

**Características de desempeño en un instructor SENA.
un estudio de caso desde la perspectiva de los aprendices del último
trimestre de etapa lectiva del año 2024.**

Modalidad de TFM

**Investigación de estudio de caso sobre un fenómeno empíricamente
acotado**

Autor

Humberto Valderrama Vieda

Director

Mg. Matías Causa

2024

“Si se lleva a los aprendices a que quieran aprender, la formación es más amena, más simple, porque todo tiene lógica en el quehacer diario. Es igual a cuando uno se enamora, se aprende las canciones más rápido”.

Humberto Valderrama Vieda.

DEDICATORIA

A María Goretty mi esposa, Luisa María y Danna Carolina mis hijas, que siempre me han apoyado y han sido pacientes en mis ausencias y con el tiempo que les he quitado en familia con mis deseos de estudiar.

AGRADECIMIENTOS

Al SENA, que busca generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

A la UNLP y sus profesores, que siempre aportaron mucho para sacar adelante esta maestría y fueron un ejemplo permanente de superación académica.

Contenido

RESUMEN.....	6
1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA SELECCIONADO.....	7
2. PROBLEMATIZACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	8
3. OBJETO DE ESTUDIO	12
4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	13
5. OBJETIVOS.....	14
5.1 Objetivo General	14
5.2 Objetivos Específicos	14
6. Referente Empírico	14
7. Recorte espacio temporal.....	14
Capítulo II Investigaciones Realizadas sobre las características del desempeño del docente valoradas por los estudiantes en educación superior.	14
1. ESTADO DE LA CUESTIÓN	15
2. La importancia de escuchar al estudiante.....	16
3. Investigaciones realizadas desde la perspectiva del docente ideal.....	17
4. Principales avances de las investigaciones consultadas.	17
1. Competencias básicas (pedagógicas).	19
2. Competencias específicas (disciplinares).	19
3. Competencias transversales (personales).	20
1. MARCO TEÓRICO	21
1.1 Dimensión personal.....	22
1.2. La dimensión disciplinar	25
1.3 Dimensión pedagógica	26
1.4 Importancia de la percepción del estudiante del rol del instructor.	30
1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	33
2. Unidad de análisis	40
3. Población	40
4. Muestra poblacional	41
5. Espacio temporal.....	41
6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	41
7. Diseño muestral	42

8. Solicitud de autorizaciones.....	43
CAPÍTULO V Secuencia Metodológica definida para la recolección de las características presentes en el docente desde las percepciones de los estudiantes...	43
1. Recolección de datos: Instrumentos.....	43
2. Procesamiento y análisis de la información	44
3. Tabulación y análisis	44
4. Resultados a obtener	45
5. Descripción general de los datos recogidos	45
5.1 Participantes.....	45
5.2 Técnicas de recolección de la información	46
5.3 Pauta Entrevista a aprendices en el grupo focal.	46
6. Procedimiento	47
7. ANÁLISIS DE DATOS	48
7.1 Perfil de características docentes que sintetizan las competencias requeridas en la educación universitaria actual.....	49
7.2 Resultados de la entrevista grupal a aprendices	53
1. Descripción y análisis de resultados.	53
1.1 Alistamiento del ambiente para realizar grupos focales.	53
1.1 Síntesis de información con primera pregunta de grupo focal #1	58
1.2 Síntesis de información con segunda pregunta de grupo focal # 1	62
1.3 Síntesis de información con primera pregunta de grupo focal # 2	65
1.4 Síntesis de información con segunda pregunta de grupo focal # 2	69
1.5 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 3	73
1.6 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 4	76
1.7 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 5	80
1.8 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 6	84
CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	94

Índice de tablas.

Tabla 1. Características personales del buen docente según Stronge (2018).....50

Tabla 2. Características de la dimensión disciplinar según literatura educativa.....51

Tabla 3 Características de la dimensión pedagógica según Cañedo & Figueroa (2013).
.....52

**Tabla 4. Clasificación de las características mencionadas por los aprendices de
acuerdo con los referentes teóricos.86**

Tabla 5 Clasificación de las características no enmarcadas en la literatura referente.
.....93

RESUMEN

Esta investigación busca analizar las concepciones de los aprendices del servicio nacional de aprendizaje SENA de Colombia, sobre las características que ellos consideran debe tener un instructor que oriente formación en esta institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano. Específicamente qué características debe presentar el instructor en su componente del ser, del hacer y del saber, desde la perspectiva de los aprendices. Cuando se aborda las características del ser, lo que se pretende es sondear las características personales que los aprendices valoran en sus docentes, aun sabiendo que no se trata de atributos que puedan abordarse mediante la formación, sino que son aquellas características personales que son cualidades innatas del instructor y que lo diferencian de otros instructores. Esta información recolectada es importante para comprender mejor las necesidades de nuestros aprendices en cuanto a su interacción con los instructores en el ámbito de la formación profesional y sería el insumo para profundizar en nuevos proyectos que determinen causalidades entre estas características y el desarrollo de la formación de los aprendices.

Los fundamentos se apoyan en el evaluar del quehacer instructor desde la perspectiva del alumno como: Habilidades en Clase, Personalidad y Actitud (como cualidades innatas del instructor), Asistencia y Dedicación, Evaluación de la Clase, Conocimientos del Instructor, Empleo de Material y Actividades de Apoyo, Método de Enseñanza. El análisis se basa en modelos de agrupamiento de variables para recolectar la información de percepción de los aprendices que se utiliza en esta investigación. La estrategia metodológica se inscribe en un diseño flexible, de corte cualitativo que recoge datos para determinar cuáles son las características en los instructores a través de la aplicación de grupos focales a aprendices.

Para el desarrollo de la investigación se tomaron como referencia tres dimensiones que permiten agrupar características valoradas por los aprendices en sus instructores: la dimensión personal, la dimensión disciplinar y la dimensión pedagógica, (que incluye la didáctica). Con base en estas dimensiones se agrupan las características descritas por los aprendices entrevistados respondiendo a la pregunta de investigación planteada en el problema de investigación ¿Cuáles son las características de un instructor SENA que son valoradas por los aprendices? y cuyos resultados ratifican la

clasificación en dimensiones realizada por Villaroel & Bruna, (2017) y a las características personales, disciplinares y pedagógicas de la literatura consultada y tomada como guía para el desarrollo de la investigación.

PALABRAS CLAVES

Características instructor, dimensiones pedagógicas, perfil instructor, evaluación instructor, instructor SENA.

CAPÍTULO I: Área temática y problemática

1. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA SELECCIONADO

Hoy en día, la sociedad cambia más rápidamente que el pasado, estos cambios se dan en lo social, económico, político y cultural, se enfrenta a un entorno en constante cambio debido a que las tecnologías de la información y la comunicación han colocado la información a la mano del que la quiera buscar y apropiar y esto ocasiona que cada vez más la sociedad se globalice, que la cultura lejana se conozca y se copie y eso influye en las costumbres propias de cada región y del que ningún participante de la comunidad puede separarse. Por lo tanto, según lo manifestado por Guzmán (2011), la educación, cumple un papel importante en la sociedad, es fundamental para lograr que los individuos como componentes de la sociedad se adapten e integren con el entorno donde viven. Para lograrlo, es indispensable que los instructores o docentes se comprendan que, al cambiar la sociedad, cambia también el sujeto de formación, porque cambian sus expectativas debido a que la información está disponible con las tecnologías y por lo tanto los docentes o instructores cambien su rol de acuerdo con el nuevo entorno y se apersonen en formar individuos que puedan vivir en sociedad y trabajar en comunidad. Por lo anterior, los cambios descritos en la sociedad influyen en la educación, en la formación de los sujetos para que se adapten a estos cambios y puedan desarrollarse en la sociedad.

Los aprendices tienen su propia forma de valorar al instructor, ya que tienen sus propias percepciones y creencias de lo que debe ser un instructor, con el cual se sienten a gusto y se motivan para el aprendizaje. Pero cuando no se conoce la percepción de las características que los aprendices valoran en el instructor, se continúa actuando de la misma manera y lleva a no ser bien valorado por los aprendices y se cree que nuestro

estilo de enseñanza es bien aceptado o nuestra forma de relacionarnos con ellos es la adecuada. Esto no quiere decir que el instructor deba ser como quieren los aprendices, sino que el instructor debe conocer sus percepciones para mejorar las relaciones en el aula y la comunicación con los aprendices. Es por esta razón que la propuesta de investigación busca identificar estas características, analizando a los aprendices desde su percepción sobre lo que esperan en un instructor, partiendo de su entorno cultural, sus necesidades y expectativas.

El campo temático de la investigación está vinculado con los saberes, competencias y prácticas para el trabajo, ya que se identifica por parte de los aprendices las características valoradas en los instructores en su rol de formadores y los aprendices los estarían caracterizando desde ese rol desempeñado, pero desde sus percepciones para valorar al instructor en el proceso de aprendizaje. La modalidad sería una Investigación sobre un fenómeno empíricamente acotado, ya que la investigación busca recolectar evidencia empírica sobre las percepciones que tienen los aprendices de sus instructores y las características que ellos valoran en los instructores.

La investigación plantea un enfoque descriptivo, acotado en el pensamiento de los aprendices del nivel tecnológico que se encuentren en el último trimestre de su etapa lectiva durante el año 2024. Los datos recolectados buscan de manera empírica encontrar en los aprendices las características que describan dentro de su valoración de un instructor. La ventaja de utilizar este diseño es que nos permite comprender y describir cómo se perciben las variables investigadas desde la mirada de los aprendices y nuevos conocimientos sobre dinámicas sociales en permanente transformación, como lo son las relaciones en el aula con los aprendices de acuerdo con las características del instructor.

2. PROBLEMATIZACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN.

El Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” ofrece formación gratuita a los colombianos que se quieran formar para el trabajo y el desarrollo humano con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que, enfocados en el desarrollo económico, científico y social del país, entran a fortalecer las actividades productivas de las empresas y de la industria, para obtener mejor competitividad y mayores resultados en los diferentes mercados.

Fue creado en el año 1957 con la función de brindar formación profesional a trabajadores, jóvenes y adultos de la industria, el comercio, el campo, la minería y la ganadería. Esta institución surgió gracias a la iniciativa del economista cartagenero Rodolfo Martínez Tono, con el valioso apoyo de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia y la Organización Internacional del Trabajo.

Desde sus inicios, siempre ha buscado proporcionar instrucción técnica al empleado, formación complementaria para adultos, y ayudar a los empleadores y trabajadores a establecer un sistema nacional de aprendizaje. Autorizada por el Estado para invertir en infraestructura necesaria para mejorar el desarrollo social y técnico de los trabajadores en las diferentes regiones, a través de formación profesional integral que logra incorporarse con las metas del Gobierno Nacional, mediante el cubrimiento de las necesidades específicas de recurso humano en las empresas. Por medio de la vinculación al mercado laboral bien sea como empleado o como emprendedor empresario, con grandes oportunidades para el desarrollo empresarial, comunitario y tecnológico.

Su misión es: “El SENA está encargado de cumplir la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país” (Ley 119/1994).

Se le conoce como la Entidad más querida por los colombianos según resultados de encuestas realizadas en Colombia comparándola con otras entidades estatales y funciona desde su creación en permanente alianza entre el Gobierno, los empresarios y los trabajadores, con el firme propósito de aumentar la capacidad de progreso en Colombia a través del incremento de la productividad en las empresas y regiones, sin dejar de lado la inclusión social, alineados con las políticas nacionales. Por tal razón, se generan continuamente programas y proyectos de responsabilidad social, empresarial, formación, innovación, internacionalización y transferencia de conocimientos y tecnologías. se caracteriza por brindar una formación “Integral”, pues en la formación, el componente técnico tiene igual importancia que el componente social porque se forma para la vida y el trabajo. En el SENA al docente se le llama instructor y al estudiante aprendiz y en la entidad se busca formar personas que aporten al mundo productivo y social, contribuyendo a formar una mejor sociedad, esto lleva a que la imagen del instructor sea clave para los aprendices y se convierte en su referente para el desarrollo de las competencias de estos dos componentes de la formación profesional integral. El

conocer desde su perspectiva como debe ser un instructor y lo que desean recibir los aprendices de los instructores en lo pedagógico que incluye la didáctica (hacer), en lo técnico (Saber y experiencia técnica) y en lo social (el ser, que incluye actitudes, valores, relaciones interpersonales), es muy importante para promover un cambio en la forma de interactuar y comunicarse con ellos y así crear unas relaciones interpersonales adecuadas para la relación instructor-aprendiz en el aula y fuera de ella.

Para interpretar en esta investigación el concepto del Ser y sus características, se va a tomar como referencia lo expresado por Collado (2022) en sus unidades de apoyo para el aprendizaje, donde manifiesta que la ética tiene como principio fundamental estudiar cómo actúa la persona humana y que todo ser humano se puede mover por sí mismo con diferente energía, como también tiene diferentes características y facultades. Enfatiza que la principal característica de las personas es poder adaptarse y al hacerlo, ejecuta diferentes conductas de vida.

En su documento, define que las facultades humanas se identifican por las capacidades naturales, físicas o morales, que la persona tiene para realizar cosas, conformado por los actos propios de la persona y llamados actos humanos y estos actos humanos, diferencia la persona de los animales, porque la persona tiene reflexión, por lo que puede fijar objetivos o metas mediante la conciencia y así orientar sus actos al bien.

Concluye que la persona humana tiene características que le permiten adaptarse a su entorno natural y con facultades que lo diferencian de otros como la inteligencia, que hace que pueda tener conciencia sobre su entorno y reflexionar para que voluntariamente pueda tomar decisiones distinguiendo lo bueno para su actuar. Por tanto, al tener esta capacidad, el principio fundamental de la ética y de otras disciplinas se centra en el estudio del actuar humano (decisiones), estudiando el comportamiento de la persona desde diferentes perspectivas. Por lo anterior, cuando hablemos de características del Ser en este trabajo, nos vamos a referir a las características de la persona humana centradas en el actuar de la persona humana.

La naturaleza racional y libre se define y se desarrolla de la siguiente manera:

todas las personas tienen en común la capacidad de razonar, lo cual supone tener un conocimiento reflexivo y elaborar conceptos cuya finalidad está en dos ámbitos: Conocer

(razón discursiva) y orientar su acción o actividad hacia el bien o el mal (asunto de la ética).

A continuación, se muestran las características distintivas y esenciales de la persona humana:

- Tiene una voluntad libre y autónoma que le ayuda a elegir lo bueno para tomar mejores decisiones.
- Es capaz de comunicarse con las demás personas.
- Tiene una conciencia de sí mismo que le ayuda a reconocerse como persona única en sus características, fortalezas, debilidades y, así, perfeccionarse.
- Es sociable por naturaleza, lo que le lleva a vivir, convivir y perfeccionarse con ayuda de los demás.
- Es un ser educable, ya que tiene la capacidad ilimitada de ser mejor persona (Collado, 2022, párr.12).

Las características del Ser generalmente son innatas, culturalmente adoptadas y difícilmente se pueden cambiar, pero si son identificadas, permite la reflexión propia del instructor para que, en un proceso de mejora continua, le permita interactuar mejor con los aprendices.

El SENA, por ser una entidad de formación profesional para el trabajo y desarrollo humano, los instructores son profesionales en su área disciplinar, pero no formados como docentes, por esta razón, el hacer, se toma como la acción o función de enseñar sus conocimientos y el área disciplinar es el saber por lo que fue contratado para enseñar esta disciplina a los aprendices. El área disciplinar es lo que el instructor estudio como profesional y es el saber que el enseña a sus aprendices para desenvolverse en el mundo de la vida y el trabajo.

Como lo manifiestan Cook, Norwood, & Wilson (2010), el docente debe desarrollar competencias que permitan la orientación clara y profesional de los estudiantes, ya que el éxito en la formación se verá reflejada en las habilidades y destrezas que los alumnos demuestren en su desempeño profesional y en su posterior contribución a la sociedad. En el SENA, los instructores no son la única fuente de

información sino un orientador para la adquisición de conocimiento, pero son el referente de los aprendices para su desempeño profesional y laboral.

Actualmente en el SENA, se desarrolla una estrategia para mejorar la calidad de la formación profesional que imparte y permite la cualificación del instructor bajo un programa que se denomina “aprendiendo juntos”, esta iniciativa busca a través de acompañamientos técnico-pedagógicos a los instructores, fortalecer sus competencias técnicas y pedagógicas. Esta estrategia basa sus acompañamientos en el modelo pedagógico del SENA bajo el enfoque de desarrollo de competencias laborales, recolecta información del desempeño técnico y pedagógico del instructor y con esta información desarrolla estrategias de mejoramiento continuo para los instructores. La estrategia “aprendiendo juntos” se aplica en el SENA desde el año 2021 y en este proceso de acompañamiento se observa el desempeño del instructor por parte de un acompañante que utiliza formatos preestablecidos para recolectar la información de lo que observa. La estrategia funciona solo con lo observado en el desempeño del instructor y no se interactúa con los aprendices para recopilar información.

Dialogar con los aprendices permite identificar las características que los aprendices valoran en los instructores en su desempeño y el SENA al ser una entidad de formación profesional integral debe identificar estas características, pero desde la perspectiva de los aprendices, esto sería el primer paso para posteriormente con esta información y nuevas investigaciones, diseñar estrategias que permitan desarrollar, si es posible, en sus instructores las características identificadas.

3. OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio es lo que se quiere saber; es el recorte de la realidad que se quiere aprehender de una forma científica. Por esta razón es que se puede decir que el objeto de estudio es el resultado final al que se quiere llegar en el proceso investigativo según lo escribe Enríquez & Barriga (2003). Si tenemos en cuenta los objetivos de la investigación, veremos que los objetivos específicos como recorridos previos para llegar al objetivo general, nos dicen que lo que se pretende conocer, son las características que los aprendices valoran en un instructor SENA y que dimensiones teóricas de análisis presentes en la teoría emergen de estas percepciones y de esta manera lograr identificar las características más valoradas al momento de interactuar el instructor con los aprendices en el aula de clases y fuera de ella. Por lo anterior, el objeto de estudio

de esta investigación quedaría descrito como: las características del saber, del ser y del hacer valoradas desde la percepción del aprendiz SENA sobre sus instructores.

4. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Para lograr una mejor relación instructor-aprendiz en la sociedad que se forma en el aula, se hace necesario que los instructores conozcan desde la perspectiva del aprendiz, la respuesta al interrogante que se propone en esta investigación: ¿Cuáles son las características que debe tener un instructor y que son valoradas por los aprendices? Para la respuesta a este interrogante se debe dar respuesta también a las siguientes preguntas orientadoras desde el ser, el hacer y el saber:

- ¿Cuáles son las características desde el ser, que los aprendices valoran en un instructor para la relación instructor-aprendiz?
- ¿Qué valoran los aprendices en el saber técnico de un instructor para ser referente de su área?
- ¿Qué prácticas pedagógicas y didácticas desde el hacer, perciben y valoran los aprendices en un instructor?

Esta investigación nace de las inquietudes creadas al cursar los seminarios de la Maestría en Educación: Debates contemporáneos del curriculum y la enseñanza, aprendizaje, desarrollo y construcción del conocimiento y análisis de las prácticas de enseñanza; los cuales han ofrecido un cuestionamiento de la forma en que llevamos nuestro trabajo y que lleva al planteamiento de la investigación escuchando otro punto de vista como el de los aprendices. Con la intención de mostrar las orientaciones que guiaron la investigación, se presentan a continuación el objetivo general y los específicos.

5. OBJETIVOS

5.1 Objetivo General

Identificar desde la percepción de los aprendices del nivel tecnológico de último trimestre de etapa lectiva del año 2024 en el Centro Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila, del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, aquellas características que los aprendices valoran a la hora de interactuar con sus instructores en la formación profesional integral.

5.2 Objetivos Específicos

- Identificar las características desde el ser (personales), valoradas en el instructor por los aprendices en el desarrollo de la relación instructor-aprendiz.
- Indagar desde la percepción de los aprendices las características de desempeño en el saber (Disciplinares) que admiran en el instructor.
- Describir las habilidades del hacer (Pedagógicas) en el proceso de enseñanza más valoradas en un instructor por parte de los aprendices.

6. Referente Empírico

Los aprendices del nivel tecnológico en el centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila del Servicio Nacional de aprendizaje SENA.

7. Recorte espacio temporal

Aprendices del nivel tecnológico en el último trimestre de la etapa lectiva en el año 2024 del SENA

Capítulo II Investigaciones Realizadas sobre las características del desempeño del docente valoradas por los estudiantes en educación superior.

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Para los antecedentes sobre el tema de investigación, se recurrió a búsqueda de información bibliográfica que se relacionara con investigaciones realizadas sobre evaluación de instructores por parte de los aprendices en el SENA, donde se detectó que no existe en el repositorio institucional ninguna evidencia de información recolectada, por lo que se determina que este tema, desde la perspectiva del aprendiz es nuevo y marca el camino para profundizar en futuras investigaciones las necesidades del aprendiz en su relación con los instructores.

Posterior a esta revisión de información realizada al interior del SENA, se procedió a ampliar la búsqueda de literatura disponible en educación superior y más a las investigaciones realizadas sobre evaluación de docentes, encontrando documentos valiosos sobre estudios realizados en universidades para determinar por parte de los estudiantes las características del docente considerado ideal. Los documentos encontrados combinan información recolectada desde diferentes puntos de vista como lo es desde el punto de vista de la institución, desde los mismos docentes y desde los estudiantes.

En investigaciones y literatura encontrada, surgen investigaciones que determinan clasificaciones para agrupar las características encontradas que clasifican en dimensiones, donde diferentes autores exponen estas agrupaciones, creando un mayor o menor número de dimensiones según sus observaciones. Finalmente, para este trabajo se retoma la clasificación realizada por Villaroel & Bruna, (2017).

Se hizo necesario para ser más claro en los conceptos a investigar, determinar lo referente a la definición sobre percepción y también sobre definiciones del Ser, determinando que estas características corresponden a la persona humana, ligadas a la ética y referenciadas en este documento. Finalmente para la construcción de este aparte de antecedentes o estado de la cuestión, se hace una descripción de los diferentes autores y de las posiciones adoptadas por cada uno de ellos respecto al tema investigado y que sirven de base para continuar la investigación propuesta, más aún cuando al interior del SENA no se han realizado investigaciones sobre el tema propuesto.

2. La importancia de escuchar al estudiante.

Revisando conceptos en bibliografía relacionada en los seminarios desarrollados en la maestría, se encontró en el seminario Debates contemporáneos sobre el curriculum y la enseñanza: las preguntas fundamentales de la práctica docente de Alicia Inés Villa, ¿Qué hay que saber para enseñar? (Villa, 2010) En la bibliografía mencionada, se plantean dos estructuras institucionales educativas principales: la estructura tradicional de la burocracia educativa y la estructura de la democracia educativa. Villa plantea que ambos modelos teóricos son los ideales y que en su tránsito del uno al otro permitiría analizar las diferentes prácticas de gestión educativa. La primera estructura pretende ajustar la realidad educativa a un deber ser, donde todos los procesos se encuentran estandarizados para controlar el flujo de la información y el medio de control es suprimir el debate, donde los aprendices son considerados como objeto de disciplina y control y de esta manera enseñar lo necesario para lograr ingresar a la vida en sociedad.

La segunda estructura organizacional educativa se presenta ante el crecimiento en la masificación de la educación, donde se encuentra una oportunidad para la resignificación y democratización de la estructura institucional. Esta estructura se caracteriza por reconocer que la acción humana halla respuestas creativas y únicas a través de la experiencia y estas experiencias de acuerdo con las condiciones donde fueron adquiridas, las hace diferentes unas de otras. Villa, explica en este segundo modelo el reconocimiento del estudiante como sujeto de obligaciones y derechos, en calidad de ciudadano y reconociendo su vida en sociedad, donde adquiere experiencias y saberes necesarios para ser tenidos en cuenta para las propuestas y decisiones pedagógicas e institucionales.

Es aquí donde la Dra. Villa reconoce la importancia de los estudiantes en el quehacer pedagógico, valora sus opiniones y las experiencias adquiridas en el entorno social del aula, donde se establecen relaciones sociales propias del ambiente educativo donde se desarrollan. Es por esto por lo que el aprendiz debe ser escuchado como sujeto con derecho a opinar sobre lo que lo afecte en su formación y aprendizaje.

3. Investigaciones realizadas desde la perspectiva del docente ideal.

Para definir a un buen docente se debe tener en cuenta que es “aquel docente que desarrolla un modelo docente configurado por formas de actuación que satisfacen las necesidades y expectativas de formación profesional de los estudiantes universitarios” (Álvarez, García Jiménez, & Gil Flores, 1999, p. 273). Generalmente se encuentra y se investiga sobre las características que debe tener un docente “ideal” o un docente “excelente”, describiendo los talentos, capacidades y saberes que poseen, estos docentes por lo general son talentos excepcionales dentro de una institución educativa y sirven como referente para las instituciones que toman de ellos las características de su desempeño. En el SENA, por las características del programa de acompañamiento técnico pedagógico que se hace a los instructores, los aprendices no participan aportando información sobre el instructor y con esta investigación se pretende escucharlos para conocer desde su perspectiva, las características mínimas que ellos esperan de sus instructores para desempeñar el rol de instructor SENA.

4. Principales avances de las investigaciones consultadas.

Para el diseño de esta investigación se parte de lo encontrado en investigaciones realizadas por autores como D’alessio (2011) quien manifiesta que, si se escucha a los estudiantes debidamente en el proceso de la evaluación institucional de docentes, se encontrará uno de los elementos de apoyo más poderosos para mejorar la enseñanza universitaria. El aporte de este trabajo para nuestra investigación es la forma en que se plantea la indagación a los aprendices de último año para obtener las características de esos profesores excelentes.

Otra investigación que se enmarca desde esta perspectiva es la realizada por Villaroel & Bruna (2017), son autoras que realizan una propuesta de un Perfil de características docentes que sintetizan las competencias requeridas en la educación universitaria actual. De este trabajo se adopta para la investigación las tres dimensiones de competencias utilizadas para clasificar las características descritas por los aprendices.

En lo escrito por Romero López, Parroquin Amaya, Hernández Gómez, & Juárez Cerros (2013), proponen el modelo compuesto por siete dimensiones a evaluar del

quehacer del instructor desde la perspectiva del alumno. Este estudio nos aporta el modelo de agrupamiento de variables para clasificar la información de percepción de los aprendices que se puede utilizar en esta investigación.

Otro aspecto del que se parte para esta investigación es lo descrito por Alonso Martin (2019) quien aporta información sobre la importancia que otorgan los estudiantes a las cualidades personales, profesionales y metodológicas que consideran debe tener un buen profesor de universidad. El aporte a esta investigación está dado en determinar las características a investigar en tres dimensiones: características del ser, del saber y el hacer.

También concuerdan en lo encontrado en sus investigaciones Molero & Ruiz (2005), en su investigación sobre las principales dimensiones y variables que constituyen una docencia universitaria eficaz, encontraron que las dimensiones más importantes son: obligaciones docentes y evaluación, metodología, medios y recursos, e interacción con el alumnado. Esto, nos apropia más aún la necesidad de escuchar a los aprendices del SENA para identificar desde su percepción las características necesarias en un instructor y verificar si se clasifican en estas dimensiones planteadas o si surgen nuevas dimensiones para crear.

Las tres dimensiones que emergen en las investigaciones realizadas en las universidades vuelven a reflejarse en lo encontrado por Francis Salazar (2006) al realizar la investigación sobre El saber pedagógico en el profesor universitario valorado como excelente por sus estudiantes, concluyendo:

Los resultados permiten identificar tres dimensiones en la tarea docente efectiva:

la personal, la pedagógica y la disciplinar, estas tienen una interacción constante que va modelando la función docente. Ninguna de las investigaciones analizadas señala una jerarquía que otorgue primacía a alguna dimensión en particular. (p. 36).

Las investigaciones realizadas sobre la descripción del docente ideal o excelente son realizadas teniendo en cuenta los instrumentos de evaluación utilizados por las instituciones educativas que evalúan y que aplican este instrumento a sus estudiantes con el fin de obtener una realimentación sobre el desempeño de los docentes. En revisiones realizadas en el repositorio de la UNLP no se encontraron investigaciones que aborden las características que debe tener un docente desde la percepción de los

estudiantes. En investigaciones realizadas en países como Chile, México y Colombia, sí se aborda el tema, pero no solo desde la óptica del estudiante sino también desde el mismo docente, y desde la institución, como se ha ido mostrando en las citas de la bibliografía consultada.

En cuanto a la formación para el trabajo y el desarrollo humano como es la que imparte el SENA en Colombia, no se encontraron referencias de investigaciones de la perspectiva de los aprendices para valorar el desempeño del instructor, las investigaciones consultadas son realizadas sobre educación formal profesional.

Las anteriores menciones a trabajos realizados son documentos que aportan al diseño de esta investigación, que orientan respecto a las dimensiones comunes encontradas en las diferentes investigaciones que como las mencionadas por Villaroel & Bruna (2017) qué son:

1. Competencias básicas (pedagógicas).

Se refieren a las competencias del ser, hacer y saber del rol de los docentes, estas competencias son lo mínimo requerido para desempeñarse como docente. Incluyen el conocimiento de su especialidad, las habilidades pedagógicas y comunicativas para su desempeño, en lo actitudinal incluye la capacidad de trabajo en equipo, la responsabilidad y el compromiso con su labor y la ética mostrada en el trabajo docente.

2. Competencias específicas (disciplinares).

Son fundamentales para el proceso de enseñar y el aprender, son la característica esencial del docente que se concentra y su objetivo es el aprendizaje de los estudiantes. Incluyen las competencias de Planificación y Organización de contenidos, diseño de las estrategias del proceso de enseñanza y aprendizaje con base en el currículo. Esta competencia incluye la capacidad de utilizar sistemas de evaluación que permitan valorar la apropiación de conocimiento y el desempeño en las labores de la especialidad.

3. Competencias transversales (personales).

Entregan un valor adicional del proceso de enseñanza y aprendizaje. Incluyen la interacción del docente con los estudiantes y con el logro de los objetivos planteados respecto al aprendizaje. Se relacionan con la capacidad de autoaprendizaje, con la autocrítica y con la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica, que le permite entender a otros y establecer relaciones adecuadas con los estudiantes.

En los trabajos de investigaciones de Francis Salazar (2006), Alonso Martin (2019), se habla de dimensiones personal, disciplinar y pedagógica. Los trabajos coinciden en los aspectos a evaluar en los docentes como son las competencias del ser, del hacer y del saber en el desempeño de su labor docente y permite tener en cuenta estos aspectos en la construcción de los instrumentos para recolectar la información.

En el estado del arte consultado se encuentra que la evaluación de los profesores universitarios se ha generalizado históricamente en el deber ser del docente, de acuerdo con los artículos y escritos que históricamente definen el desempeño que debe tener un profesor universitario y generalmente construido el perfil por parte de las instituciones de educación superior. Pero muy poco se ha tenido en cuenta desde las investigaciones realizadas en lo que concierne a la evaluación real del desempeño del docente en el aula y su relación empírica que establece día a día en su quehacer docente.

La revisión de estas investigaciones muestra al menos dos enfoques de estudio de la labor docente: Primero la multidimensionalidad del docente al enfrentarse en el aula a su labor docente y por otro lado otro enfoque que da el valor histórico y contextual de las cualidades que convierten en un docente ideal. En esta investigación tomaremos de la literatura consultada la multidimensionalidad del docente en su desempeño, clasificada en tres ámbitos que son: la dimensión personal, la dimensión disciplinar y la dimensión pedagógica. Se toman estas dimensiones porque la instrucción en el SENA se desarrolla bajo tres ámbitos inmersos en el modelo pedagógico institucional, el saber, el hacer y el ser, que relacionados con las dimensiones presentes en las investigaciones se asimilan a lo disciplinar, pedagógico y personal.

El SENA por ser una entidad de formación para el trabajo y el desarrollo humano, busca instructores que sepan llevar el conocimiento al hacer, vinculando el ser como

parte fundamental en el desempeño laboral de sus egresados, es decir el SENA ofrece formación profesional integral, donde el instructor no solo se debe destacar por sus conocimientos disciplinares, sino, que debe saber aplicar esos conocimientos en la solución de problemas reales de su disciplina y para ello, el instructor debe enseñar el hacer como principal componente de la formación, vinculando el ser como parte fundamental del trabajo como ente social.

De las investigaciones consultadas se tomó las tres dimensiones descritas como disciplinar, pedagógica y personal, como las dimensiones para tener en cuenta al momento de clasificar las características que debe tener un instructor SENA desde la perspectiva del aprendiz que es el objetivo de la investigación.

La investigación propuesta permite recolectar información que muestre el camino para nuevas investigaciones relacionadas como puede ser las relaciones entre estas percepciones de los aprendices y la relación con su facilidad de aprendizaje, o también la relación de estas percepciones y la deserción estudiantil en el SENA, son muchos los campos que se abren para desarrollar nuevas investigaciones, partiendo de los hallazgos que se encuentren con esta propuesta.

CAPITULO III Marco de Referencia teórico conceptual: Las dimensiones presentes en el perfil del docente efectivo.

1. MARCO TEÓRICO

Con respecto a la existencia de características presentes en la configuración del perfil profesional del instructor, se encuentra en diferente bibliografía que existe una multidisciplinariedad para poder definirlo y encuentra diferentes opiniones en cuanto a las dimensiones que conforman este perfil profesional. Autores como Isaza, Pérez, Roa, & Vargas (2014) consideran que se puede trabajar solo con dos dimensiones, que aglutinan todas las características como lo son: la dimensión personal y la dimensión académica (incluye los conocimientos disciplinares y los conocimientos pedagógicos). Para otros autores como los descritos en este trabajo, el perfil profesional docente se debe describir desde tres dimensiones, diferenciando la dimensión personal, la dimensión disciplinar y la dimensión pedagógica, que incluye la didáctica según manifiesta García Navarro (2017).

En el repaso y búsqueda de información para el desarrollo de este trabajo se encontró que las características del perfil de un docente se agrupan en dimensiones, determinadas en procesos investigativos propuestos en Álvarez, García y Gil (1999); Young & Shawn (1999); Stronge (2002;) en las cuales se identifican tres dimensiones para desarrollar una tarea docente efectiva, estas son: la personal, la pedagógica y la disciplinar, estas interactúan constantemente y de esta manera se va construyendo la función docente. Los autores también definen que ninguna de las investigaciones analizadas da una jerarquía de estas dimensiones y deja claro que ninguna prima sobre la otra, todas son de igual valor y se complementan en la función docente.

En las conclusiones del trabajo de investigación realizado por García Navarro (2017) sobre el perfil del docente excelente como propuesta para la supervisión en el ámbito de la inspección educativa. Dicha investigación confirma la existencia de ciertas características, aptitudes y cualidades que son comunes a aquellos docentes considerados excelentes y que estas características conforman un perfil profesional del docente idóneo, identificando las características o cualidades que lo componen. Estas investigaciones se han dado para la educación superior y existe una vacancia en cuanto a investigaciones sobre el tema para la formación para el trabajo y el desarrollo humano, por lo que se propone realizar este trabajo. Teniendo en cuenta la información recolectada para la educación superior, a continuación, se profundiza en la teoría de cada una de estas dimensiones para una docencia efectiva, que serán la base para el desarrollo de la investigación de acuerdo con los objetivos propuestos.

1.1 Dimensión personal

La dimensión personal contiene las relaciones de empatía que establece el docente con los estudiantes con su interacción en el aula, lo más importante de esta dimensión lo reportó Cashin (1988) después de analizar diversos estudios, donde correlacionó el aprendizaje de los estudiantes con las relaciones interpersonales que establece el docente con ellos y considera de mucha utilidad esta relación docente-estudiante por ser un objeto de estudio complejo y perteneciente a las ciencias sociales. Así mismo, Cash & Hocevar (1991) señalan que el entusiasmo que demuestra el docente en el acto educativo influye directamente en el valor del aprendizaje, en la claridad y organización de la clase, en las interacciones grupales con la interacción

personal, en la amplitud de los conocimientos y finalmente en las evaluaciones, las lecturas y trabajos asignados.

Lo mismo ocurre con los resultados encontrados por Young & Shaw (1999) que indican que entre las características más importantes en un docente se encuentra la motivación creada a los estudiantes para que desarrollen su trabajo, la comunicación efectiva y el respeto hacia los estudiantes. Francis Salazar (2006) manifiesta que los docentes como personas que son (características del SER), refleja todo lo humano que es en sus relaciones mismas, donde manifiesta los valores que posee, sus creencias, su conversación, trato y aceptación hacia otros. El docente interactúa socialmente con los estudiantes en dos momentos que son: la interacción en el aula o en aspectos académicos y la interacción en los espacios informales o fuera del espacio académico. Aquí la autora manifiesta que muchos docentes consideran que estas relaciones interfieren en la percepción de autoridad y, por ende, marcan distancia con los aprendices.

Un autor que trabaja el concepto de cualidades personales en un docente es el doctor James H. Stronge, quien argumenta que el docente es la figura más importante en una escuela, que su forma de ser y actuar impacta en toda la comunidad educativa. También dice que frecuentemente, un estudiante asocia la preferencia por una asignatura con un docente en particular y recuerda la forma en que se enseñó la asignatura. Las características personales del docente impactan en los estudiantes, es así como pone de ejemplo el entusiasmo que el profesor muestra con los contenidos explicados, ese entusiasmo es contagiado a sus aprendices. Además, la forma en que el docente se relaciona con los estudiantes tiene un impacto en la experiencia de estos en la clase. Stronge (2018) complementa diciendo que la dimensión personal del docente es uno de los primeros conjuntos de características que se deben buscar en un docente efectivo, por lo que enuncia estas características de la siguiente manera:

- Asume la propiedad del aula y del éxito de los estudiantes.
- Utiliza experiencias personales como ejemplos en la enseñanza.
- Entiende los sentimientos de los aprendices.
- Se comunica claramente
- Admite errores y los corrige inmediatamente.
- Piensa y reflexiona sobre la práctica.

- Muestra sentido del humor.
- Se viste apropiadamente para el puesto.
- Mantiene la confianza y el respeto confidenciales.
- Es estructurado, pero flexible y espontáneo.
- Responde a las situaciones y necesidades de los estudiantes.
- Disfruta enseñando y espera que los estudiantes disfruten aprendiendo.
- Busca la solución en situaciones de conflicto
- Escucha atentamente las preguntas y comentarios de los estudiantes.
- Responde a los estudiantes con respeto, incluso en situaciones difíciles.
- Comunica altas expectativas consistentemente
- Lleva a cabo conversaciones individuales con los estudiantes.
- Trata a los estudiantes de manera equitativa y justa.
- Tiene diálogo e interacciones positivas con los estudiantes fuera del aula.
- Invierte tiempo con estudiantes individuales o pequeños grupos de estudiantes fuera del aula.
- Mantiene una actitud profesional en todo momento.
- Se dirige a los estudiantes por su nombre.
- Habla en tono y volumen apropiados.
- Trabaja activamente con los estudiantes.

Como lo describe Stronge (2018), los valores de respeto y justicia se mencionan frecuentemente por los estudiantes y se perciben en escuchar las opiniones, en comprender lo expresado, en prestar atención a las situaciones que se presenten y en el trato equitativo en las condiciones de género, etnia, religión o condición sociocultural.

Para la clasificación de las características descritas por los aprendices al momento de recolección de información, se utilizará estas características enunciadas por el autor para ubicar las respuestas de los aprendices en esta dimensión personal. Es claro decir que, por ser formación profesional para el trabajo y el desarrollo humano que imparte el SENA, pueden surgir características que no se enmarcan en esta dimensión y se clasificarán como características que emergen para una nueva dimensión a desarrollar si es el caso.

1.2. La dimensión disciplinar

La dimensión disciplinar se asocia con el instructor por su relación con el conocimiento de su disciplina o área profesional en la que orienta formación. Hay características de esta dimensión disciplinar que son reconocidas y valoradas por los aprendices por su conexión con lo pedagógico, es decir, por la forma como el instructor enseña su disciplina, la forma como el instructor domina el contenido disciplinar y es claro en el manejo que le da a los conceptos y procedimientos al enseñar en su área, demostrando que no hay improvisación y se adapta o es pertinente con el entorno cultural y específicamente de la profesión descrito por Francis Salazar (2006).

Los saberes disciplinarios tienen que ver con el conocimiento en las diferentes disciplinas existentes y que corresponden a los diversos campos del conocimiento. Estos contenidos están presentes en los diseños curriculares de un programa o especialidad a enseñar, expresando los temas, objetivos y métodos que se pretenden enseñar. Aquí también se incluyen lo adquirido mediante las experiencias, que son los saberes contruidos por los docentes en la práctica de su profesión o en su trabajo cotidiano y que se adquieren en forma de hábitos y de “saber hacer” según Tardif (2004).

Una propuesta para conocer e interpretar las características de esta dimensión son las propuestas por Villaroel & Bruna (2017) que las llama competencias específicas y tienen que ver con los conocimientos, habilidades y actuaciones frente a su especialidad profesional. Son parte fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje en el área disciplinar de la formación y distinguen a un docente cuya enseñanza está centrada en la preocupación por facilitar la apropiación de estos conocimientos técnicos por parte de los aprendices.

Las características descritas o inmersas en la dimensión disciplinar, se asimilan a lo escrito en Galvis (2007) donde estas mismas características las denomina competencias intelectuales describiéndolas como fundamentales para dar al estudiante la capacidad de aplicar sus conocimientos en la comprensión del entorno, de los fenómenos y procesos propios de su disciplina y en los saberes que intervendrán en el desarrollo profesional. Se trata de un mayor dominio de contenidos referidos a su área disciplinar, los cuales, serán de mucha utilidad en el campo profesional del egresado de la universidad.

Las características disciplinares descritas en su trabajo de investigación por Murrieta Ortega (2021) demuestra que los docentes efectivos son reconocidos por sus estudiantes por dominar la temática y manifiestan que las habilidades y dominio de la asignatura son valoradas y se perciben en la manera que explica con claridad los temas. Los estudiantes también manifiestan que el dominar los contenidos correctamente y estar dispuestos a aclarar dudas y escuchar opiniones de los estudiantes es bien visto y admirado. La preparación académica de los instructores es bien valorada, esto influye en su aceptación y aprobación, además, el saber formular preguntas claras, comprensibles y ajustadas al estudiante y al momento de la clase, hace la diferencia al momento de evaluar al docente.

En síntesis, lo encontrado en las teorías sobre la dimensión disciplinar evidencia que los diferentes autores coinciden en características de esta dimensión descritas por los estudiantes como lo son:

- Preparación académica superior a lo requerido por la institución educativa para el desempeño como docente en su especialidad.
- Actualización permanente de su saber disciplinar
- Conocimiento de su disciplina y la forma como la enseña
- Dominio del contenido de su disciplina
- No demuestra improvisación en las clases
- Adapta los conocimientos de la profesión al entorno
- Sigue y explica los contenidos curriculares del programa
- Utiliza la experiencia adquirida en el desempeño de la profesión en las clases
- Demuestra constantemente el saber hacer de su profesión
- Se preocupa del aprendizaje disciplinar de sus estudiantes
- Prepara a sus estudiantes para la solución de problemas reales del entorno
- Escucha al estudiante y resuelve dudas e interrogantes en clase y fuera del aula

1.3 Dimensión pedagógica

Cuando se habla de dimensión pedagógica, se hace referencia a las características docentes relacionadas con las técnicas docentes como lo son la planificación de la enseñanza, la gestión de la clase, las técnicas de comunicación, el diagnóstico y orientación y la evaluación de la práctica docente. Estos componentes

tienen sus indicadores que los hace visibles cuando el docente domina los procedimientos, documentos y registros propios de la programación y planificación pedagógica; propone actividades originales, creativas y motivadoras para el alumnado; utiliza estrategias adecuadas para atender las diferencias individuales en el aula; elabora sus propios materiales y recursos didácticos teniendo en cuenta las características de sus alumnos; diseña su espacio de trabajo de manera motivadora para el alumnado propuesto por García Navarro (2017).

Marsh (1990) en la dimensión pedagógica identifica siete factores que caracterizan la efectividad del docente, entre éstos, la organización y claridad en la clase; las interacciones grupales con la interacción personal; la amplitud de los conocimientos; las evaluaciones y calificaciones; las lecturas y trabajos asignados; la carga de trabajo y su dificultad. Lo pedagógico es un gran recipiente que almacena los aportes de distintas disciplinas científicas para explicar la función docente, por ejemplo, la didáctica estudia la enseñanza, el currículo, la selección, organización y planificación de los contenidos y la Psicología, las formas de aprendizaje y la motivación para el aprendizaje de acuerdo con las etapas de desarrollo humano (Francis Salazar, 2006), también manifiesta que en la dimensión pedagógica se debe tener en cuenta que existen enfoques curriculares que se adoptan y de allí este se incorpora en la planificación y organización del programa, en la selección de los contenidos, en la determinación de las estrategias didácticas y de los apoyos técnicos y materiales, este también influye en la identificación de la estrategia evaluativa.

La práctica pedagógica del docente según Díaz Barriga (2003), inicia desde la comprensión acerca de cómo se construye el conocimiento en el estudiante, y con este saber, ejercer la práctica de la enseñanza que sucede en contextos donde los estudiantes deben resolver problemas y situaciones reales de la vida. Es por esto por lo que, en su práctica pedagógica, el docente busca que el conocimiento se transforme en un aprendizaje significativo mediante el uso de analogías, demostraciones, prácticas que permitan a los estudiantes involucrarse en actividades sociales y colaborativas de intercambio, debate y confrontación.

Denyer, Furnémont, Poulain, & Vanloubbeeck (2007), manifiestan que se debe avanzar desde una visión de la pedagogía de la memorización y de la aplicación, que siempre tuvo como fin llenar las mentes y que ha prevalecido hasta la actualidad, hacia

la adopción de una visión que le apunte al desarrollo de mentes competentes mediante el principio didáctico de aprender haciendo. Lo escrito por Díaz Barriga (2011) argumenta que existe un sector de la sociedad interesado en impulsar la idea sobre una educación acorde al entorno, con objetivos precisos, cuyos resultados se traduzcan en el desarrollo de habilidades para el desempeño en el mundo del trabajo de manera eficaz.

Para formar aprendices que tengan la capacidad de responder a situaciones complejas y desempeñar diversas tareas de forma adecuada, Gómez (2007) dice que se debe usar una combinación de habilidades prácticas, pedagógicas, didácticas, el uso de conocimientos, despertar motivación, valores éticos, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción efectiva.

La dimensión pedagógica siempre va acompañada de la didáctica y de características de la dimensión personal, juntas, potencializan la enseñanza como lo describe el autor en el siguiente texto:

Al docente contemporáneo le corresponde una tarea profesional más compleja que la mera explicación de contenidos y evaluación de rendimientos, deberá diseñar, planificar, organizar, estimular, acompañar, evaluar y reconducir los procesos de aprendizaje de los estudiantes en su larga trayectoria de formación como ciudadanos autónomos y responsables. Estas nuevas responsabilidades docentes requieren nuevas y más complejas competencias profesionales, es decir un conjunto integrado de conocimientos, capacidades, actitudes y valores (Gomez, 2007, p. 17)

La práctica pedagógica necesita un esfuerzo de los docentes por mejorar y cambiar hacia una participación más activa de los estudiantes en su proceso de aprendizaje, esto significa una responsabilidad del docente para convertirse en un guía o facilitador del aprendizaje. Los docentes son los responsables de planear la enseñanza y orientar el aprendizaje, por lo que las características que son valoradas en él se manifiestan en los siguientes aspectos según Cañedo & Figueroa (2013):

- Estimula el aprendizaje significativo con el trabajo independiente y en equipo.
- Atiende las diferentes dificultades que puedan presentar los estudiantes a nivel personal y académico atendiendo de manera personal al estudiante, resolviendo

sus dudas, retroalimentándolos permanentemente durante su formación y aclarando los procedimientos utilizados.

- Demuestra un excelente manejo de grupos estableciendo límites en torno al desarrollo de la formación.
- Evalúa permanentemente los resultados de conocimientos y desempeños de los estudiantes estableciendo acciones de mejora para el logro del aprendizaje.
- Interactúa frecuentemente con preguntas como técnica y responde a las inquietudes de los estudiantes para activar y motivar su aprendizaje.
- Maneja estrategias y recursos didácticos que fomenten el aprendizaje.

Las tres dimensiones que agrupan las características que identifican el desempeño efectivo de un docente, son las que se tendrán en cuenta para agrupar las características que se obtengan de los aprendices en los grupos focales y de la misma manera, agrupar estas características para el informe final de la investigación planteada. Sin embargo, se debe tener presente que por ser la primera vez que se realiza una caracterización de las competencias que debe tener un instructor SENA desde la perspectiva del aprendiz, pueden aparecer características que no se puedan enmarcar en ninguna de las tres dimensiones planteadas y se tenga que recurrir a crear una o unas nuevas dimensiones para su agrupamiento.

Pero si observamos a los aprendices y desde su percepción nos preguntamos ¿qué recursos son los que debe movilizar el instructor para la buena valoración de su desempeño por parte de sus aprendices? ¿cómo debe ser el instructor al orientar su formación para que los aprendices valoren esas características? ¿Cómo debe enseñar el instructor para que los aprendices resalten su desempeño como instructor? Conocer las percepciones de los aprendices sobre las características que debe tener un instructor puede colaborar a la discusión en posteriores investigaciones sobre las prácticas pedagógicas y las estrategias didácticas más adecuadas de los instructores para orientar la formación; escuchar la opinión de los aprendices, conocer su percepción de cuáles características personales, disciplinares y pedagógicas debe tener desarrolladas un instructor para ser valorado por los aprendices es una información y que podría ser utilizada para el reflexionar del instructor sobre su manera de relacionarse con los aprendices y si su estilo de enseñanza necesita cambiar de acuerdo a lo descrito por los aprendices.

1.4 Importancia de la percepción del estudiante del rol del instructor.

Al hablar de la percepción de los estudiantes, se debe tener en cuenta el reconocimiento que cada individuo hace de su entorno, del cual aprende en el día a día como se describe en la siguiente cita.

El reconocimiento es un proceso importante involucrado en la percepción, porque permite evocar experiencias y conocimientos previamente adquiridos a lo largo de la vida con los cuales se comparan las nuevas experiencias, lo que permite identificarlas y aprehenderlas para interactuar con el entorno. De esta forma, a través del reconocimiento de las características de los objetos se construyen y reproducen modelos culturales e ideológicos que permiten explicar la realidad con una cierta lógica de entre varias posibles, que se aprende desde la infancia y que depende de la construcción colectiva y del plano de significación en que se obtiene la experiencia y de donde ésta llega a cobrar sentido. (Vargas Melgarejo, 1994, pág. 49).

Podemos concluir que según lo manifestado por (Vargas Melgarejo, 1994), la información recolectada de acuerdo con la percepción de los aprendices puede cambiar en el tiempo a medida que el estudiante interactúa y conoce el entorno en el que se desenvuelve, es por eso por lo que esta información debe ser recolectada de manera continua, analizando los resultados del momento y analizando si estos resultados cambian con el tiempo, lo que deja el camino para con nuevas investigaciones profundizar en lo encontrado en los resultados de esta investigación.

Es importante esta investigación para el SENA porque permite tener información actualizada sobre la percepción actual de los aprendices de las características que debe tener un instructor y que pueda ser utilizada por los instructores en la relación de aula que se establece cuando se ejecuta un proceso de formación. Esta información podría establecer bases para el rediseño de estrategias de enseñanza y reflexionar sobre la forma de relacionarse con los aprendices.

Las relaciones sociales en el aula que establecen los instructores y aprendices según Dobransky & Frymier (2004) son de naturaleza interpersonal y esta comunicación es necesaria para la transmisión efectiva de ideas entre estos actores y por ende fundamental para crear un ambiente de aprendizaje. Pero para que se establezca

comunicación y esta lleve a una relación interpersonal entre aprendiz e instructor, es necesario conocer desde la percepción del aprendiz, qué se necesita tener para ser valorado como instructor, y es aquí donde se tiene que determinar para esta investigación cual es la definición de “percepción” que se va a utilizar y de esta manera no se pierda el objetivo de esta. Según lo manifiesta Vargas Melgarejo (1994).

El estudio de la percepción ha sido objeto de creciente interés dentro del campo de la antropología, sin embargo, este interés ha dado lugar a problemas conceptuales pues el término percepción ha llegado a ser empleado indiscriminadamente para designar a otros aspectos que también tienen que ver con el ámbito de la visión del mundo de los grupos sociales, independientemente de que tales aspectos se ubiquen fuera de los límites marcados por el concepto de percepción. (p. 48)

Según diferentes teorías, la percepción está influenciada por el entorno cultural del individuo y cómo establece categorías de los estímulos que recibe del entorno. Un estímulo para un individuo puede generar ideas o pensamientos diferentes a los que genera ese mismo estímulo en otro individuo, ya que la respuesta se produce de acuerdo con los referentes perceptuales que se hayan creado a lo largo de su vida.

La percepción no se forma por medio lineal de estímulo y respuesta donde un sujeto actúa de manera pasiva, sino que, por el contrario, están de por medio constantes interacciones con el entorno y la sociedad y donde el individuo y la sociedad tienen un papel activo en la formación de percepciones particulares a cada grupo social como lo describe Vargas Melgarejo (1994). Por lo tanto, la percepción se construye de acuerdo con experiencias vividas anteriormente y al entorno actual donde se interactúa, lo que lleva a interpretar que la percepción se da de acuerdo con la cultura del individuo, a la sociedad donde se interactúa y al grupo social con el que se relaciona.

Una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de la percepción ha sido la psicología que la ha definido a la percepción como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización (Vargas Melgarejo, 1994, p. 48).

Lo que también nos lleva a entender que la percepción se construye en las relaciones sociales del aula, que se constituye como una sociedad donde interactúan instructores y aprendices.

Por ello es indispensable que, para que haya éxito en el proceso de aprender, la relación entre el maestro y sus alumnos debe estar basada en la atención, el respeto, la cordialidad, la responsabilidad, el reconocimiento, la intención, la disposición, el compromiso y el agrado de recibir la educación y de dar la enseñanza; en otras palabras, se hace una nueva sociedad en su conjunto, ya que se establecen acuerdos y ambas partes adquieren un compromiso fundamental: el maestro enseña, el alumno aprende (Garcia-Rangel, Garcia-Rangel, & Reyes Angulo, 2014, p. 282).

Entonces, todo lo anterior lleva a relacionar que el aula de clase se convierte en una sociedad donde interactúan diferentes individuos provenientes de entornos culturales diferentes, que se comunican para establecer unas relaciones interpersonales y estas relaciones llevan al individuo a elaborar juicios sobre las sensaciones recibidas y así se forma su percepción sobre los instructores. Por lo tanto, para esta investigación la percepción del aprendiz con respecto a los estímulos que le genere el instructor en el ambiente de aprendizaje o aula de clases es lo que lo lleva a establecer juicios sobre la calidad del instructor y valorarlo o no, según sea el caso. La sociedad cambia, evoluciona y por ende las necesidades del individuo se adaptan a estos cambios y cambian su manera de aprender.

Desde distintos puntos de vista teóricos y más allá de las diferencias que se puedan encontrar, existe consenso en la importancia que tiene la evolución del rol instructor y sus prácticas pedagógicas. La importancia está en el vínculo que se establece entre instructor y aprendiz ya que forma un eje central en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Se debe tener en cuenta el plano afectivo, la influencia de las emociones y la posición subjetiva de los aprendices y el instructor se convierten en factores relevantes que intervienen en dicho proceso lo afirma Valcarcel & Venticinque (2007). Hoy en día, las relaciones sociales del instructor con el aprendiz son determinantes para motivar el aprendizaje y por esto, es clave evolucionar como instructores y adaptarnos a las nuevas formas de relacionarnos en el aula con los aprendices.

Es importante tener en cuenta lo dicho por Beltrán Llera & Pérez Sanchez (2005) sobre lo que sucede en los últimos años donde se han ido produciendo cambios en las relaciones con el entorno que han transformado profundamente la sociedad y, por consiguiente, la educación, que está relacionada estrechamente con la sociedad y con la vida. Los autores manifiestan que los cambios son observables en el modelo de sociedad a través de las enormes diferencias que existen entre los ciudadanos de la sociedad industrial de antes y de los ciudadanos de hoy llamados la sociedad de la información, del conocimiento, del aprendizaje o de la inteligencia como últimamente se llama a la sociedad actual.

Según Gómez (2007), los aportes de los estudios socioculturales y constructivistas sobre cómo se desarrollan y aprenden los humanos, afirma que los individuos emiten juicios, revisan, reflexionan y cambian el comportamiento, al reconstruir continuamente su conocimiento útil y relevante, esto lo hacen cuando interactúan en el mundo social es decir cuando interactúan con otras personas y objetos. Según lo anterior, los aprendices deben sentirse responsables y motivados por su proceso de aprendizaje, demostrando un rol activo en el proceso de aprendizaje.

El estudiante debe ser el actor importante del aprendizaje, debe convertirse en el responsable de construir su conocimiento, pero construyendo el conocimiento a través de relacionar la información nueva con la información que ya posee o ha adquirido, así mismo, observa en un docente como promueve el aprendizaje, el cómo propicia situaciones de aprendizaje que permiten desarrollar el conocimiento como dice Sesento Garcia (2017).

CAPÍTULO IV Marco Metodológico: Una aproximación metodológica para la identificación de las características del docente valoradas por los estudiantes.

1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Se desplegó una investigación de diseño flexible, con una metodología cualitativa, ya que se requiere obtener las percepciones de los aprendices con los significados que ellos les atribuyen a determinadas actuaciones en el quehacer diario del instructor y así identificar las características valoradas en los instructores del SENA.

Se realizó una investigación con estudio de caso y técnica de investigación para la recolección de información basada en grupos focales, realizadas a los aprendices seleccionados para participar en estos grupos. Los aprendices seleccionados son del nivel tecnólogo matriculados en el centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila de la regional Huila del SENA y que se encuentren desarrollando el último trimestre de etapa lectiva en el 2024.

Es importante el conocimiento de los diferentes métodos de investigación y sus aplicaciones a diferentes problemas en las ramas del saber y de la práctica profesional por parte de los investigadores. Como lo manifiestan Soto Ramírez & Escribano Hervis (2019) el estudio de caso es muy utilizado en las investigaciones educativas, por ser una herramienta que permite al investigador de la educación la obtención de información adecuada para las diferentes situaciones propias del entorno educativo donde se desenvuelve. Para ellos:

Se sustenta el estudio de caso, dentro de la metodología científica educacional como un método que, a su vez, se compone de un sistema de métodos que, de forma lógica y coordinada se complementan entre sí, con el propósito de llevar a cabo un estudio en profundidad acerca de un problema en particular, previamente determinado. Su esencia es cualitativa. Se aplica para caracterizar el desarrollo y las peculiaridades de un caso. Permite describir y profundizar en los rasgos determinados de su individualidad. Resulta de utilidad para diagnosticar o evaluar en profundidad una determinada situación en el ámbito escolar educativo (Soto Ramírez & Escribano Hervis, 2019, p. 203).

En esta investigación el estudio de caso cumple con las características descritas para su implementación ya que se pretende profundizar en el estudio de un problema previamente determinado como lo es el desconocimiento en el SENA de las características de un instructor valoradas desde la perspectiva de los aprendices. Esta información es de esencia cualitativa y busca recolectar información peculiar debido a que es desde la perspectiva de los aprendices, determinando unas características valoradas al momento de su desempeño como instructor.

La regional Huila está ubicada en la zona andina y central del país y representa para el SENA una regional líder en procesos misionales., es decir que su gestión

administrativa de la formación profesional que orienta sobresale ante las demás regionales existentes y se toma como referente para el mejoramiento de procesos en la entidad. Tiene cinco centros de formación distribuidos de acuerdo con las microrregiones del departamento del Huila como lo son: Zona Norte, Centro, Sur y occidente. El departamento del Huila tiene una identidad cultural propia que identifica en cada una de estas zonas. La regional Huila del SENA en cuanto a extensión de territorio es muy pequeña, pues recorrer el departamento en vehículo de norte a sur se hace en cuatro horas por la vía nacional denominada ruta 45.

La recolección de información hizo entre los meses de febrero y marzo de 2024, debido a los tiempos de entrega de tesis fijado por la universidad Nacional de La Plata. Los centros de formación de la regional Huila del SENA, orientan las mismas especialidades en el nivel tecnólogo y solo varían en muy pocas especialidades debido a su interacción con el entorno al que atienden.

Para esta investigación se tomó en el centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila aprendices de las especialidades que se encontraban en el último trimestre de su etapa lectiva en los meses de febrero y marzo de 2024, con los cuales se realizó los grupos focales. Las características de los aprendices que asisten a los centros de formación del SENA en la regional Huila tienen las mismas características sociales y muy poca diferencia cultural, la diferencia más marcada es el clima de su entorno, pues el centro del norte del Huila son los de temperaturas calientes promedio más altas, los del sur del departamento las temperaturas promedio más frías y los del centro del Huila son de clima medio. Se realizará recolección de información en el centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila para obtener una información con una muestra que represente a todos los aprendices de la regional Huila.

De acuerdo con su propósito, las investigaciones realizadas con el método de estudio de caso se dividen en dos: descriptivas y exploratorias. Las descriptivas pretenden identificar y describir los diferentes factores que influyen en el fenómeno estudiado, y las exploratorias, pretenden obtener un acercamiento entre las teorías del marco teórico y la realidad objeto de estudio como dice Martínez Carazo (2006). En esta investigación se recogen datos en una investigación exploratoria que busca la comprensión preliminar descriptiva de una situación como es conocer desde la perspectiva de los aprendices las características que debe tener un instructor SENA y

si estas se enmarcan o no en unas dimensiones del quehacer docente propuestas en la teoría. En el estudio de caso la tipología de estudio de caso está dada por el tipo de investigación, su objetivo fundamental y el resultado que aporta.

¿Cuándo utilizar el estudio de casos como metodología de investigación? La respuesta la dan Rodríguez, Gil, & García (1999), manifestando que el estudio de casos se presenta como una de las metodologías más adecuadas cuando no hay unos criterios únicos o irremplazables para explicar una determinada situación presentada o realizar una extensa y profunda descripción sobre un fenómeno social presente sin que exista un control sobre las variables que intervienen.

Los objetivos de un estudio de casos pueden ser:

- Descubrir conceptos nuevos y las relaciones entre conceptos.
- Comprender el fenómeno que se está estudiando desde el punto de vista de las personas que lo protagonizan.
- Proporcionar información sobre el fenómeno objeto de estudio.
- Confirmar aquello que ya conocemos.
- Descubrir situaciones o hechos.
- Obtener conclusiones sustanciales o teóricas.
- Analizar de forma intensiva y profunda un número reducido de fenómenos, situaciones, personas, etc. (Rodríguez et al., 1999, p. 59).

Según los autores, existen dos tipos de estudio de caso: el estudio de caso único y el estudio de caso múltiple y cada uno de ellos contiene diferentes modalidades clasificadas de acuerdo con lo que se quiere investigar así lo dice Rodríguez, Gil, & García (1999).

En la utilización del estudio de caso único existen cinco razones para su utilización manifestadas en el libro metodologías de la investigación de (Rodríguez, Gil & García, 1999, pag.60) como lo son:

- 1) El caso tiene un carácter crítico en la confirmación, modificación o ampliación de una teoría o conocimientos disponibles sobre el objeto de estudio.
- 2) Representa un caso único o extremo, es decir, se trata de un caso irrepetible y/o peculiar.
- 3) Es un caso típico o representativo que permite recopilar datos sobre un fenómeno, lugar, circunstancia, etc., habitual.

- 4) Se trata de un caso revelador que permite al investigador observar un fenómeno, situación, sujeto o hecho que hasta el momento era inaccesible para la investigación social.
- 5) Tiene un carácter longitudinal, que permite que el investigador estudie un mismo caso en diferentes momentos y observar cómo ciertas circunstancias cambian con el paso del tiempo.

En el caso del estudio de caso múltiple, la recopilación de información se realiza desde múltiples casos analizados para la explicación de una determinada situación. Para este trabajo se tomará de la clasificación de estos autores el tipo de caso único ya que se pretende indagar sobre un caso representativo del SENA que permite recopilar datos sobre el fenómeno a estudiar en el lugar y mediante el análisis de situaciones habituales de los aprendices y con enorme relevancia para encontrar las características valoradas por los aprendices en sus instructores. La modalidad por utilizar es situacional que estudia un acontecimiento desde la perspectiva de los que han participado en el mismo, en este caso, desde la perspectiva del aprendiz.

También cuenta con ventajas como es que, se puede acceder fácilmente a los datos, se da una mezcla de personas y/o interacciones relacionadas con las cuestiones de investigación, se puede establecer una buena relación con los entrevistados, además el investigador puede recoger información mientras resulte necesario. Además, sobre el método de estudio de caso, su utilización es viable en esta investigación porque se puede registrar la percepción de los aprendices sobre el desempeño del instructor al orientar formación como lo describe el siguiente texto:

El método de estudio de caso es una herramienta valiosa de investigación, y su mayor fortaleza radica en que a través del mismo se mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado, mientras que los métodos cuantitativos sólo se centran en información verbal obtenida a través de encuestas por cuestionarios. Además, en el método de estudio de caso los datos pueden ser obtenidos desde una variedad de fuentes, tanto cualitativas como cuantitativas; esto es, documentos, registros de archivos, entrevistas directas, observación directa, observación de los participantes e instalaciones u objetos físicos (Martínez Carazo, 2006, p.167).

Para utilizar del estudio de caso, lo primero que se debe determinar son los métodos de investigación a emplear, los que se utilizan con más frecuencia y que son

propios de un estudio de caso son: la observación que puede ser directa, indirecta, abierta o encubierta; la entrevista, que puede ser grupal o individual, estructurada, semiestructurada o en profundidad y el cuestionario, también se puede realizar revisión de documentos en busca de información sobre el caso que se investiga como lo explican Rodríguez, Gíl, & García (1999). En esta investigación el método de investigación a emplear es la entrevista semiestructurada grupal mediante la estrategia de grupos focales.

Respecto a la utilización de los grupos focales en esta investigación, es una estrategia válida de recolección de información cualitativa que permitirá recolectar información desde la perspectiva del aprendiz de acuerdo con los objetivos propuestos y que con una buena moderación y secuencia de preguntas encadenadas entre sí, permitirá obtener datos fiables sobre las características que debe tener un instructor SENA y que serán la base para su cuantificación en las dimensiones personal, disciplinar y pedagógica. Además, su utilización permite profundizar en las respuestas ya que a medida que se presenta la discusión entre los participantes, el moderador puede introducir nuevos interrogantes para ampliar la discusión y obtener los datos deseados para el objetivo de la investigación.

Los grupos focales son una estrategia de investigación cualitativa en las ciencias sociales conformada por un conjunto de acciones intencionales, dirigidas a un objetivo central que se expresa en una afirmación en forma de prosa o de preguntas de estudio. De la pregunta o afirmación central se derivan otras preguntas específicas para acotar el problema de investigación según Benavides Lara, Pompa Mancilla, Servin de Agüero, Sánchez Mendiola, & Rendón Cazales (2022). Estos autores también afirman que para la utilización de grupos focales se necesita una planeación donde se incluye la selección de los participantes, de los o él moderador y la logística para la realización.

Según los autores, se debe tener claro cuál es el fin para utilizar un grupo focal, bien sea como estrategia de investigación o de evaluación, debido a que estos determinan aspectos del diseño de los grupos focales, que incluye el tipo de estructura que se seguirá, la moderación que se llevará a cabo con base en un protocolo de entrevista, el tipo de interacción que se buscará, la información que se espera obtener, así como la aproximación que se asumirá para analizar y/o construir los datos.

Para la planificación y organización del grupo focal, se debe tener muy en cuenta la pregunta y el diseño de la investigación, ya que son los que guían la forma en la que el grupo focal se construye según escribe Onwuegbuzie, Dickinson, Leech, & Zoran (2011). Estos autores también argumentan que los grupos focales cuando están bien diseñados deben tener una duración entre una a dos horas y tener entre 6 y 12 participantes, este rango de número de participantes surge de la necesidad de incluir suficientes participantes para que la información obtenida sea representativa, pero también, para que los participantes no se sientan incomodos al exponer su opinión, pensamiento o punto de vista.

Para la realización de las entrevistas a grupos focales en esta investigación, se conformaron grupos focales de 8 personas, se tomó este número de participantes porque es un número viable para escuchar las opiniones, no es tan grande para permitir una participación cómoda de los participantes y el grupo no es tan pequeño que permite obtener información confiable y extensa. Respecto al número de grupos focales a utilizar, se tomó lo escrito por Onwuegbuzie et al. (2011).

El uso de múltiples grupos permite al investigador analizar hasta qué punto se ha alcanzado la saturación, ya sea la saturación de datos (es decir, la que ocurre cuando la información aparece tan repetidamente que el investigador la puede anticipar y en donde la recolección de más datos no parece tener ningún valor interpretativo adicional; o la saturación teórica (es decir, aquella que ocurre cuando el investigador puede asumir que su teoría emergente está lo suficientemente desarrollada como para encajar en cualquier dato futuro que sea recogido (p. 132).

Se utiliza el grupo focal, en parte, porque se considera que en la interacción de los participantes puede surgir un elemento interesante para el análisis debido a que, al poder indagar sobre opiniones y palabras utilizadas en la discusión de los participantes, pueden encontrarse nuevos elementos de análisis para la investigación.

Se utilizó un número de grupos focales suficiente hasta que se encuentre el punto de saturación de la información recolectada, es decir, cuando se encontró que, con la interacción de individuos en los nuevos grupos focales realizados, no surge nueva información o elementos interesantes de análisis para la investigación, por el contrario, se reafirma la información recolectada para análisis en la interacción de individuos en grupos focales anteriores.

2. Unidad de análisis

La unidad de análisis es cada uno de los elementos que constituyen la población de la cual se toma la muestra, por lo tanto, cada unidad de análisis cumple con los parámetros que debe tener una muestra Toledo Díaz de León (2016). Los teóricos de la materia están en desacuerdo sobre cuál es la unidad de análisis más apropiada para los datos de grupos focales (es decir, individual, grupal o de interacción), algunos creen que el individuo o el grupo deberían ser el punto focal del análisis en lugar de ser la unidad de análisis, sin embargo, la mayoría de los investigadores utilizan al grupo focal como unidad de análisis; según lo dice Onwuegbuzie et al. (2011), debido a que lo que se analizan es el consenso y los desacuerdos de los integrantes del grupo ante determinada pregunta, interactuando entre ellos para encontrar la respuesta.

En este análisis se observó el consenso en las respuestas y los no acuerdos a las preguntas orientadoras dadas a cada grupo focal. Por lo tanto, la unidad de análisis seleccionada es una unidad simple, perteneciente a la población de estudio y conformada por los aprendices del nivel tecnólogo del último trimestre de etapa lectiva en el SENA en el año 2024. Esta decisión se toma teniendo en cuenta que estos aprendices conforman la población estudiada en los grupos focales. Sin embargo, se tuvo en cuenta el análisis de las respuestas individuales dadas en la interacción del grupo, lo mismo que a las expresiones no verbales de asentimiento o rechazo a una respuesta en el grupo, al nivel de participación de los individuos en cada pregunta y a las expresiones verbales dadas a determinadas situaciones descritas por los aprendices.

En términos generales, para el caso de esta investigación, la unidad de análisis son los aprendices de último trimestre de etapa lectiva de formación tecnológica del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA del centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila en el año 2024 y la unidad de observación son los aprendices del último trimestre de etapa lectiva que participaron del grupo focal.

3. Población

La población de una investigación la componen todos los elementos (personas, objetos, organismos, documentos) que participan del fenómeno que se va a

investigar y que fue definido y delimitado claramente en el análisis del problema de investigación. Esta población debe estar delimitada en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo como lo describe Toledo Díaz de León (2016). La población seleccionada para este estudio está compuesta por el total de los aprendices del SENA en la regional Huila que estén cursando una tecnología.

4. Muestra poblacional

Se tomó una muestra de conveniencia de los aprendices de nivel tecnólogo de centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila de las especialidades que se encuentren terminando el último trimestre de la etapa lectiva. De cada especialidad se seleccionaron 8 aprendices para conformar el grupo focal con el fin de obtener información por especialidad a las respuestas de las preguntas orientadores. Esta información por especialidad no será tenida en cuenta para realizar análisis comparativo en esta investigación, pero si será clave para la profundización y comparación para siguientes investigaciones sobre el tema. La muestra se seleccionó de los aprendices que cursan el último trimestre de la etapa lectiva porque son los aprendices que ya llevan 18 meses estudiando en el SENA y conocen el desempeño de los diferentes instructores que han tenido a lo largo de sus estudios.

5. Espacio temporal.

La investigación se llevó a cabo en el SENA regional Huila y la recolección de información se realizó en los meses entre febrero y marzo de 2024

6. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Aquí se pretende explicar cómo se diseñó la investigación, el tipo de participantes, las técnicas de recolección de la información y el procedimiento seguido para la recolección y análisis de datos de la metodología con la cual se identificó cuáles son las características de un instructor desde la percepción de los aprendices, se analizaron las percepciones de los aprendices respecto a lo que observan en los instructores cuando interactúan con ellos en formación y en otros espacios de la institución. Cuando se dice otros espacios de la institución, se hace referencia a la interacción que se realiza cuando se participa en diferentes eventos deportivos, culturales, de investigación, en la cafetería, en fin, en espacios que no son netamente

de orientación de la formación, pero sí que se desarrollan en el día a día y que son espacios presentes en el trasegar de la formación profesional.

En la investigación empírica no se puede planificar a la perfección, siempre se debe ajustar algo en un continuum de diseños posibles y tampoco se puede investigar sin ninguna planificación, ya que para lograr los objetivos se debe tener un mínimo de diseño para poder avanzar. En este tipo de investigación existen dos extremos que son: el diseño estructurado (enteramente planificado) y el diseño emergente (nada está planificado), pero existen posiciones intermedias como el diseño de investigación flexible explicado por Marradi, Archenti, & Piovani (2010). Los métodos empíricos utilizan, descubren y acumulan los hechos y datos que se utilizan para diagnosticar el estado del problema a investigar y la valida la propuesta de la investigación, pero no son suficientes para profundizar en las relaciones esenciales y se hace necesario el empleo en conjunto con los métodos teóricos concluye Hernandez, Arguelles, & Palacios (2021). Para esta investigación se utilizó un diseño metodológico flexible.

Los datos de la investigación realizada se recogen en una investigación descriptiva de una situación, que recolecta información cualitativa, con análisis cualitativos. como lo explica Gomez Mendoza, Deslauriers, & Alzate Piedrahita (2010). Es cualitativa porque estudia la realidad en su contexto natural de los fenómenos sociales, tal y como pasa en su cotidianeidad, interpretando los fenómenos de acuerdo con el significado que tiene para las personas que participan en la investigación. En esta investigación se analiza una posible caracterización y valoración del instructor por parte de los aprendices dentro de las dinámicas interactivas en el ambiente de aprendizaje y produce datos descriptivos escritos de su actuar. Es transversal porque se realizará la recolección de datos en un mismo y único periodo de tiempo.

7. Diseño muestral

Cuando se tiene una población objeto de la investigación muy grande, se hace muy costoso recolectar la información con todos los participantes y es allí cuando se recurre a recolectar la información con un subconjunto de esta población con una herramienta llamada muestreo. Marradi, Archenti, & Piovani (2010) también manifiestan que al subconjunto de esta población se le llama muestra. Para el diseño muestral de esta investigación se utiliza una muestra Teórica de conveniencia, con muestreo no

probabilístico. Se seleccionó la muestra de conveniencia por la facilidad de ubicar a los aprendices para integrarlos en la muestra a entrevistar.

Para el cumplimiento de los objetivos de la investigación, se desarrollaron una serie de actividades secuenciales descritas de la siguiente manera:

8. Solicitud de autorizaciones.

Se solicitó al subdirector del centro de formación del SENA mediante correo electrónico institucional la autorización para la realización de los grupos focales en los centros, posterior a eso se concertó con el coordinador académico para solicitar el espacio de tiempo con los programas de formación tecnólogo que se encuentren en el último trimestre de la etapa lectiva. Con esta concertación se realiza la agenda de programación de grupos los grupos focales en el centro de formación.

CAPÍTULO V Secuencia Metodológica definida para la recolección de las características presentes en el docente desde las percepciones de los estudiantes.

1. Recolección de datos: Instrumentos

La primera actividad que se hizo fue la conformación de grupos focales de ocho aprendices para la realización de la entrevista. Se hizo reunión con un número de grupos focales necesario para encontrar el punto de saturación teórica de la información. Para su desarrollo, se tomó como instrumento de medición la entrevista dirigida semi estructurada, la cual sirvió para recolectar información inicial de las características más valoradas en un instructor de acuerdo con las dimensiones personal, pedagógica y disciplinar, posteriormente las características encontradas se organizaron para ser incluidas en el grupo de características de las dimensiones a la que pertenezcan. cuando se encontraron características que no se pueden incluir en ninguna de las tres dimensiones seleccionadas, se agruparon para su análisis y de ser posible crear una nueva dimensión emergente para ellas.

Todas las sesiones de los grupos focales fueron video grabadas para poder reproducir la información con la mayor fidelidad posible y también para observar el lenguaje no verbal de los participantes y así obtener más información para el análisis. Para la realización del grupo focal se utilizaron dos preguntas claves para su discusión por parte de los participantes, estas preguntas son: 1. ¿Qué características debe tener un instructor SENA? 2. Piense en un instructor que usted admira. Ahora diga ¿qué es lo que admira de ese instructor?, ¿Qué es lo que más llama su atención de él?

De estas preguntas centrales se derivaron subpreguntas específicas para acotar el problema de investigación y obtener información más detallada de las expresiones utilizadas y poderlas interpretar de acuerdo con lo que los participantes quisieron decir. Las respuestas encontradas como datos de análisis se clasificaron en las tres dimensiones seleccionadas y de ser necesario en una u otras dimensiones que llamaríamos emergentes en esta investigación.

La tercera actividad fue la organización y análisis cualitativo de la información, identificando las características más valoradas por los aprendices de los instructores y de esta manera se determinó la información a plasmar en el informe final de investigación.

2. Procesamiento y análisis de la información

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó procedimientos de carácter descriptivo e inferencial. Los resultados se analizaron por grupos focales realizados en el centro de formación. Es importante recalcar que, al recolectar la información, se busca obtener respuestas de grupo a cada interrogante planteado, sin dejar de lado la observación de los individuos participantes, no solo es lo que dicen los aprendices, sino, como lo dicen, qué gestos usan y qué tan homogéneo es el grupo en las participaciones. De ahí la importancia de la moderación del grupo para impedir que los aprendices más locuaces acaparen el grupo e impidan la participación de los más callados. Este análisis se llevó a cabo posterior a los grupos focales mediante la revisión de las videograbaciones, para poder realizar un trabajo detallado de lo sucedido.

3. Tabulación y análisis

Toda la información sobre las características ideales encontradas se describe interpretando el sentir de los aprendices, su interpretación de la realidad de la formación

recibida y su interacción con los instructores. No se pretende cuantificar lo encontrado, sino resaltar características recurrentes en los grupos y que marcarían una importancia mayor para los aprendices. De acuerdo con esta interpretación es que se obtiene el diagnóstico de cuáles son las características que deben tener los instructores desde la percepción de los aprendices del centro de formación.

4. Resultados a obtener

Con la aplicación de los instrumentos de recolección de información y el análisis de esta, se pretende obtuvo los resultados finales de la investigación a saber:

1. Una identificación actualizada de las características de un instructor SENA según la percepción de los aprendices del centro Agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila.
2. Características valoradas por los aprendices en un instructor SENA, clasificadas en las dimensiones propuestas en la investigación y características identificadas en esta investigación que no se encuentran clasificadas en las dimensiones propuestas.
3. Un informe final sobre las características identificadas que valoran los aprendices en sus instructores clasificadas en las dimensiones propuestas y descripción de las posibles características que no se encuentran clasificadas en las dimensiones propuestas en la literatura, con la propuesta de clasificación en dimensiones mencionadas.

La información anteriormente descrita es clave para el desarrollo de futuras investigaciones sobre las relaciones de estas características con el aprendizaje, con la procedencia cultural, o con los demás temas que tengan relación con esta información recolectada. También es importante para que los instructores auto reflexionen sobre su práctica pedagógica y desde el SENA, sea utilizada para el diseño de planes de capacitación de instructores o diseñar iniciativas para escuchar con más frecuencia a los aprendices.

5. Descripción general de los datos recogidos

5.1 Participantes

Para iniciar la recolección de la información o datos de investigación se seleccionó a los aprendices que estuvieron en los grupos focales. Para la selección de

participantes del grupo focal, se visitó el grupo y se solicitó voluntarios, incentivando que entre quienes manifiesten interés haya hombres y mujeres. Se seleccionaron ocho aprendices por cada grupo, estos aprendices son de programas que están en el último trimestre de la etapa lectiva, es decir en el último trimestre antes de salir a desarrollar su práctica a las empresas

Luego de seleccionados los aprendices, se explicó los objetivos de la investigación y se les preguntó si autorizan la grabación del desarrollo del grupo focal, aclarando que estas grabaciones serán privadas y de uso estrictamente académico y solo serán observadas y analizadas por los participantes del grupo focal, también se explica que sus apreciaciones serán anónimas por lo que, al momento de ser presentadas, estas no incluirán sus nombres.

5.2 Técnicas de recolección de la información

Para la recolección de datos se utilizó la técnica del grupo focal a aprendices para acceder a la percepción de ellos respecto de las características que debe tener un instructor del SENA. El moderador del grupo focal indagó por las características del instructor que ellos valoran y de acuerdo con las respuestas dadas, se buscó profundizar o aclarar las respuestas con preguntas orientadoras. De esta manera se van obteniendo respuestas que se fueron contrastando con los objetivos de la investigación y por medio de preguntas nuevas se trató de acotar las respuestas para obtener información relevante para la investigación.

5.3 Pauta Entrevista a aprendices en el grupo focal.

1. Primero se realizará la presentación del moderador y sus colaboradores y seguidamente se solicitará la presentación de cada uno de los aprendices participantes.
2. Se hará una presentación corta sobre los objetivos de la investigación y el porqué de la importancia de la participación de ellos como aprendices. Esto se hace con el fin de romper el hielo y facilitar la interacción del grupo.
3. Pregunta de inicio de entrevista. Desde su percepción, ¿Qué características debe tener un instructor SENA?, preguntas para profundizar en las respuestas que experiencias gratificantes con instructores valora en su formación? en cuanto a su relación con los instructores ¿que consideran que es importante?

¿qué experiencias no gratificantes han tenido en su interacción con los instructores?

4. Piense en un instructor que usted admira. Ahora diga ¿qué es lo que admira de ese instructor?, ¿Qué es lo que más llama su atención de él? ¿Que lo diferencia de otros instructores?

6. Procedimiento

La reunión del grupo focal se realizó en un ambiente cerrado, sin interferencias y donde solo están presente los ocho aprendices, el investigador y los dos asistentes que toman nota de las opiniones más relevantes de los aprendices ante cada pregunta y de cuestiones generales que no queden registradas en la grabación. Para la entrevista del grupo se utilizó una pauta semiestructurada, con preguntas abiertas que buscan que el grupo responda como grupo luego de haber interactuado entre ellos para hallar respuestas, donde en caso de ser necesario, la persona a cargo de la moderación repregunto, es decir, siempre que se presente dudas sobre las respuestas de un aprendiz, se pidió profundizar en sus respuestas para poder interpretar claramente lo que pretende responder y así los asistentes puedan tomar la información.

El proceso de recolección y análisis de datos cumplió con los criterios que aseguran la rigurosidad en la investigación cualitativa en educación de acuerdo con lo expuesto por Rada Cadenas, (2007) que se refiere a:

Credibilidad o valor de verdad. Es el grado o nivel en el cual los resultados de la investigación reflejen una imagen clara y representativa de una realidad o situación dada...

Confirmabilidad o neutralidad. La confirmabilidad o auditabilidad, se refiere a la forma en la cual un investigador puede seguir la pista, o ruta, de lo que hizo otro. Para ello es necesario un registro y documentación completa de las decisiones e ideas que ese investigador tuvo en relación con el estudio...

Transferibilidad o aplicabilidad. La transferibilidad o aplicabilidad da cuenta de la posibilidad de ampliar los resultados del estudio a otras poblaciones (pp. 22-23).

En esta investigación se cumplen estos tres criterios, ya que, en cuanto a la credibilidad o valor de la verdad, los resultados nos muestran una realidad clara de lo que los aprendices desean de sus instructores al momento de recibir formación profesional integral. Respecto a la confirmabilidad o neutralidad, cualquier investigador puede seguir la ruta de la investigación ya que se tienen referencias de documentos consultados y grabaciones del trabajo de campo realizado. Por último, el criterio de transferibilidad o aplicabilidad se observa cuando se deja abierto el camino para futuras investigaciones que permitan cruzar datos y ampliar poblaciones para profundizar en datos relevantes para el desempeño de los instructores.

7. ANÁLISIS DE DATOS

Definir las características de un instructor desde la perspectiva del aprendiz es una tarea compleja, debido a que la percepción del aprendiz es un factor disperso dentro de lo que piensa cada aprendiz y como ve a su instructor dependiendo de lo que cada aprendiz necesita. Sin embargo, en este trabajo se pretende definir esas características obtenidas a partir de escuchar las características dadas por los mismos aprendices de acuerdo con sus necesidades y expectativas, ya que son los sujetos de formación y por lo tanto sobre los que recae la acción formadora del instructor y las características mencionadas se contrastarán con la teoría conceptual descrita en este trabajo de investigación.

Aquí se presentan los resultados obtenidos en esta primera investigación basada en la perspectiva del aprendiz de sus instructores en el SENA, y construye las características que debe tener un instructor para orientar formación profesional integral en esta institución.

Los resultados se presentan en dos bloques de información, en el primero compilaremos la información obtenida de la literatura sobre las dimensiones en las que se debe visualizar el desempeño del instructor y el segundo, muestra los resultados del trabajo de campo realizado con los aprendices de último trimestre de etapa lectiva del centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila, con los cuales se desarrolló los grupos focales para la recolección de información. Finalmente, estos resultados obtenidos se contrastan para obtener las conclusiones de la investigación.

7.1 Perfil de características docentes que sintetizan las competencias requeridas en la educación universitaria actual.

Para clasificar las características descritas por los aprendices participantes en los grupos focales, se utilizarán las tres dimensiones de competencias descritas por Francis Salazar (2006) que son las siguientes: Dimensión Personal, dimensión disciplinar y dimensión pedagógica.

En la ponencia realizada en la universidad autónoma de México sobre ¿quién es un buen docente en la universidad? manifiesta la importancia de definir un buen docente y para ello describe lo siguiente:

En la literatura educativa se buscan concepciones en torno a la idea del “buen docente”, se encuentra una multitud de términos: docentes eficaces, docentes excelentes, docentes de calidad e incluso de mejores docentes. Sin embargo, es importante señalar que aun cuando existe esta diversidad, todos los términos hacen referencia a un docente que responde a las expectativas y necesidades planteadas por los estudiantes en función de su formación profesional y que logra que los alumnos alcancen buenos resultados. Sin embargo, otra forma de construir una definición de un buen docente y de los rasgos que lo caracterizan es mediante el acercamiento a las concepciones y opiniones que tienen los miembros de la comunidad educativa, principalmente las de estudiantes, ya que se considera que ellos, al ser los principales destinatarios de la actividad docente, viven experiencias de enseñanza y aprendizaje que les posibilitan juzgar y valorar el desempeño de sus profesores (López Osorno, 2011, p. 2).

Por este motivo es que esta investigación busca conocer los aspectos que los estudiantes valoran en un buen docente, para lo cual se escuchó a los aprendices sobre las características que ellos consideran deben tener un instructor que orienta formación profesional en el SENA. A continuación, se presentan las tablas donde se compilaron las características de cada dimensión encontradas en la literatura educativa consultada.

Tabla 1. Características personales del buen docente según Stronge (2018)

Dimensión	Características
Personal	1. Asume la propiedad del aula y del éxito de los estudiantes.
	2. Utiliza experiencias personales como ejemplos en la enseñanza.
	3. Entiende los sentimientos de los aprendices.
	4. Se comunica claramente
	5. Admite errores y los corrige inmediatamente.
	6. Piensa y reflexiona sobre la práctica.
	7. Muestra sentido del humor.
	8. Se viste apropiadamente para el puesto.
	9. Mantiene la confianza y el respeto confidenciales.
	10. Es estructurado, pero flexible y espontáneo
	11. Responde a las situaciones y necesidades de los estudiantes.
	12. Disfruta enseñando y espera que los estudiantes disfruten aprendiendo.
	13. Busca la solución en situaciones de conflicto
	14. Escucha atentamente las preguntas y comentarios de los estudiantes.
	15. Responde a los estudiantes con respeto, incluso en situaciones difíciles.
	16. Comunica altas expectativas consistentemente
	17. Lleva a cabo conversaciones individuales con los estudiantes.
	18. Trata a los estudiantes de manera equitativa y justa.
	19. Tiene diálogo e interacciones positivas con los estudiantes fuera del aula.
	20. Invierte tiempo con estudiantes individuales o pequeños grupos de estudiantes fuera del aula.
	21. Se dirige a los estudiantes por su nombre.
	22. Habla en tono y volumen apropiados.
	23. Trabaja activamente con los estudiantes.
	24. Mantiene una actitud profesional en todo momento.

Fuente: Elaboración propia a partir de Stronge (2018)

Como se puede observar en las características presentadas en la tabla 1, estas integran competencias y actitudes que integran la resolución de situaciones personales y profesionales relacionadas con la ética y la responsabilidad profesional, como lo son la reflexión permanente sobre la práctica docente y la actualización continua en el desempeño de su rol docente. También se incluyen las actitudes que el docente asume al relacionarse con los estudiantes en el aula de clase y fuera de ella según López Osorno, (2011).

Para mencionar estas características, se utilizará la abreviación DP que representa Dimensión Personal, acompañada del número de la característica referenciada. Como ejemplo si se va a mencionar la característica #4 de la tabla de la Dimensión personal, se abreviaría de la siguiente manera: DP4. Así se realizará para las otras dimensiones como lo son: Dimensión Disciplinar DD y Dimensión Pedagógica DPG.

Tabla 2. Características de la dimensión disciplinar según literatura educativa

Dimensión	Características
Disciplinar	1. Preparación académica superior a lo requerido por la institución educativa para el desempeño como docente en su especialidad.
	2. Actualización permanente de su saber disciplinar
	3. Conocimiento de su disciplina y la forma como la enseña
	4. Dominio del contenido de su disciplina
	5. No demuestra improvisación en las clases
	6. Adapta los conocimientos de la profesión al entorno
	7. Sigue y explica los contenidos curriculares del programa
	8. Utiliza la experiencia adquirida en el desempeño de la profesión en las clases
	9. Demuestra constantemente el saber hacer de su profesión
	10. Se preocupa del aprendizaje disciplinar de sus estudiantes
	11. Prepara a sus estudiantes para la solución de problemas reales del entorno
	12. Escucha al estudiante y resuelve dudas e interrogantes en clase y fuera del aula

Fuente: Elaboración propia a partir de la literatura consultada.

Esta tabla Integra las características que se esperan de un docente al desempeñarse en la capacitación de sus estudiantes en el manejo de los saberes disciplinares de un área del conocimiento y lo demuestra, al comprender y organizar los contenidos curriculares a enseñar del programa. También se incluye la experiencia en el desempeño técnico del docente que transfiere a sus estudiantes y le permite solucionar problemas frecuentes del entorno.

Tabla 3 Características de la dimensión pedagógica según Cañedo & Figueroa (2013).

Dimensión	Características
Pedagógica	1. Estimula el aprendizaje significativo con el trabajo independiente y en equipo.
	2. Atiende las diferentes dificultades que puedan presentar los estudiantes a nivel personal y académico.
	3. Escucha de manera personal al estudiante, resolviendo sus dudas, retroalimentándolos permanentemente durante su formación y aclarando los procedimientos utilizados.
	4. Demuestra un excelente manejo de grupos estableciendo límites en torno al desarrollo de la formación.
	5. Evalúa permanentemente los resultados de conocimientos y desempeños de los estudiantes estableciendo acciones de mejora para el logro del aprendizaje.
	6. Interactúa frecuentemente con preguntas como técnica y responde a las inquietudes de los estudiantes para activar y motivar su aprendizaje.
	7. Maneja estrategias y recursos didácticos que fomenten el aprendizaje.

Fuente: Elaboración propia a partir de Cañedo & Figueroa (2013).

Para este segundo bloque que muestran los resultados obtenidos en campo a través de la realización de grupos focales con los aprendices de los programas que cursan el último trimestre de la etapa lectiva del SENA en el centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila.

Existen múltiples formas de conseguir datos en un grupo focal, pero para esta investigación, utilizaremos la videograbación, las notas parciales de los asistentes observadores y las transcripciones parciales del grupo, donde solo se transcribirá lo más relevante de las respuestas para la investigación. Es importante mencionar que, al tener el video, se puede observar reacciones no verbales de los participantes en la interacción con los otros participantes, información valiosa para la investigación cualitativa al momento de su análisis.

El análisis no se realizará solo con las respuestas dadas por el grupo, sino que tendrá en cuenta quienes participaron de esta respuesta, es decir cuantos se alinearon a favor y cuantos tenían otra percepción de respuesta, pero cedieron para llegar a acuerdos. Existen en los grupos focales que poco participan verbalmente en las

respuestas de sus compañeros, pero el lenguaje no verbal de asentir o negar con su cabeza, envía información que debe ser tenida en cuenta para el análisis.

7.2 Resultados de la entrevista grupal a aprendices

El objetivo es conocer las características que debe tener un instructor SENA desde la perspectiva de los aprendices y para esto, se desarrollaron seis grupos focales en el centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila, el desarrollo de todos los grupos focales fue grabado en video y audio con la autorización de los aprendices, siguiendo las pautas propuestas para los grupos focales y procedimiento descrito.

CAPÍTULO VI RESULTADOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

1. Descripción y análisis de resultados.

1.1 Alistamiento del ambiente para realizar grupos focales.

Para la realización de los diferentes grupos focales citados para entrevista, se seleccionó el ambiente de aprendizaje de Audio y video del Centro de Formación Agroempresarial y Desarrollo Pecuario del Huila CADPH. En el alistamiento, se dispuso de una cámara de video que enfocara el lugar donde se reunirán los aprendices para la realización de la entrevista a cada grupo focal, teniendo en cuenta en la disposición de sillas en Forma de U, que permitiera que todos fueran enfocados en sus rostros con el fin de analizar sus expresiones corporales cuando sus compañeros estuvieran hablando.

En el centro de todos se colocó un micrófono de alta definición que permitiera grabar todas las participaciones de los aprendices sin importar lo alto o bajo del tono de voz y así poder obtener la información veraz de la participación de cada uno de los aprendices. El ambiente por ser especializado para audio y video es un lugar cerrado, sin ventanas y aislado de los sonidos externos lo que permite una privacidad completa para la realización de las entrevistas a los grupos focales.

Los aprendices de los tecnólogos seleccionados por estar en el último trimestre de la etapa lectiva que voluntariamente quisieron participar fueron citados en horario específico para cada grupo, teniendo en cuenta que no se fueran a cruzar en el lugar, ni se conocieran entre sí como participantes, esto con la intención que no fueran a comentar entre ellos antes de ingresar y de esta manera llegarán influenciados en sus respuestas.

Las preguntas iniciales para todos los grupos focales fueron las siguientes:

1. ¿Qué características debe tener un instructor SENA?
2. Piense en un instructor que usted admira. Ahora diga ¿qué es lo que admira de ese instructor?, ¿Qué es lo que más llama su atención de él?

De acuerdo con el avance de la discusión se realizarán preguntas orientadoras para indagar sobre aspectos no tocados o profundizar sobre conceptos dados, estas preguntas surgirán del desarrollo del grupo focal. El inicio y desarrollo de cada grupo focal fue de la siguiente manera:

Grupo Focal # 1

Tecnólogo en Producción Agropecuaria Ecológica PAE Ficha 2670721

Seis participantes, cuatro (4) mujeres y dos (2) hombres.

Los aprendices son invitados a pasar y ubicarse en la silla que prefieran, de este grupo no asistieron dos hombres que habían manifestado interés en asistir, pero que, por situaciones de desplazamiento hasta el centro, no pudieron llegar al momento de iniciar la entrevista grupal. Posteriormente llegaron, pero ya se llevaba mucho tiempo avanzando en el grupo focal y no se permitió su ingreso por las discusiones ya generadas en el grupo y la dinámica que había tomado la entrevista.

Con el fin de romper el hielo y lograr conexión con los aprendices, se les explicó la investigación que se estaba realizando, lo beneficioso que podría llegar a ser los resultados para el mejoramiento del desempeño de los instructores y porque era una oportunidad para que ellos manifestaran su pensamiento respecto a los instructores. Se les solicitó autorización para ser grabados en audio y video, indicándoles que esa

grabación era confidencial y solo sería utilizada para recopilar información de las entrevistas y no sería mostrada a nadie más; que si alguno no estaba de acuerdo se podía retirar sin ningún inconveniente, a lo que todos manifestaron estar de acuerdo y dieron su consentimiento, quedando grabado en el video. Para el análisis del video y transcripción de intervenciones claves de los participantes conservando la privacidad prometida, se enumera los participantes de acuerdo con el orden en su ubicación en las sillas dispuestas así: hombre uno y hombre dos, mujer uno, dos, tres y cuatro, iniciando la numeración en el video de izquierda a derecha.

La entrevista se inicia con la pregunta general diseñada en el guion ¿Qué características debe tener un instructor SENA?, los aprendices se miran, sonríen esperando quien toma la iniciativa para la discusión y lo hace una aprendiz denominada para este trabajo mujer tres, colocando el primer concepto para todos y es el que debe ser **estricto y exigente** manifestando lo siguiente:

*“Un instructor debe ser estricto con los horarios, con los permisos que otorga, pero también debe **escuchar** al aprendiz por las razones que expone y no juzgar que todo es por faltar a clase, debe ser estricto, pero analizar cada caso de manera individual y debe ser exigente siempre en lo académico, porque si siempre exige, ellos aprenden más”.*

Se abre la discusión, donde tres mujeres, la uno, tres y cuatro y los dos hombres son activos en la participación y la mujer dos que demuestra timidez, juega con su cabello y cuando está de acuerdo con algo que dicen sus compañeros, asiente con su cabeza y cuando participa ocasionalmente mira a su compañera del lado derecho que es como a la que le tiene confianza y da su opinión. El hombre dos, manifiesta que:

*“sí recopilan todo lo dicho, un instructor debe ser estricto, pero escuchar a sus aprendices para entenderlos en cada caso, debe ser exigente, pero para eso, debe ser **ordenado en sus clases, planearlas y cumplir con esa planeación**”.*

Otro aspecto que entra en la discusión es lo manifestado por la mujer tres, quien dice que:

*“Debe ser estricto, pero brindar una **amistad** con los aprendices para poder hablar con él y con **confianza** preguntar y participar, pero esa*

*confianza debe tener **límites** para no traspasar a lo personal, que se pueda confiar en el instructor sin que este se sobrepase con la aprendiz. Debe identificar cuando un aprendiz ya logro sus resultados y apoyar al que le falta, dedicársele un poco más para que también los logre. El instructor debe ser **organizado**, que desde que llegue al ambiente de formación tenga claro cuál va a ser el desarrollo de las actividades del día. Que tenga la **planeación** de la formación mínimo por el mes y que nos vaya diciendo que vamos a hacer en las siguientes semanas y esa planeación se cumpla, pues a uno como aprendiz cuando sabe que es lo que va a hacer en las siguientes clases, uno se prepara y alista para esos temas o actividades a realizar”.*

Todos quieren intervenir aportando palabras o frases para complementar lo que dice su compañera, manifestando con esta actuación que están de acuerdo con lo expresado por ella.

Cuando todos se callan interviene la mujer uno indicando que:
*“uno se pierde mucho cuando no hay **organización** o le dicen que vamos a hacer esto y lo salen cambiando, uno como que no se conecta con los temas y se pierde”.*

La mujer cuatro complementa diciendo que:

*“el instructor debe ser organizado para que **evalúe** realmente lo que ha impartido o hemos visto y no que pasen temas del diseño curricular sin ser vistos, pero que sí son evaluados por el instructor, la organización de su labor es fundamental no solo para un instructor, sino para un profesional también”. Hombre dos interviene argumentando “digo que la **puntualidad** es fundamental en el instructor, que, si la entrada es a las seis en punto, el instructor no llegue a las seis y treinta, pues si el profesional no da ejemplo, imagínese que le puede exigir a sus aprendices, nadie le cree”.*

Mujer uno propone otro tema de discusión y es que **“los instructores deben separar su vida personal de la laboral, no llegar a desquitarse con nosotros y estar**

*de mal genio todo el día y contestando mal y regañándonos”. Interviene la mujer tres diciendo “otra cosa que me hace caer en cuenta mi compañera (refiriéndose a mujer uno) es la **equidad**, un instructor no debe tener preferencias con un grupo en particular, nos debe tratar a todos por igual, es condescendiente con algunos y a otros les tira más duro, eso hace que uno como aprendiz se sienta mal, debe **ser justo** con todos y tener **igualdad** con todo el mundo”.*

Mujer uno manifiesta que “otra conclusión de lo que hemos hablado es la **comprensión** que debe tener el instructor, entender que hay casos que le suceden a sus aprendices, más cuando tienen hijos y deben pedir permiso para estar pendiente de su hijo enfermo y el instructor no entiende eso, pese a que él también tiene hijos. En este aspecto llama la atención una frase muy coloquial utilizada por la aprendiz al finalizar su intervención y es la siguiente:

*“Creo que **un instructor debe ponerse en los zapatos de sus aprendices**”.*

Hombre uno exclama “como dice mi compañera, todos tenemos una forma de pensar diferente y debemos respetar esa forma de pensar, todos tenemos un carácter diferente y debemos entendernos como personas, ahí el instructor es fundamental para que eso se logre.

La mujer dos que muy poco interviene de manera individual, pero si aporta en las discusiones de grupo y asentía con su cabeza cuando estaba de acuerdo, manifiesta lo siguiente:

“un instructor nunca debe responderle mal a un aprendiz, no importa si tiene problemas en su casa, el respeto es importante, a mí se me salió un instructor (es decir perdí la amistad y el respeto hacia él) desde cuando me respondió muy mal y entonces perdí la credibilidad en él”.

Los demás compañeros asintieron sobre el hecho diciendo que estuvo muy mal lo sucedido.

Interviene nuevamente mujer tres que es la más participativa y lidera el grupo proponiendo características “otro tema que debemos pensar es sobre los **conocimientos** que tiene el instructor, debe tener **experiencia** y conocimientos

técnicos para que nos hable y enseñe desde esa **experiencia técnica**, algunos solo tienen conocimientos empíricos y nos hablan desde allí, dejando de lado lo técnico y nosotros por ser del campo, muchas veces tenemos ese conocimiento empírico y venimos es para alcanzar conocimiento técnico y el instructor demuestra que no los tiene muchas veces. El instructor **debe llevar ese conocimiento técnico a lo práctico** y enseñarlo desde su experiencia y no quedarse solo con lo empírico que la mayoría de nosotros ya lo tiene. Un ejemplo de esto es cuando vamos a la finca a las practicas, siempre llegamos a hacer lo mismo, como si fuéramos trabajadores de la finca y no vemos diferencias técnicas entre lo que hacemos en nuestras fincas y lo que nos enseña el instructor. Lo importante es que se debe llevar un balance entre todas las actividades que vamos a realizar, lo técnico, lo empírico, la experiencia aplicando lo técnico y que en cada practica se aprenda algo diferente de lo técnico”.

Mujer uno interviene diciendo “el instructor **debe enseñar lo que dice el diseño curricular** y no hacer lo mismo de siempre en las practicas, nosotros ya estamos a dos meses de salir a etapa productiva y un instructor no nos ha orientado toda la competencia, faltan temas por ver y lo peor es que ya los evalúo”.

1.1 Síntesis de información con primera pregunta de grupo focal #1

En esta primera pregunta, los aprendices manifiestan en un rápido resumen lo más importante que fue expresado en las discusiones y expresan lo siguiente:

Estricto y exigente, estricto en cumplir las normas de clase siendo **empático** con los aprendices y analizar cada caso presentado y exigente en su quehacer como instructor, **no regalar nada**.

El instructor debe ser **amistoso** con los aprendices, cuidando de no dejar pasar el límite con sus aprendices, **no vincularse sentimentalmente** con los aprendices y mucho menos permitir que lo académico pase a lo personal y trascienda fuera de los espacios académicos.

Un instructor debe conocer a sus aprendices y saber cómo aprenden, a quien se le facilita aprender y a quien no, para que los atienda de diferente manera y sin descuidar a los que avanzan rápido y así todos logren los objetivos.

La **planeación** de las clases y las actividades es clave en el desempeño del instructor, nos **refleja confianza y preparación** y da gusto saber que vamos a hacer en las siguientes clases porque uno se prepara con eso temas. Pero que esta planeación se cumpla y no estén cambiando sobre el camino, eso desconcierta y desmotiva.

Un instructor debe seguir lo indicado en el diseño curricular y enseñarnos esos temas y evaluar solo lo que verdaderamente hemos visto.

*El instructor debe ser **coherente en lo que dice, exige y hace**, debe **ser puntual** y dar ejemplo como persona y profesional.*

El instructor debe separar su vida personal de su vida laboral, al mezclarla, generalmente sale desquitándose con los aprendices.

*Debe ser **asertivo** en el momento de comunicarse con los aprendices y **manejar sus emociones**.*

*El **respeto** es clave de la relación instructor aprendiz, si esto se pierde, se pierde el control del grupo y la credibilidad del instructor.*

*La **experiencia y formación académica** es importante en el instructor, que esa **experiencia técnica** sea transferida en clase y ayude a los aprendice a formarse para la vida y el trabajo.*

Si un instructor nos da la teoría y luego la aplicamos en las practicas, aprendemos más y nos motivamos, ya que eso lo podemos aplicar en nuestras fincas.

Las prácticas deben ser sobre lo visto y con actividades claras para el aprendizaje, no hacer siempre lo mismo y mantener una finca con nuestro trabajo.

Pasamos a realizar la segunda pregunta a los aprendices para que manifiesten entre ellos su pensamiento y esta pregunta fue: Piense en un instructor que usted admira. Ahora diga ¿qué es lo que admira de ese instructor?, ¿Qué es lo que más llama su atención de él?

La persona que yo admiro no es instructor, pero es como si lo fuera porque es el administrador de la granja del SENA que trabaja muy seguido con nosotros; manifiesta la mujer uno, “tiene una **forma tan clara de explicarnos** las cosas, pese a que vive con enfermedades graves que se le notan, siempre está de **buen genio, responde bien y de buena manera** y su **conocimiento técnico** pese a ser solo tecnólogo, está por encima de muchos instructores que son profesionales. De él se admira su **compromiso, buen carácter, conocimiento, sencilles y cumplimiento pese a todas sus enfermedades**”.

Hombre uno: “algo que yo admiro es de una instructora que tuvo muchos problemas con nosotros, porque no le entendíamos, porque era muy escuelera y por eso chocábamos con ella, es el **compromiso y la responsabilidad con su trabajo**, yo la vi llorar sola por lo que pasaba, pero siempre que se paraba frente a nosotros lo hacía con **buena voluntad**, buscando el **dialogo** para hacer las cosas bien, nunca dejó de ser **exigente** y reafirmaba que ella tenía un **compromiso con el SENA** y con ella misma y que pese a todo, ella quería hacer las cosas bien para demostrarse que si podía”.

Hombre dos: “hay una instructora que, pese a que en lo técnico es algo malita, se **preocupa mucho por nosotros** y está pendiente de todo para ayudarnos, es muy **buena persona y voluntariosa** en lograr hacer las cosas”.

Hombre uno: “yo resalto **el compromiso del instructor** que admiro, siempre está **dando lo mejor de él** y mucho más con sus consejos y recomendaciones, nos **prepara para el mundo laboral** y nos repite a cada rato que no nos de miedo equivocarnos en etapa lectiva porque eso se corrige y se aprende, pero en el mundo laboral no podemos cometer esos errores técnicos porque quedamos mal y nos puede costar el puesto”.

Mujer cuatro: “Yo lo que diría que lo que más admiro en ese instructor es esa **paciencia** que tiene para enseñar, que lo hace con todos de la misma manera y si tiene

que repetir con uno solo el tema, lo hace porque **le importa es que el aprendiz aprenda**".

Mujer uno: "otra cosa que admiramos de un instructor es su **forma de explicar** los temas, se hace entender y si repite lo hace de otra manera para que los que no han entendido lo hagan. Valoramos un instructor que sea **muy profesional** y separe lo personal de lo laboral".

Hombre dos: "en cuanto a lo técnico, **que sepa del tema, que lo explique bien** y cuando vayamos a la práctica, esto se aplique para demostrar que si funciona y porque es necesario en lo laboral".

Todos aportan en la discusión: intervienen simultáneamente diciendo que **aplicar la teoría en la práctica** es la razón de ser de ir a realizar esas prácticas y no hacer otras cosas que son siempre lo mismo.

Hombre dos: admiro de los instructores es que casi todos vienen de abajo, se han hecho a pulso y están donde están enseñando es porque la lucharon y se superaron.

Mujer uno: "admiro **el conocimiento** que tiene el instructor, sabe mucha teoría y **lo demuestra en la práctica**, que si uno le pregunta algo de una responde con seguridad y si no sabe, lo dice sin pena y al otro día ya lo está respondiendo porque averiguo y ya sabe del tema".

Mujer dos: "admiro **la paciencia** del instructor, que sea paciente **para enseñar, para escuchar, para tratar a los aprendices**".

Mujer tres: "un instructor que está en **permanente aprendizaje** lucha por aprender más y siempre esta actualizado, que uno ve que hoy sabía poco del tema y después se ha capacitado y demuestra que sabe mucho del tema porque lo estudio y aprendió".

Hombre dos: qué bueno que los instructores hagan **participar a todos** en el grupo, que las **clases sean dinámicas, divertidas**".

Al indagar sobre lo que definitivamente no les gusta de un instructor, responden:

Hombre uno: “no nos gusta de un instructor que siempre sean **diapositivas y muchas diapositivas**, eso aburre y dan ganas de salirse de clase. Hay una instructora que todas las clases es lo mismo, repite lo mismo y no le pone dinámica a nada”.

Mujer cuatro: interrumpe al compañero diciendo que esa instructora siempre es hablando de la hija como si fuera lo perfecto del mundo, como si a nosotros nos importara lo que hace la hija y quema tiempo con eso y no da tema, siempre es lo mismo, poniendo de ejemplo a la familia”.

Todos participan de la discusión: intervienen simultáneamente diciendo que eso se repite en todas las clases y está bien que sienta orgullo de su familia, pero también aburre con lo mismo. Todos argumentan no gustarle eso de un instructor. Nosotros somos un grupo del sector agropecuario, donde estamos enseñados a estar haciendo algo, siempre activos y si el instructor nos tiene solo sentados escuchándolo, pues nos aburrimos y nos da sueño.

1.2 Síntesis de información con segunda pregunta de grupo focal # 1

Mujer uno: “el instructor debe **preparar la clase de acuerdo con cómo es el grupo**”.

Mujer tres: interrumpe diciendo “que **se debe preparar la clase de acuerdo con cómo aprenden los aprendices del grupo**. Que es parte de la pedagogía que utilice, saber cómo dirigirse ante cada forma de aprender que tienen los aprendices, es decir estar enseñando de distintas formas para que se acople a todos. Concluyo de todo esto que hemos hablado, que en mi caso, un instructor debe **comprender al aprendiz**, debe manejar el tema como se debe según lo que tenga que enseñar, que **la teoría la lleve a la práctica**, que esto debe estar bien equilibrado, que **entienda al grupo** y sepa cómo debe dirigirse a ellos, debe ser una **persona ética**, que **no mezcle su vida privada con la profesional**, **que de ejemplo**, que lo que dice es porque lo hace, uno aprende es de ellos, de cómo actúan ellos, si pide puntualidad, **debe ser puntual**, si pide respeto debe **ser respetuoso**, que cuando uno se equivoque, el instructor en buenos términos nos

corrija y nos diga y **explique cuál fue el error**, pues al fin y al cabo de los errores se aprende. Otra cosa muy importante es que **no se sobrepase con las aprendices**. Cuando un instructor comienza a insinuarse, uno quiere estar lejos de él y se pierde la conexión, que eso sea de parte y parte, que ellos no se sobrepasen y nosotros como aprendices tampoco, **que el fije límites y los respete y haga respetar**".

Todos: Risas y manifiestan que ya ella lo dijo todo, estamos de acuerdo en todo lo que dijo, es la conclusión de lo que aquí hablamos y no hay nada que agregar.

Grupo focal # 2

Tecnólogo en Gestión de Empresas Agropecuarias. Ficha 2617518

Ocho participantes, cuatro mujeres y cuatro hombres.

Se les invita a seguir al ambiente y ubicarse en las sillas disponibles, se les hace la misma introducción que al primer grupo y luego de aceptar las condiciones, se procede a la realización del grupo focal.

Ante la primera pregunta a discutir, la mujer tres indica que el instructor debe ser **flexible**, inmediatamente el hombre uno interviene y dice que para él es lo contrario, que debe **ser estricto**, el hombre tres dice que debe **ser estricto pero que sepa escuchar**, la mujer uno interviene y dice que debe ser estricto y luego todos intervienen diciendo que **debe ser estricto pero que sepa escuchar y entender** a los aprendices, que como persona los entienda y se puedan entender.

Mujer uno: "todos somos personas, lo que le pedimos es que tenga **empatía**, es decir que sea **estricto**, pero a la vez **fije límites** para que esa flexibilidad o empatía no sea mal entendida por los aprendices y tampoco se sobrepasen". Interviene la mujer tres diciendo que "**la empatía o confianza** no sea solo con una o dos personas sino con todo el grupo, pues eso es tener **preferencias** y daña el grupo". Hombre uno: estoy de acuerdo con todo lo dicho, que el instructor debe ser estricto, pero flexible en algunos casos. Mujer uno interrumpe diciendo "es bueno que el instructor **sea estricto y no regale nada**, porque cuando uno como aprendiz sabe que puede perder, da un poco más porque sabe que no le van a regalar nada, por eso es por lo que no damos más de lo que queremos, porque el instructor no exige más de lo que estamos dando y con eso pasamos, algunos instructores son demasiado flexibles, influye más la amistad con el

aprendiz que lo académico y eso desmotiva al grupo”. Mujer tres argumenta “deberían ser mucho más **exigentes**, no solo en lo académico sino **también en cosas como el horario, el uniforme, deberían exigirlo porque eso pone orden**”.

Todos discuten y finalmente manifiestan que aquí llegamos al acuerdo que lo que se necesita en el instructor es **igualdad con todos**.

Hombre cuatro: **los instructores deben dejar sus problemas en la casa**, porque eso nos afecta en clase, **llegan de mal genio, regañan por todo y responden mal a los aprendices**. mujer uno, mujer dos y mujer cuatro asienten con su cabeza en manifestación de estar de acuerdo con lo afirmado por el hombre cuatro y el hombre tres manifiesta que “sí, también puede ser”, queriendo decir que está de acuerdo.

Mujer cuatro: “algo que yo pienso es que los instructores deberían ser más **prácticos**, es decir que, así como dicen que el SENA es practico, cada tema que veamos lo llevemos a la práctica y lo apliquemos, que no veamos teoría y no la apliquemos, sino que lo que se vea, lo practiquemos. Todos los participantes asienten con sus cabezas y sonríen diciendo que están de acuerdo”. Mujer dos: “que nos **escuchen**, nosotros les pedimos que nos lleven a campo para **hacer prácticas** y no lo hacen, siempre sacan disculpas para no hacerlo”.

Mujer uno: “el instructor debe **cambiar su metodología** cuando ve que una parte de los aprendices no le entiende, pero el sigue intentando meter a la fuerza el conocimiento con la metodología que usa y así no se puede, uno le coje pereza a la clase y no quiere participar. Un profesional puede saber mucho, pero **si no sabe explicarlo** no nos sirve a nosotros”. Habla el hombre cuatro: “yo creo que los instructores cuando ven que tienen inconvenientes con sus aprendices porque no le entienden, debería promover **actividades de dialogo** para que le digamos en que está fallando y así todos mejorar escuchándonos”.

Hombre tres dice “cuando salimos a prácticas hay gente que no hace nada y **no les exigen**, a veces importa más la amistad que lo académico y eso no nos gusta, queremos **igualdad con todos** y que todos tengamos que trabajar para poder pasar”.

Mujer uno afirma “lo que pasa es que a los instructores que exigen, nosotros les cogemos rabia y decimos que es aburridor, pero la verdad es porque hay otros que **no exigen** y queremos que todos sean así, flexibles para no esforzarnos”. Todos asienten apoyando lo expresado y la mujer uno complementa diciendo que “algunos instructores por eso les da miedo exigir”.

Mujer uno se refiere a otro tema hablando de las practicas, “existen carencias en el SENA de bovinos para realizar prácticas, pero el instructor pese a que tiene muy buenas relaciones con los ganaderos, nos deja la responsabilidad de buscar los sitios a nosotros y él se desentiende de eso, y no debe ser así, pues él debe demostrar compromiso con el SENA y con nosotros ayudando a conseguir lugares de práctica”.

1.3 Síntesis de información con primera pregunta de grupo focal # 2

Ya para concluir en esta primera pregunta, los aprendices comienzan a manifestar lo que quieren del instructor basados en lo que discutieron y llegaron a acuerdo a lo que dicen:

Hombre tres: “el instructor debe tener **personalidad y carácter** para manejar el grupo y que no se le salga de las manos”.

Mujer uno: “debe ser bien **estricto** y hacer **cumplir las normas**”.

Mujer dos:

*“que imparta formación en lo que lo contrataron, es decir que siga el **diseño curricular** de la competencia que orienta y no salga dando otros temas que nada que ver y en cuanto **a la amistad, que no se mezcle con lo académico y separen eso**”.*

Hombre tres: “**sí que la amistad no se lleve a la clase, que sea igual con todos**”.

Hombre cuatro: “de la puerta para adentro del salón, debe primar lo académico y ya del salón para fuera se muestre la amistad”.

Todos intervienen a la vez, pero todos reafirman que **la amistad debe ser clara y respetuosa y tener límites entre lo personal y académico.**

Mujer tres: “hay una situación y es que hay aprendices que no se dejan y son de carácter fuerte y entonces a ellos no les exigen y se la montan a los que hacemos caso y no decimos nada, todos en la cama o todos en el suelo, que haya **igualdad con todos**”.

Mujer uno:

*“Otra cualidad que debe tener el instructor es que debe ser **justo y respetuoso** con sus aprendices. Interviene hombre cuatro manifestando “el instructor debe ser **honesto, que enseñe lo que sabe** y no que se enoje porque lo corchamos (no supo responder) y después nos esté diciendo afuera del salón, no me gusto que me preguntara eso, debe ser honesto en ese momento y decir no sé”.*

Todos en intervenciones simultaneas de discusión aportando: claro que importante **que reconozca que no todo lo sabe**, que diga lo investigo y les aclaro, eso nos da más **credibilidad** y no que responda con evasivas, uno entiende que no todas se las sabe el instructor y todos debemos aprender. El hombre dos casi no interviene, pero siempre mira al que habla y asiente con su cabeza lo que ellos dicen, manifestando con eso su postura. Habla el hombre cuatro diciendo “el instructor debe hacernos sentir que, así como nosotros aprendemos de él, **él puede aprender de nosotros**, pues todos aportamos algún conocimiento”.

Segunda pregunta para el grupo focal según el guion de la entrevista grupal.

*Mujer uno: “al que lo admiro es por lo **profesional y el tipazo que es**, en lo personal **es intachable, no es regañón**”. Al preguntarle el moderador sobre la descripción de tipazo, la aprendiz responde “**es muy buena gente, servicial, tiene buen humor, a todo le saca gracia, es todo un caballero**”.*

Todos se miran y se ríen porque saben del instructor que hablan, dan el nombre y todos están de acuerdo que están pensando en el mismo instructor y que todos identificaron como el que admiran.

Hombre cuatro: “Él es **respetuoso, escucha** y nos sabe llevar, uno le hace caso sin necesidad de que sea bravo”.

*Mujer dos: “él **es estricto** y todos le hacemos caso y lo escuchamos, pero a la vez es tan **buena persona** que uno le puede hablar sin miedo y él siempre responde bien y **sabe escuchar**”.*

Hombre cuatro: “nosotros lo seguimos y le hacemos caso porque antes de ser instructor **es muy persona, un caballero** y eso hace que uno confíe en él y lo siga”.

*Hombre tres: “él genera **confianza y sabe escuchar y sabe enseñar**, él está tranquilo hasta cuando todos hayamos entendido y lo explica de diferentes maneras para que lo entendamos”.*

Mujer uno: “fuera de clase he recurrido a él por temas de mi finca y él siempre me ha **colaborado**, explicándome cosas y dando más información de la que uno le pide y lo hace con gusto, no porque le toca o quedar bien”.

Hombre uno: “yo estoy de acuerdo con lo que han dicho del instructor, es el que yo también admiro porque **enseña bien, es respetuoso** y sabe llevar las diferentes situaciones, es muy **profesional y buen ser humano**”.

*Hombre 2: (casi no habló, pero tuvo mucho lenguaje corporal) “yo estoy de acuerdo con el instructor que están diciendo, es el que yo admiro, y lo admiro porque **sabe enseñar** y en las prácticas él **da ejemplo** y le enseña a uno de buena manera para que uno lo haga bien, cuando él enseña con el ejemplo a uno le dan ganas de hacer las cosas como él y hacerlas bien, a uno le dan ganas de aprender”.*

Todos: él **es dinámico**, nos **hace participar a todos**, cuando vamos a prácticas él tiene todo preparado y siempre cumple con los tiempos y con lo **planeado**. Como es él, deberían aprender a ser los demás instructores.

Cuando se les pregunta sobre la evaluación que realizan los instructores en la formación, ellos discuten y llegan a acuerdos diciendo lo siguiente:

Mujer cuatro: “a uno lo deberían evaluar desde lo práctico, para hacer las cosas bien, hay que saber por qué, uno haciendo es que aprende y por eso se debe evaluar desde la práctica”.

Hombre uno: también argumenta lo dicho por su compañera y agrega “no evaluar solo la teoría porque muchos son malos para aprendérsela, pero al momento de usarla en lo práctico, lo recuerdan y la usan bien, por eso debe evaluarse en la práctica, genera menos miedo la evaluación”.

Todos están de acuerdo con lo expresado y repiten lo manifestado por sus compañeros y dicen que se debe evaluar desde la práctica. Agregan hablando a la vez varios, que el instructor **debe ser ejemplo** por seguir de sus aprendices y llegar a ser esa persona que los aprendices quieran ser más adelante como ese instructor. Es decir, el instructor debe ser el **modelo por seguir en lo profesional y personal**.

Al ser interrogados sobre lo que más detestan en un instructor manifiestan lo siguiente:

*Mujer uno: “detesto que nos hablen repetidamente **sobre su vida personal**, que quieran ponerse de ejemplo en todo o poner a su familia como ejemplo siempre, eso me enferma”.*

Hombre tres: “es bueno que hable de el cuando quiera mostrar ejemplos de cómo supero una situación que se pueda estar presentando entre nosotros, es decir que sea ocasional y demostrar que sí se puede salir adelante, pero no tratar de vender su imagen o la de su familia como la perfección en todo”.

*Mujer tres: “otra cosa que hemos dicho que no nos gusta es que el instructor vaya a **meternos política en la clase**, que llegue a querer convencernos de un candidato y siempre quiera atacar a otros, nosotros somos mayores de edad y sabemos elegir de acuerdo con*

nuestro pensamiento y aburre que venga un instructor a querernos imponer su candidato”.

Mujer uno: “**hacer política en clase no es ético**, cada uno tiene su forma de pensar y hay que respetar eso y no porque es el instructor nosotros debemos hacerle caso y votar por el que el cree que debe ser. Eso no es ético porque cada uno es libre de pensar y votar por el que quiera, sin presiones”.

Mujer dos: “otra cosa que detestamos es el que un instructor **sea grosero** con sus aprendices, hay instructores que se dirigen con malas palabras a sus aprendices y eso no debe ser así, porque se pierde el respeto y eso se da por la misma confianza que se ha dado y se pasan los límites”.

Todos en discusión simultanea: los instructores deberían ser más **exigentes** con el uso de celular y ellos dar ejemplo no utilizándolo para sus negocios estando en clase, muchas veces están más pendiente del celular, interrumpe mucho la clase para responderlo o escribir.

1.4 Síntesis de información con segunda pregunta de grupo focal # 2

Como conclusión general a la que llegaron con la segunda pregunta, los aprendices aportaron las siguientes respuestas:

Admiro mi instructor porque es intachable y no es regañón.

Es buena gente, servicial, tiene buen humor, a todo le saca gracia, es todo un caballero.

Mi instructor preferido es muy respetuoso, escucha a los aprendices y es estricto.

Le admiro porque es muy buena persona, sabe escuchar y es un caballero.

El instructor me genera confianza, sabe escuchar y sabe enseñar.

Es muy colaborador, Enseña bien y es respetuoso con todos.

Lo admiro porque es muy profesional y buen ser humano.

Sus clases son buenas porque sabe enseñar y en las practicas el da ejemplo.

Es dinámico, nos hace participar a todos.

El instructor planea muy bien sus clases y cumple con esa planeación.

Él es un ejemplo para seguir por los aprendices en lo profesional y personal

Sabe exigir y uno le trabaja de buen gusto porque se aprende.

Grupo focal # 3.

Tecnólogo en Gestión empresarial ficha 2617480

Siete participantes, cuatro mujeres y tres hombres.

Luego de la introducción que se le realiza igual que a los otros grupos focales y todos aceptando las condiciones expuestas, se procede al desarrollo de la actividad. Se les realiza la primera pregunta del guion y ante dudas para iniciar y sonrisas entre todos, una aprendiz toma la palabra.

*Mujer uno: “Un instructor debe ser muy **profesional o experto en su especialidad**, pero debe **saber enseñar**, es decir lo pedagógico es fundamental”.*

En un consenso general de discusión argumentan que debe tener mucha **experiencia en lo laboral** porque algunos solo son teóricos y enseñan desde los libros y no desde la experiencia y a ellos les gusta aprender la especialidad desde la experiencia.

*Hombre tres: “un instructor no solo **debe ser bueno desde lo técnico** o la especialidad, sino que **debe ser muy bueno desde lo humano**, el saber relacionarse con nosotros, el dar un apoyo cuando uno lo necesita, no solo desde su especialidad, sino desde la persona, que uno sienta que tiene alguien **que lo escuche y lo entienda**”.*

Hombre uno: “Lo que dice el compañero es muy importante y todos estamos de acuerdo, pero un instructor también tiene que **manejar unos límites**, que los aprendices no se aprovechen de ser buena gente para no cumplir. Debe ser **exigente con todos** y no dejarse influenciar de algunos porque tienen problemas y se aprovechan de eso para tomar confianza”.

*Discusión de todos: El **límite entre lo personal y lo profesional** es una línea muy delgada que el instructor debe cuidar mucho, porque los aprendices son muy vivos y van a querer cruzarla y si el instructor*

lo permite, se le salen de las manos porque ya se meten es en su vida personal y eso es muy delicado.

Mujer uno: “un instructor debe orientar temas que estén dentro del **diseño curricular** y no improvisar con temas que no están allí, porque creo que, al salirse del diseño curricular, nosotros no vemos el para que nos enseña eso y nos emperezamos distraer y no ponemos atención, nos desenfocamos”.

Discusión de todos: algunos temas que nos orientan que están fuera del diseño curricular nos lleva a preguntarnos ¿para que esto? No le vemos utilidad y lo vemos como una pérdida de tiempo, sino nos va a servir para lo que estudiamos o para desempeñarnos en el trabajo. Creemos que, si se hace un diseño curricular por expertos, es porque esos son los temas que debemos aprender y no entendemos por qué nos dan otra cosa.

Mujer tres: “para mi es fundamental en un instructor la **ética profesional**, la **empatía y el respeto** por los aprendices”, al ser interrogado por el moderador sobre que fuera más explícita con lo de ética profesional, manifestó que “las cosas se le deben decir a la persona en privado y no hacer quedar mal a un aprendiz delante de sus compañeros cuando tiene problemas que solo a ese aprendiz le importan y a nadie más”. Discuten y llegan al acuerdo que cuando se llama la atención al aprendiz por temas delicados, se debe llamar en privado, porque ellos lo toman como una humillación si lo hace en público. Todos asientan con la cabeza y dicen que sí, que eso es cierto y están de acuerdo.

Discusión de todos: un instructor debe ponerse en los zapatos de un aprendiz en determinados momentos, porque suelen suceder cosas a los aprendices que ameritan la comprensión del instructor, pero en otros casos, el instructor cede sin justificación y eso no debe ser, porque nosotros nos estamos preparando para el trabajo y debemos aprender a ser responsables y cumplir con el horario o con las obligaciones pese a ciertas dificultades. Otro punto que entra en discusión es la forma de comunicarse el instructor con sus aprendices, mucha vez es muy tosco al decir las cosas o decirlas en el momento menos indicado porque estamos todos escuchando. Como conclusión dicen que el instructor **debe ser muy asertivo en la comunicación**, sus palabras deben ser

adecuadas para cada respuesta y saber **controlar muy bien sus emociones** y no ponerse de mal genio cuando no se está de acuerdo con él.

Discusión general: un instructor debe ser **muy dinámico**, con clases que a uno le gusten y lo mantengan activo, no solo hablen y hablen porque nos aburren, que al menos nos hagan pausas activas para despertarnos. Es que lo visto se debe llevar a **hacer prácticas**, que uno sepa para que sirve lo que se vio en teoría, eso haría las clases más divertidas y dinámicas porque uno le ve la utilidad.

Hombre tres: "Otra cosa es que algunos instructores solo nos ponen a trabajar por nuestra cuenta en el computador desarrollando guías y al estar siempre en el mismo punto, en el mismo ambiente, haciendo lo mismo siempre, nos aburre y le pierde uno la motivación a asistir".

Discusión de todos: Un instructor debe cambiar su **método de enseñar** de acuerdo con los temas, el variar esos métodos hacen que uno no se aburra y quiera participar, pero siempre enseñando de la misma manera no es bueno para nosotros. También concluyen que cuando los pongan a trabajar en grupos o de manera individual, el instructor se active pasando por todos los puestos o grupos, **involucrándose en lo que están haciendo** y demostrando que le importa la forma en que trabajamos y no que nos ponga a trabajar y se siente en su puesto a hacer otras cosas y peor aún, se vaya del salón y nos deje solos. El instructor debe realizar una **explicación de los temas** y luego si ponernos a trabajar, pero cuando le tiran a uno una guía y resuelvan sin ninguna explicación, uno siente que está perdiendo el tiempo y hace las cosas por hacerlas y no aprende nada.

Hombre dos: "un instructor debe **saber escuchar** al aprendiz y aceptar que el aprendiz también tiene opiniones y aceptar que puede aportar al tema y no creer que él siempre es la última palabra porque es profesional en el tema y es el instructor".

Discusión de todos: El instructor debe **actualizarse en los nuevos métodos de enseñanza** y valorar nuestras participaciones, que no solamente él es el que sabe y puede opinar. Otro tema que se discute es que algunos instructores no son **ordenados para explicar** y eso no permite tomar apuntes y entonces tratamos de entender solo mirando y escuchando, pero usar una metodología que permita tomar

apuntes es esencial. Otros instructores nos **llenan de diapositivas** y eso aburre, mucho más cuando están llenas de teoría y uno no sabe si leerla, escuchar al instructor o tomar apuntes, eso es muy aburrido.

1.5 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 3

Como conclusión de toda la discusión, manifiestan que la **equidad** en el trato con todos los aprendices es fundamental, que **sea justo e imparcial** al momento de evaluar el trabajo, **el respeto por los aprendices**, **el separar lo laboral de lo personal**, **la asertividad en la comunicación**, **la metodología que utiliza debe ser variada** para que todos tengan la oportunidad de entender, **la forma de enseñar debe ser clara y eficaz**, debe mostrar **empatía** en la relación con los aprendices, tener capacidad de **escuchar** en momentos claves del aprendiz para ayudarlo, **evitar comentarios de doble sentido o comentarios sexuales** con los aprendices. Un instructor **debe dar ejemplo** de cumplimiento con su horario y no escusarse en otras ocupaciones para fallarnos a nosotros, él debe enseñarnos a decir no puedo y anteponer sus obligaciones a otras labores que le asignan.

No nos gusta de un instructor **que intente sobrepasarse** con los aprendices, el morbo que le ponen a algunos comentarios, el que no **valoren el pensamiento y opiniones** de nosotros, el que **no expliquen** los temas y ponernos a trabajar solos mientras él hace otra cosa, no nos gusta que **no siga el diseño curricular** porque nos sentimos robados, porque no nos enseña que lo debe enseñar sino lo que él quiere enseñar.

Al ser lanzada la segunda pregunta para el grupo según guion de entrevista, después de pensar y reflexionar entre ellos y contarse lo que admiraban del instructor que cada uno de ellos admiraba, llegaron a la siguiente conclusión:

Lo principal de un instructor que nosotros admiramos es el que se **preocupe porque nosotros aprendamos**, que se adapte a como aprendemos cada uno de nosotros y **nos ayude a aprender**, que sea **justo**, que **se preste para hablar** y este pendiente del avance de la formación, que nos **escuche** nuestras opiniones y **si estamos equivocados, nos explique con argumentos el por qué**. El instructor debe aportarnos su **experiencia** para formarnos para la vida y para el trabajo, debe ser un

ejemplo de persona en todas partes, **que salude y sea empático** con todos los que interactúan con él, **que no se crea más que los aprendices** por el hecho de ser instructor. Un instructor debe **ser activo en sus clases** y también en los eventos que organice la institución, **debe vincularse, ser líder y participar en todos los espacios que se abren para interactuar con otros instructores y con aprendices** de manera empática, que no nos miren con jerarquía, yo soy el instructor y ustedes aprendices. Que entiendan que **ellos son el ejemplo que nosotros seguimos**.

Grupo focal # 4

Tecnólogo en Análisis y Desarrollo de Software ficha 2557818

Ocho participantes, cuatro mujeres y cuatro hombres.

Se realizó la introducción similar a la que se hizo con los otros grupos y luego de aceptar las condiciones para la entrevista grupal, se dio inicio al grupo focal haciendo la primera pregunta del guion descrito.

Inicia con su intervención el hombre dos: "Creo que un instructor debe ser una persona muy **abierta a interactuar** con los aprendices, pero conservando la **autoridad y el respeto**, sabiendo manejar los espacios para que la clase no se le salga de las manos".

Hombre tres: "Debe **ser líder**, es decir que los aprendices lo veamos como esa persona que nos **dirige y lo respetamos**, porque no es fácil manejar 33 aprendices en un grupo y evitar que le saboteen la clase o hacer que participen en ella de manera abierta y espontánea, es decir un instructor **que motive a los aprendices a aprender**. Para eso, el instructor debe **tener experiencia en pedagogía** para poder dar una clase; alguien nuevo y sin experiencia fácilmente el grupo se le sale de las manos".

Hombre uno: "fuera de la experiencia pedagógica es más importante la **experiencia técnica**, porque la práctica es la que hace al maestro, muchas veces los aprendices saben más que el instructor en determinados temas".

Discusión simultánea de todos: mientras los aprendices hablaban, los demás participantes sonreían y asentían con la cabeza en señal de estar de acuerdo, la sonrisa tal vez porque sabían a qué instructor se referían con el comentario. Luego todos

intervienen simultáneamente para estar de acuerdo con lo expresado. En intervenciones de la mujer uno y mujer cuatro, argumentan que un instructor debe tener claro **que es lo que va a enseñar y como lo va a enseñar**, el hombre tres manifiesta que el instructor debe tener **experiencia técnica y experiencia pedagógica**, pues algunos son demasiado técnicos y al hablar usan un lenguaje muy elevado y muchos aprendices no entienden, si él ve que le entiende uno o unos pocos, sigue con el ese lenguaje y deja a los aprendices rezagados. **El instructor debe acomodar su lenguaje al grupo que tiene** y hablar de tal manera que todos le comprendan sus explicaciones.

Continúa la discusión de todos: El instructor debe **generar respeto, no miedo**, que al entrar al ambiente de formación demuestre que **sabe enseñar**, que **sabe escuchar**, que se **preocupe porque todos aprendamos** y que **su clase pueda ser participativa**, pero sin que se le salga de las manos por la indisciplina, es decir, un **excelente manejo de grupo**, todos asienten y están de acuerdo con lo concluido en esta primera pregunta.

Otro aspecto que discuten y llegan al acuerdo es que no todos aprenden de la misma manera, a unos se les facilita más que a otros, por eso el instructor **se debe adaptar a los aprendices para lograr que todos tengan oportunidad de aprender**. Hay instructores que pueden saber mucho, cuando uno habla con ellos o los ve trabajando, uno ve que saben, pero cuando se paran frente a un grupo a enseñar, no saben cómo hacerlo, se les dificulta y por eso no se les entiende.

Hombre uno:

*“Los instructores deben entender que por la especialidad que estudiamos (Análisis y Desarrollo de Software abreviado en ADSO), **no todos en la casa tenemos los mismos elementos para estudiar o hacer trabajos**, además que venimos de **diferentes municipios o veredas** y por lo tanto cuando dejan trabajos para realizar en casa para el otro día, no todos los pueden hacer, porque computadores tienen aquí en el SENA, pero en su casa no o no disponen de red, eso no lo tienen en cuenta y dejan mucho trabajo para hacer por fuera, creo que el trabajo lo debemos hacer aquí en el SENA y así todos tenemos igualdad de condiciones para responder”*.

Hombre dos: “cuando trabajamos en clase, el afán no debe ser cumplir con los resultados de aprendizaje de manera rápida, sino que los aprendices entendamos, por lo que debe realizar su clase con **buenas explicaciones, resolver dudas y permitir aplicar eso ahí mismo**, para que, si tenemos inquietudes al momento de resolver el taller o construir lo solicitado, podamos preguntarle al instructor. Muchas veces al dejar las evidencias para construir en casa, no todos tenemos las mismas oportunidades y medios y estamos en desventaja con aquellos que viven aquí en Garzón y pueden venir al SENA a trabajar o tienen los medios en su casa”.

Mujer cuatro: “Es importante que el instructor sepa **manejar los tiempos**, que **planee la formación** para que le alcance el tiempo para orientarnos todo lo que dice el diseño curricular”.

1.6 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 4

Conclusión general para la pregunta que características debe tener un instructor SENA: Que tenga **carácter y maneje bien el grupo**, que sea **empático**, pero sin que tenga **preferencias**, que **sea justo** con todos, que sea fácil **comunicarse** con él, que **nos escuche y apoye** en determinados momentos. El instructor **no debe reflejar miedo en el aprendiz sino respeto**, cuando refleja miedo nos da miedo preguntar y así no aprendemos y uno se siente como obligado a estar en clase y no motivado para aprender. El instructor debe ser **más práctico** y reducir tanta teoría, se dice que en el SENA se aprende haciendo y muchos instructores no entienden eso y dan solo teoría y nosotros necesitamos es práctica en lo que hacemos.

El instructor debe ser **más didáctico**, tener **pausas activas**, no todo el día uno sentado escuchándolo, sino que también sea **dinámico en la forma de enseñar** y que nos haga mover. Debe permitir el **interactuar en discusiones** entre los aprendices para discutir sobre determinados temas, no todos vemos las cosas de la misma manera y podemos aprender de nuestros compañeros. Muchas veces uno le entiende más al compañero que está en el grupo trabajando con uno, que, al mismo instructor, por eso estas didácticas son importantes para nosotros.

Un instructor debe ser **rígido, pero no inflexible**, debe hacer **cumplir reglamento**, pero entender ciertas ocasiones que tienen los aprendices que les impiden

cumplir. Hay instructores que **distribuyen bien el tiempo**, hacen sus **explicaciones**, luego nos ponen a **practicar** con juegos o en plataformas de internet, luego **socializamos lo aprendido y responden inquietudes**, verifican que **todos entendimos** y luego si seguimos con la clase. Eso lo mantiene a uno ocupado prestando atención y practicando, luego en la discusión despejamos dudas y se le pasa a uno el tiempo tan rápido que muchas veces ni a descanso salíamos por seguir trabajando de esa manera, porque no nos sentíamos cansados y estábamos **motivados para aprender**, el descanso para nosotros eran los juegos que hacíamos y el interactuar con los compañeros. Estos instructores pese a que son buena gente y la vamos bien con ellos, son **exigentes** y si uno llega tarde, lo deja por fuera y si no cumple, le hacen plan de mejora. Uno con ellos le gusta asistir, le gusta aprender y somos cumplidos.

Al ser interrogados sobre las características de los instructores fuera del ámbito académico, ellos responden que algo que admiran es **la amabilidad, que saluden, que sonrían y sean amables con los aprendices**. La **sencillez** que tenga el instructor en todos los espacios, que se puedan dirigir a él aún sin conocerlo para preguntar algo y que responda bien, que se pueda **compartir** con ese instructor en muchos espacios diferentes porque **participa y asiste** a esos espacios y **no tiene prejuicios con los aprendices y siempre son respetuosos**.

Segunda pregunta lanzada según el guion propuesto para el grupo focal.

Respecto a la segunda pregunta ¿qué es lo que le gusta de un instructor que admira?, discuten y cada uno manifiesta que es lo que admira del instructor, enumerando esas características valoradas y describiéndolas de la siguiente manera: el **conocimiento** que ese instructor demuestra, la **pasión que le pone al enseñar** y se nota que lo que hace, le gusta, que su profesión es lo máximo y **le gusta enseñar** o transmitir lo que él sabe y las **experiencias** que ha adquirido en su vida laboral. Ese tipo de instructor **inspira confianza**, y más cuando reconoce que no sabe sobre algo y lo averigua para responder nuestras inquietudes, eso lo admiramos mucho.

El instructor **sabe explicar** lo que sabe y da todo, no se guarda nada para él como profesional. Otra cosa que valoramos es que un instructor **nos prepare para lo laboral y para la vida**, que nos oriente en todo sentido y nos impulse a ser los mejores

en lo que hacemos, que nos haga ver para donde va el mundo y como nosotros debemos encajar en él, viendo las oportunidades para tener nuestros emprendimientos.

El instructor que admiro **se siente orgulloso cuando a un aprendiz le va bien en su vida laboral y surge**, avanza y consigue sus objetivos, eso demuestra la persona que es y lo lleva a uno también a sentirse orgulloso de ese instructor.

La **paciencia** en el instructor que admiro es lo más loable de él, la **paciencia para enseñar**, las **diferentes formas en que lo hace** para que todos entendamos, ser paciente hasta que todos alcanzamos los resultados de aprendizaje.

Un instructor admiro también es porque así sea la pregunta más tonta que uno haga, él **le da la importancia a esa pregunta** para responderla y lo hace sentir a uno bien y lo anima que preguntar y no quedarse con dudas por miedo a los compañeros. Otra cosa importante es la **desconexión que él hace con lo externo cuando está con nosotros**, no responde celular ni chatea, no trabaja en cosas de él, sino que siempre está pendiente de nosotros, de lo que necesitamos y va hasta el puesto y nos explica.

Que nos disgusta de un instructor: Que se **crea el papá de nosotros** y crea tener derecho a regañarnos como si fuéramos niños, el instructor **debe inspirar respeto, no miedo** y debe tratarnos con una **comunicación asertiva**. Otra cosa que nos disgusta es **el irrespeto del instructor hacia nosotros**, el responder mal, el hacer burlas a aprendices de manera reiterativa sobre lo mismo, eso incomoda tanto al aprendiz, como a los compañeros.

Nos disgusta que un instructor nos ponga a realizar trabajos en el ambiente y se vaya, **uno lo necesita y no está** y hay que esperar que regrese para poder preguntar y seguir trabajando. El instructor si está programado con nosotros unas horas, debe estar siempre ahí para responder inquietudes y no fuera del ambiente.

Grupo focal # 5

Tecnólogo en gestión contable y de información financiera ficha 2557829.

Ocho participantes, seis mujeres y dos hombres.

Se invita a pasar al grupo y tomar asiento en las sillas disponibles, se realiza la inducción de la misma manera que a los otros grupos y cuando todos aceptan las condiciones y autorizan, se da inicio al grupo focal. Se les realiza la primera pregunta del guion propuesto para los grupos focales y sus respuestas fueron las siguientes:

El instructor debe ser **estricto en lo académico y en lo disciplinario**, pero también **empático** con todos, saber entender las situaciones que se presentan en el día a día de la formación. Debe **ser humano**, que trate a los demás como le gustaría que lo trataran a él. Debe ser **muy profesional** y de **experiencia en su especialidad**, debe **enseñarnos lo que necesitamos para la vida y el trabajo**, siendo **ético** en sus relaciones con nosotros.

El instructor debe **separar lo personal de lo laboral**, no llevar sus problemas a la clase y no dar todo de sí, o estar malgeniado con nosotros por esos problemas. El instructor debe ser **justo y equitativo** con todos, no tener grupos preferidos a los que le dedique más tiempo, diferente cuando hay situaciones particulares del grupo que amerite la dedicación de más tiempo a unos aprendices. Un instructor debe **identificar las falencias de aprendizaje** de sus aprendices para buscar la forma en que cada uno aprende, **variando los métodos** para dar oportunidad a todos de demostrar sus habilidades.

El instructor debe tener **manejo de grupo** para no permitir que los aprendices se le salgan de control y le dificulten la clase. El instructor debe estar dispuesto a **enseñar todo lo que sabe**, tener **vocación** para eso y no estar aquí por un sueldo, algunos argumentan que ellos solo deben dar el 20 % y los aprendices el 80% para la formación y eso no debe ser así, pues nosotros venimos aquí es a aprender, a que nos enseñen y no a trabajar por nuestra cuenta y hacer aquí lo que podemos hacer desde casa.

El instructor siempre debe **estar disponible** para despejar dudas e inquietudes de los aprendices, debe ser **capacitado en lo técnico y en lo pedagógico**, debe tener **vocación para enseñar**. Los instructores nos deben formar para la vida y para el trabajo, por eso deben aplicar los temas en lo que nosotros vamos a desempeñar en la vida laboral, **tener mucha práctica** y no tanta teoría, eso hace que aprendamos más. Cuando se desarrolló una guía y se presenten evidencias, el instructor **revisé y**

retroalimente sobre el trabajo, así uno aprende más. El **acompañamiento permanente** del instructor es importante cuando se trabaja en clase, la explicación oportuna y sentir uno el apoyo del instructor es fundamental.

En cuanto a la forma de ser del instructor que admiran fuera del ambiente de clase: son unánimes al indicar que los instructores **deben saludar**, que muchos pasan por el lado de los aprendices y ni los determinan, que deben dar ejemplo en cuanto a eso, **deben ser integrales**.

Los instructores no deben sobrepasar los **límites instructor aprendiz** y querer ir más allá de esa relación llamándolas, escribiéndoles, invitándolas a salir, eso no es ético. Un instructor debe tener **buena formación profesional, buena formación pedagógica**, pero debe ser **excelente como persona**, debe ser muy **integral**.

Es importante que el instructor maneje los diferentes **ritmos de aprendizaje** de los aprendices para permitir avanzar a los que trabajan y asimilan rápido y ayudar a los que son más lentos en el aprendizaje.

1.7 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 5

El instructor debe ser **estricto** en el cumplimiento de normas en clase y **exigente** en lo académico, pero debe ser **empático** ante situaciones especiales con sus aprendices.

Debe ser **humano y muy integral**, tratar a los otros como le gustaría que lo trataran a él.

Debe ser bien **preparado académicamente** y tener buena **experiencia laboral**, que le permita transmitir esa experiencia en el hacer y prepararnos para la vida laboral.

Algo que debe tener todo instructor es el saber **separar lo personal de lo laboral**, entregándose sin interferencias a la formación. Ser **justo y equitativo** con todos, relacionarse bien con todos los aprendices entablando **buena comunicación**.

Es muy importante que el instructor **conozca a sus aprendices e identifique sus estilos de aprendizaje** para así poder ayudarlo en su aprendizaje.

Un instructor debe tener **vocación para enseñar** y demostrarlo con su profesión, que lo que hace le salga del corazón y no porque es su trabajo.

Debe hacer sus **clases muy activas**, con la participación de los aprendices, **retroalimentar a sus aprendices** según su desempeño o en los trabajos que entregue, debe llevarnos la teoría a la **práctica** para que nos preparemos para el mundo laboral.

El instructor debe estar siempre **disponible para sus aprendices mientras está en clase**, retroalimentar cada actividad, estar en los grupos cuando trabajamos y no aislarse haciendo otra cosa y menos irse del salón.

El instructor debe ser un **referente para sus aprendices**, saludar en todos los espacios en los que interactúa, **ser líder, trabajar bien con otros instructores** y nunca intentar **sobrepasarse con sus aprendices**.

Segunda pregunta lanzada según el guion propuesto para el grupo focal.

Respecto a la segunda pregunta, ¿qué instructor admira y que admira de ese instructor? Las respuestas fueron: le admiro lo **estricto** pero muy **empático**, marcaba **límites** sin inspirar miedo, **preparaba muy bien sus clases** y **demostraba conocimiento** al responder con claridad lo que uno pregunta.

Admiro de un instructor su **alegría que contagia**, siempre está de buen genio y a todo le saca provecho, nos **impulsa a mejorar** las relaciones de grupo y siempre uno lo ve que **saluda** a todo el mundo dentro y fuera del SENA.

La **paciencia** es otra cualidad que se admira, la paciencia para explicar y hacerse entender. La instructora demuestra compromiso con sus aprendices y si se tiene algún problema está pendiente de la situación, uno siente que tiene respaldo con esa instructora. Es importante que el instructor le despierte a uno **el gusto por querer aprender**, así todo es más fácil y agradable.

En este grupo según sus discusiones, prevalece que lo más importante en un instructor es que **tenga pedagogía** para la enseñanza. El instructor debe demostrar que le **apasiona ser instructor y ser profesional en su especialidad**, se nota cuando hay instructores que están aquí solo por el sueldo y no porque se sientan bien siendo instructores.

Grupo focal # 6

Tecnólogo en gestión empresarial ficha 2670692.

Ocho participantes, cuatro mujeres y cuatro hombres.

Se les saluda y se invitan a pasar al ambiente y ubicarse en las sillas dispuestas para ellos, luego se les explica de igual manera que a los otros grupos participantes y se les pregunta si están de acuerdo con que se grave la participación, siendo esta confidencial y solo para uso del investigador y lo que se publique será desde el anonimato de los aprendices. Ellos aceptan y se da inicio al grupo focal haciéndoles la primera pregunta del guion dispuesto.

En la discusión sobre ¿cómo sería el instructor ideal para ellos?, manifiestan que el instructor debe desempeñarse muy bien en la práctica, es decir que tenga **experiencia práctica** en su especialidad, eso hace que las **clases sean más dinámicas, divertidas** y así aprendemos más porque vemos la aplicación práctica de la teoría que vemos y comenzamos a aplicarlo en el día a día de ahí en adelante. Un instructor también debe ser **amigable y empático** con los aprendices, **no creerse más que el aprendiz y por eso no interactuar con él en todos los espacios**.

Debe marcar una línea de **respeto** entre instructor y aprendiz, que no se sobrepase esa confianza y trascienda fuera del SENA, se ve mal que un instructor tenga **confiancias con los aprendices**. Debe ser un instructor que **escuche** al aprendiz y no sea tan inflexible, todos tenemos dificultades y es bueno que nos escuche ante determinadas situaciones. El instructor debe ser la vanguardia en conocimientos de su especialidad, deben permanecer **actualizados en su área**. También debe ser **actualizado en las nuevas formas de enseñar** para favorecer el aprendizaje más rápido en los aprendices.

El instructor debe variar sus **métodos de enseñanza** para ajustarse a las necesidades de cada aprendiz, debe **conocer a sus aprendices** y saber que se le facilita más a cada uno, no todos aprendemos de la misma manera, ni a la misma velocidad. El instructor debe ser **paciente para enseñar, responder preguntas** y preocuparse por el aprendizaje de nosotros y no por abarcar más tema. También debe ser **asertivo en la comunicación** con nosotros, responder bien en todo momento y no de acuerdo con el estado de ánimo que traiga.

Un instructor debe demostrar en todos los espacios en los que interactúa que es una persona **amable, respetuoso y que se lleva bien con todos**. Nos gusta que los instructores **se vinculen** en todas las actividades que se hacen en el centro, que **interactúen** con nosotros y así uno se relaciona mejor con ellos y en las clases uno participa más porque los conoce. Debe dar la **confianza** necesaria para que en el caso de uno tener problemas, pueda comentarlos con ellos y que lo ayuden a buscar soluciones. La confianza debe ser sin dejarse pasar la línea del **respeto**, de dar confianza, pero hacerse respetar y que no se malinterprete esa confianza.

Los instructores deben ser **justos y equitativos**, no favorecer a nadie, ni montársela a nadie, que a todos nos trate por igual. El instructor **no debe despertar miedo en los aprendices**, eso lleva a que uno no participe, ni hable, por el miedo que se le tiene. Nos gusta que **retroalimenten** nuestros trabajos, que uno los presente y luego ellos nos expliquen en que fallamos y como se puede corregir, nosotros estamos aprendiendo y lógico que cometemos errores, pero uno aprende más cuando le explican en que fallamos.

Los instructores **no deben permitir la burla entre aprendices** cuando nos equivocamos, eso corta la participación de muchos compañeros. Debe **separar lo personal de lo laboral**, un día responden bien a todo y al otro día ni saludan y responden mal a las preguntas, eso se nota desde que entran al ambiente.

Respondiendo a la pregunta ¿definitivamente que no les gusta de un instructor? responden de la siguiente manera: **inflexibilidad, incoherencia entre lo que dicen y hacen**, que duden de lo que nos enseñan y se contradicen en explicaciones, un día dicen que sí y al otro día con el mismo tema dicen que no. No nos gusta un instructor **que siempre haga lo mismo**, que sea predecible en sus actividades de clase. No nos

gusta que los instructores solo tengan en cuenta el tiempo de ellos y no el de nosotros, son inflexibles al momento de dejar trabajos, se les pide más tiempo y no autorizan, no entienden que nosotros le tenemos que presentar trabajos y exposiciones y otras cosas a todos los instructores del curso y vivimos muchas veces alcanzados. Un instructor que **se mete en una relación con una aprendiz** interfiere en el normal desarrollo de la formación, porque quiera o no, eso influye en el comportamiento de todos y en el sentir de todos.

1.8 Síntesis de información primera pregunta de grupo focal # 6

El instructor debe tener **experiencia técnica** en su especialidad, para que nos enseñe eso, sus clases deben ser **dinámicas y divertidas**, con actividades que nos gusten e inviten a aprender.

Debe ser **amigable y muy empático** con todos los que con él se relacionan, el **respeto** por todo y por todos debe ser el **ejemplo para nosotros**.

El instructor debe saber **escuchar** a sus aprendices y **responder sus inquietudes**.

Debe ser un profesional **actualizado en su especialidad** y en las **nuevas formas de enseñar**.

El instructor debe tener varios **métodos para enseñar** y usarlos para que todos aprendan, debe ser **paciente para enseñar** y preocuparse es por el aprendizaje de sus aprendices y cuando se comunica debe ser muy **asertivo**.

Debe **participar** en todos los espacios deportivos, culturales y de integración que se abren en el centro de formación, debe ser **líder e interactuar** con los aprendices, debe dar **confianza** con límites.

Los instructores deben ser **justos y equitativos**, no regalar nada, pero tampoco quitar nada, **explicar en qué fallamos** y no generar **miedo** en sus aprendices.

Debe tener un **buen manejo de grupo**, hacer que se respeten entre compañeros y sus participaciones en clase.

Deber ser muy profesional y **separa su vida personal, de su vida laboral** y no mezclarlas.

El instructor debe hacer **agradables sus clases**, hacer participar a los aprendices y variar constantemente para no ser rutinario.

El instructor debe ser **coherente** siempre en todos los espacios, actuar conforme a lo que nos enseña y exige.

Segunda pregunta lanzada según el guion propuesto para el grupo focal

De un instructor que admiran ¿Qué es lo que admiran de ese instructor?
Responden: Es un instructor **estricto** y **da ejemplo**, pero es **sociable y escucha** al aprendiz. Cuando **retroalimenta** nuestros trabajos lo hace de una manera agradable y aprendemos. **Explica** bien los temas y lo hace de **diferentes maneras**, con ejemplos reales y hace que todos entendamos fácilmente.

Tener clase con ese instructor lo **motiva** a uno y no se la quiere perder porque sabe que se queda de sus compañeros, es decir faltarle a una clase es perderse de aprender. Ese instructor genera **respeto** y a la vez **confianza**, es muy **amable** con nosotros, nos **saluda** en todo lado y es muy **dinámico** en todas las actividades del SENA.

En clase siempre está variando las actividades, no deja que nos durmamos en clase porque **nos mantiene activos**. Ese instructor uno siempre lo ve sonriente y de **buen genio**, tiene **buena energía**.

*Nos gusta un instructor que nos lleve a que **queramos aprender**, uno participa con gusto y por aprender, uno sale de clase con ganas de investigar más sobre el tema, de saber más y le despierta la creatividad para aplicarlo en lo que se hace, cuando uno encuentra un*

instructor así aprende rápido, “es como cuando uno se enamora, se aprende las canciones rápido”.

Luego de realizados seis grupos focales se encuentra que la información recolectada comienza a ser repetitiva, es decir, los aprendices hacen referencia hacia las mismas características mencionadas por los otros grupos focales y no se encuentra información nueva que surja, por lo que se llega a la conclusión que con la información de estos seis grupos focales se puede obtener la información necesaria para la investigación, por lo que se decide que ya se obtuvo un punto de saturación en la información recolectada y se decide no realizar más grupos focales.

A continuación, se presenta la tabla elaborada con la información recolectada, a la cual, se le hizo un análisis cualitativo de lo manifestado por los aprendices de cada grupo focal, teniendo en cuenta de no repetir características mencionadas. Posterior a eso, se clasificó en la dimensión que corresponde de acuerdo con la tabla de características de cada dimensión descritas en la literatura y tomadas como referente para su ubicación. La información que se obtuvo luego de este proceso fue la siguiente:

Tabla 4. Clasificación de las características mencionadas por los aprendices de acuerdo con los referentes teóricos.

Características de un instructor descritas por los aprendices en los grupos focales	Dimensión	Característica referente teórico
Estricto, exigente pero flexible cuando amerite en hacer cumplir las normas de clase, no regalar nada.	Personal	DP10
Ser amistoso con los aprendices, cuidando de no dejar pasar el límite con sus aprendices	Personal	DP21
No vincularse sentimentalmente con los aprendices y mucho menos permitir que lo académico pase a lo personal	Personal	DP24
Un instructor debe conocer a sus aprendices y saber cómo aprenden	Pedagógica	DPG3
El instructor debe cambiar su metodología cuando ve que una parte de los aprendices no le entiende	Pedagógica	DPG2
La planeación de las clases y las actividades es clave en el desempeño del instructor	Disciplinar	DD5
Un instructor debe seguir lo indicado en el diseño curricular	Disciplinar	DD7
Debe enseñarnos a aplicar los conocimientos técnicos para el trabajo en la vida real	Disciplinar	DD11
El instructor debe ser coherente en lo que dice, exige y hace		
El instructor debe separar su vida personal de su vida laboral	Personal	DP24
Debe ser asertivo en el momento de comunicarse con los aprendices y manejar sus emociones.	Personal	DP15

El respeto es clave de la relación instructor aprendiz	Personal	DP21
La experiencia y formación académica es importante en el instructor	Disciplinar	DD1
Debe tener experiencia y conocimientos técnicos para que nos hable y enseñe desde esa experiencia técnica	Disciplinar	DD6
Teoría y prácticas permanentes y con actividades claras para el aprendizaje	Pedagógica	DPG1
El instructor debe llevar ese conocimiento técnico a lo práctico	Disciplinar	DD6
El instructor debe preparar la clase de acuerdo con cómo es el grupo	Pedagógica	DPG7
Cuando uno se equivoque, el instructor en buenos términos nos corrija y nos diga y explique cuál fue el error	Pedagógica	DPG3
Admiro el compromiso y la responsabilidad con su trabajo	Personal	DP12
Con sus consejos y recomendaciones, nos prepara para el mundo laboral	Personal	DP20
La paciencia que tiene para enseñar	Pedagógica	DPG3
Su forma de explicar los temas y se hace entender	Pedagógica	DPG7
En cuanto a lo técnico, que sepa del tema, que lo explique bien	Disciplinar	DD3
Que nos escuche y asesore para resolver inquietudes técnicas dentro y fuera de clases	Disciplinar	DD12
Un instructor que está en permanente aprendizaje lucha por aprender más y siempre esta actualizado	Disciplinar	DD2
Que haga participar a todos en el grupo, que las clases sean dinámicas, divertidas	Pedagógica	DPG7
Los instructores deberían ser más prácticos y menos teóricos	Pedagógica	DPG1
El instructor debe saber escuchar a los aprendices	Pedagógica	DPG2
El instructor debe tener personalidad y carácter para manejar el grupo	Pedagógica	DPG4
El instructor debe ser justo, equitativo y respetuoso con sus aprendices	Personal	DP11
Que reconozca que no todo lo sabe, que diga lo investigo y les aclaro	Personal	DP5
El instructor debe hacernos sentir que, así como nosotros aprendemos de él, él puede aprender de nosotros	Personal	DP3
Es buena gente, servicial, tiene buen humor, a todo le saca gracia, es todo un caballero.	Personal	DP7
El instructor debe evaluar desde el quehacer práctico.	Pedagógica	DPG5
Nunca debe hacer proselitismo político en clase, no es ético.		
Él es un ejemplo para seguir por los aprendices en lo profesional y personal	Personal	DP24
Sabe exigir y uno le trabaja de buen gusto porque se aprende	Personal	DP11
Debe tener mucha experiencia en lo laboral	Disciplinar	DD8
Debe ser un referente en sus conocimientos técnicos	Disciplinar	DD4
Debe ser muy bueno desde lo humano, el saber relacionarse con nosotros	Personal	DP3
El instructor debe saber hablar muy bien y de manera convincente	Personal	DP22

El límite entre lo personal y lo profesional es una línea muy delgada que el instructor debe cuidar mucho	Personal	DP24
Algunos instructores solo nos ponen a trabajar por nuestra cuenta en el computador desarrollando guías, no debes ser así.	Personal	DP23
Que responda y explique cuando se le pregunte en clase	Personal	DP12
El instructor se active pasando por todos los puestos o grupos, involucrándose en lo que están haciendo y demostrando que le importa la forma en que trabajamos	Personal	DP23
Usar una metodología que permita tomar apuntes es esencial.	Pedagógica	DP7
El instructor debe enseñarnos a pensar con preguntas retadoras.	Pedagógica	DPG6
Que sea justo e imparcial al momento de evaluar el trabajo	Personal	DP18
Debe mostrar empatía en la relación con los aprendices	Personal	DP3
El instructor debe hablar individualmente con cada uno de los aprendices que lo necesiten.	Personal	DP17
Que no se crea más que los aprendices por el hecho de ser instructor.	Personal	DP18
Debe vincularse, ser líder y participar en todos los espacios que se abren para interactuar con otros instructores y con aprendices	Personal	DP19
El instructor debe motivar a los aprendices a querer aprender	Pedagógica	DPG7
El instructor debe tener experiencia en pedagogía		
Se preocupe por nuestro aprendizaje técnico	Disciplinar	DD10
El instructor debe acomodar su lenguaje al grupo que tiene y hablar de tal manera que todos le comprendan sus explicaciones	Personal	DP4
El instructor debe generar respeto, no miedo		
El instructor se debe adaptar a los aprendices para lograr que todos tengan oportunidad de aprender	Pedagógica	DPG3
Los instructores deben entender que de dónde venimos no todos en la casa tenemos los mismos elementos para estudiar o hacer trabajos.		
Debe promover el interactuar en discusiones entre los aprendices para discutir sobre determinados temas	Personal	DP13
Ser amable, que salude, que sonría con los aprendices	Personal	DP19
La pasión que le pone al enseñar y se nota que lo que hace, le gusta, que su profesión es lo máximo	Personal	DP12
Se siente orgulloso cuando a un aprendiz le va bien en su vida laboral y surge, avanza y consigue sus objetivos	Personal	DP1
Un instructor admira también es porque así sea la pregunta más tonta que uno haga, él le da la importancia a esa pregunta para responderla	Personal	DP11
La desconexión que el instructor hace de lo externo cuando está trabajando con nosotros	Personal	DP24
El instructor debe demostrar habilidades en el quehacer de su especialidad	Disciplinar	DD9
Nos disgusta que un instructor nos ponga a realizar trabajos en el ambiente y se vaya, uno lo necesita y no está	Personal	DP23

El instructor revisé y retroalimente sobre trabajos entregados, así uno aprende más	Pedagógica	DPG5
Admiro de un instructor su alegría que contagia, siempre está de buen genio y a todo le saca provecho	Personal	DP7
No debe permitir la burla entre aprendices al intervenir en clase	Pedagógica	DPG4
No nos gusta un instructor que siempre haga lo mismo y mucho menos usando diapositivas.	Pedagógica	DPG7
Nos enferma que el ejemplo siempre sea su familia		
Debe generar confianza para comentarle nuestras cosas	Personal	DP9

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Esta investigación realizada es una exploración sobre lo que piensan los aprendices del SENA del centro agroempresarial y desarrollo pecuario del Huila, sobre las características que deben tener sus instructores, aquí el análisis de la información se hizo de manera cualitativa y busca dejar el camino abierto para nuevas investigaciones en este campo y más aún en el SENA, que no es una entidad de educación, sino que es una entidad de formación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia.

Luego de recolectada la información y ser analizada cualitativamente observando y escuchando los videos grabados en el desarrollo de los grupos focales, donde no solo se tomó en cuenta lo expresado verbalmente por los aprendices, sino que también se analizó la expresión corporal presentada por los aprendices mientras sus compañeros intervenían, permitió obtener una información completa de lo que piensan o la percepción de los aprendices de las características que debe tener un instructor SENA para orientar formación en esta institución para el trabajo y el desarrollo humano.

Posterior a la transcripción de la información de lo expresado por los aprendices y que aporta para el desarrollo de esta investigación, se contrastó con la información de los referentes de la literatura utilizados para este trabajo, obteniendo los resultados obtenidos en la tabla 4. Allí se encuentra que los aprendices en su percepción de cómo debe ser un instructor, mencionan las características que ellos creen deben tener sus instructores y se encuentra que estas características están enmarcadas dentro de las dimensiones para el desempeño docente presentadas por Stronge (2018) para la

dimensión personal, Cañedo & Figueroa (2013) para la dimensión pedagógica y Francis Salazar (2006), Tardif (2004), Villaroel & Bruna (2017), Galvis (2007), Murrieta Ortega (2021) para la dimensión disciplinar.

En cuanto a la dimensión personal, se encontró que las características mencionadas por los aprendices en los grupos focales se enmarcan en 22 de las 24 características mencionadas por Stronge (2018) para esta dimensión, lo que nos indica que esta investigación reafirma lo mencionado por esta literatura.

Los aprendices en los grupos focales dan muchísima importancia a las características de la dimensión personal, pues siempre inician la intervención en los grupos focales mencionándolas y son objeto de mucha discusión, no polemizando, sino que siempre complementaban lo dicho por sus compañeros en sus intervenciones.

Para los aprendices el poder interactuar de manera personal y académica con sus instructores es fundamental, ya que siempre manifiestan la necesidad de ser reconocidos por los instructores tanto en los espacios académicos como en los otros espacios fuera del ámbito académico, esto confirma lo manifestado por Francis Salazar (2006) quien dice en su literatura que el docente muestra sus cualidades como SER al relacionarse con otros, que muestra los valores que posee, sus creencias y la aceptación hacia los otros. Tal vez los aprendices al valorar tanto las características de la dimensión personal están ratificando esta afirmación al demostrar la necesidad de aceptación por parte de sus instructores.

En las respuestas de estos aprendices haciendo mucho énfasis en la dimensión personal, le confirman a Stronge (2018) que los valores de justicia y equidad siempre están presentes en la percepción de los estudiantes y la equidad en el trato sin importar las diferentes condiciones de los estudiantes es importante para su relación. Los aprendices en todos los grupos focales manifestaron la necesidad de que el instructor sea justo y equitativo, sin importar el grado de amistad que se tenga con los aprendices.

En las características mencionadas por Estronge (2018) en la dimensión personal, solo dos de ellas no fueron mencionadas por los aprendices en esta investigación y ellas son: la DP8 Se viste apropiadamente para el puesto y la DP16 Comunica altas expectativas consistentemente.

En esta dimensión se pueden realizar nuevas investigaciones para el SENA, con el fin de demostrar la relación que pueda existir entre la dimensión personal del instructor y el aprendizaje de los aprendices, la aceptación de los instructores y la participación de los aprendices en las actividades de aprendizaje.

En cuanto a lo encontrado en las características de la dimensión disciplinar, que hace referencia a los conocimientos de su disciplina o área profesional en la que imparte formación en el SENA, las características mencionadas por los aprendices se enmarcan en las doce características mencionadas Cañedo & Figueroa (2013) tomadas como referencia para esta investigación.

Los aprendices dan mucho valor a la capacidad del instructor de aplicar estos conocimientos en el desempeño laboral que van a tener, hacen énfasis en que el instructor debe saber mucho de su área disciplinar y transmitir esos conocimientos a sus aprendices. También argumentan que el instructor debe llevar la teoría a la práctica y evaluar a los aprendices en el desempeño de la especialidad.

El instructor deber ser un experto en el desempeño de su profesión, transmitiendo esa experiencia a sus aprendices y prepararlo para el mundo laboral, que, al tener conocimientos de su disciplina, debe organizar sus clases de manera planeada acorde con los temas y no improvisar en el desarrollo de la formación, que debe aplicar la teoría en la práctica ajustándolos al entorno donde se desempeñan, ratificando lo manifestado por Francis Salazar (2006).

Los aprendices valoran de manera especial el desarrollo completo del diseño curricular de la especialidad, dicen que el instructor que ellos caracterizan debe seguir este diseño curricular en sus clases, pero además deben incluir allí toda la experiencia que tienen en su profesión para ser transmitida a sus aprendices, como lo manifiesta Tardif (2004).

Villaroel & Bruna (2017) llaman a la dimensión Disciplinar competencias específicas y los aprendices en su entrevista del grupo focal valoran a un instructor cuya enseñanza tiene como objetivo facilitar que los aprendices aprendan lo técnico de su disciplina tal como lo describen estas autoras.

Los aprendices manifiestan que el instructor no solo debe dominar los temas técnicos, sino que los debe explicar muy bien y hacer que le entiendan, que la formación académica del instructor debe ser muy alta para que esto se dé, además siempre debe estar dispuesto a aclarar dudas sobre el tema y asesorar a los aprendices en situaciones a resolver en su entorno, comprobando lo manifestado por Murrieta Ortega (2021).

La dimensión pedagógica, incluye las características relacionadas con la forma de planificar la formación de los aprendices, cómo desarrolla la clase, la manera de comunicarse y la evaluación de los aprendices. En la información recolectada, los aprendices expresaron características descritas por García Navarro (2017), como lo es que el instructor debe ser dinámico y motivador, que siempre este sorprendiendo con nuevas formas de enseñar y que no siempre sea lo mismo.

El instructor debe utilizar diferentes estrategias para enseñar y así, favorecer a todos los aprendices, porque como lo dicen en la entrevista, no todos aprendemos de la misma manera. Otra situación manifestada por los aprendices es que el instructor debe preparar sus actividades de aprendizaje de acuerdo con cómo es el grupo.

Las características de la dimensión pedagógica tomadas como referente para esta investigación son las indicadas por Cañedo & Figueroa (2013) y los aprendices en sus grupos focales mencionan todas estas características, dando mayor validez a esta información de la literatura, aquí los aprendices buscan un instructor que haga que sus aprendices participen más activamente en las clases, desean un instructor que sea un orientador para ellos en su vida laboral y personal, que les facilite el aprendizaje.

Otro punto que nos queda como conclusión a este trabajo es la manera en que los aprendices desean ser evaluados, ellos manifiestan que la evaluación debe ser en el hacer, es decir en la práctica y no evaluar los conocimientos de manera teórica. Esto es muy importante debido a que el SENA al ser una formación para el trabajo, debe hacer énfasis en la práctica más que en la teoría y los aprendices con el trabajo cotidiano de sus formaciones, entienden que se están preparando para salir al mundo laboral y por esto, para ellos el desempeño en su especialidad es fundamental.

En toda la información recolectada se encontraron seis características que no están descritas en las características de las dimensiones del docente propuestas en la literatura tomada como referente, estas características están sombreadas en la tabla 4 donde se compilo la información recolectada y clasificadas según las dimensiones de la literatura referente. Estas características son las siguientes:

- El instructor debe ser coherente en lo que dice, exige y hace
- Nunca debe hacer proselitismo político en clase, no es ético
- El instructor debe tener experiencia en pedagogía
- El instructor debe generar respeto, no miedo
- Los instructores deben entender que de dónde venimos no todos en la casa tenemos los mismos elementos para estudiar o hacer trabajos.
- Nos enferma que el ejemplo siempre sea su familia

Para estas características se propone una clasificación para ser incluidas como características adicionales propias de las dimensiones tomadas como referentes de la literatura, se propone esta clasificación por la cercanía con las características descritas en las dimensiones propuestas y tienen mucho que ver con el ser y el hacer como instructores. Se propone la clasificación de la siguiente manera:

Tabla 5 Clasificación de las características no enmarcadas en la literatura referente.

Características de un instructor descritas por los aprendices en los grupos focales	Dimensión
El instructor debe ser coherente en lo que dice, exige y hace	Personal
Nunca debe hacer proselitismo político en clase, no es ético	Personal
El instructor debe tener experiencia en pedagogía	Pedagógica
El instructor debe generar respeto, no miedo	Pedagógica
Los instructores deben entender que de dónde venimos no todos en la casa tenemos los mismos elementos para estudiar o hacer trabajos	Pedagógica
Nos enferma que el ejemplo siempre sea su familia	Personal

Fuente: Elaboración propia

Aquí queda un tema bastante interesante para continuar con la investigación posterior a este trabajo y es lo concerniente a la siguiente expresión hecha por los aprendices:

“Los instructores deben entender que de dónde venimos no todos en la casa tenemos los mismos elementos para estudiar o hacer trabajos”.

Esta expresión hace referencia a un tema que está tomando cada día más fuerza en la investigación educativa y que está generando discusiones entre los expertos y es la pedagogía diferencial. “La pedagogía diferencial es aquella disciplina que tiene por objeto el estudio experimental de la adecuación del contexto y de los elementos del proceso educativo a las diferencias humanas individuales. (López López, Touron, & Gonzáles Galan, 1991, p. 92).

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Martin, P. (2019). El perfil del buen docente universitario según la valoración de alumnos de magisterio y Psicopedagogía. *Perfiles educativos*, 41, 68-81.
- Álvarez, V., García Jiménez, E., & Gil Flores, J. (1999). La calidad de la enseñanza universitaria desde la perspectiva de los profesores mejor valorados por los alumnos. *Revista de Educación*, 273-290.
- Beltran Llera, J., & Perez Sanchez, L. (2005). El profesor universitario desde la perspectiva de los alumnos. *Revista de Psicología y educación, Oviedo.*, 79-114.
- Benavides Lara, M. A., Pompa Mancilla, M., Servin de Agüero, M., Sánchez Mendiola, M., & Rendón Cazales, V. J. (2022). Los grupos focales como estrategia de investigación en educación: algunas lecciones desde su diseño, puesta en marcha, transcripción y moderación. *CPU-e, Revista de Investigación Educativa*, 163-197.
- Cañedo, T., & Figueroa, I. E. (2013). La práctica docente en educación superior: una mirada hacia su complejidad. Ciudad de México, México.
- Cash, H., & Hocevar, D. (1991).). The multidimensionality of students' evaluations of teaching effectiveness: The generality of factor structures across academic discipline, instructor level, and course level. *Teaching and teacher education*, 7, 9-18.
- Cashin, W. (1988). *Student Ratings of Teaching: A Summary of Research*. Kansas: IDEA Paper N° 20 Center for Faculty Evaluation & Development Division of Continuing Education: Kansas State University.
- Collado, N. (2022). Características y facultades de la persona humana. *Unidades de Apoyo para el Aprendizaje*. CUAIEED/Facultad de Medicina-UNAM. Obtenido de <https://uapa.cuaieed.unam.mx/>:

<https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/68da88a6-510e-406e-af26-66d1ddd7ec5f/contenido/index.html>

- Cook, C., Norwood, F., & Wilson, M. (2010). *The attributes and attribute-Consequences of Great College Teachers, Oklahoma State University*. Oklahoma: Oklahoma State University.
- D'alessio, A. (2011). *Las competencias del docente ideal: análisis de las percepciones de alumnos en la Facultad de Psicología, UBA. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. Universidad de Buenos Aires*. Obtenido de acta académica UBA: <https://www.aacademica.org/000-052/460>
- Denyer, M., Furnémont, D., Poulain, R., & Vanloubbeeck, P. (2007). *Las competencias en la educación. Un balance*. México: Fondo de cultura económica.
- Díaz Barriga, A. (2003). *Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo*. Obtenido de Revista Electrónica de Investigación Educativa, (5) 2: <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>
- Díaz Barriga, A. (2011). Competencias en educación: Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, II (5)*, 3-24.
- Dobransky, N., & Frymier, A. B. (2004). Desarrollar relaciones maestro-alumno a través de la comunicación fuera de clase. *Communication Quarterly*, 211-223.
- Enríquez, G., & Barriga, O. (2003). La Presentación del Objeto de Estudio . *Cinta de Moebio 17*, 0.
- Francis Salazar, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario "excelente": Una revisión a los aportes de la investigación sobre el desempeño del docente Universitario. *Revista educación, 30 (1)*, 31-49.
- Galvis, R. V. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencia. *Acción Pedagógica 16*, 48-57.
- García Navarro, M. A. (2017). El perfil del docente excelente. Una propuesta para la evaluación de la práctica docente en el ámbito de la inspección educativa. *Supervisión 21. Revista de educación e inspección*, 1-29.
- García-Rangel, E. G., García-Rangel, A. K., & Reyes Angulo, J. A. (2014). Relación Maestro Alumno y sus implicaciones en el aprendizaje. *Ra XimHal 10 (5)*, 279-290.
- Gomez Mendoza, M. A., Deslauriers, J. P., & Alzate Piedrahita, M. V. (2010). *Cómo hacer una tesis de maestría y doctorado. Investigación, escritura y publicación*. Bogotá: EcoeEdiciones.
- Gomez, A. L. (2007). La naturaleza de las competencias básicas y sus implicaciones pedagógicas. *Cuadernos de educación de Cantabria*, 5-29.
- Guzmán, M. (2011). Sociedad y educación: La educación como fenómeno social. *Foro Educativo (19)*, 109-120.

- Hernandez, A. A., Arguelles, V., & Palacios, R. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Ciencia Huasteca*, 33-34.
- Isaza, L., Pérez, M., Roa, C., & Vargas, A. (2014). ¿Qué caracteriza a un docente destacado? Rasgos de la práctica en los primeros grados de la escolaridad. *Revista Colombiana de Educación*, 67, 171-200.
- López López, E., Touron, J., & Gonzáles Galan, M. Á. (1991). Hacia una pedagogía de las diferencias individuales: Reflexiones en torno al concepto de pedagogía diferencial. *Revista complutense de ciencias de la educación*, 2 (1), 83-92.
- López Osorno, A. Y. (2011). ¿Quien es buen docente en la universidad? La perspectiva de los estudiantes de pedagogía del sistema de universidad abierta y a distancia de la UNAM. *XI Congreso Nacional de Investigación Educativa* (págs. 1-9). México: Facultad de filosofía y letras UNAM.
- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. (2010). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Martínez Carazo, P. (2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión* 20, 165-193.
- Molero, D., & Ruiz, J. (2005). La evaluación de la docencia universitaria. Dimensiones y variables más relevantes. *Revista de investigación* 23 (1), 57-84.
- Murrieta Ortega, R. (2021). Caracterización del profesorado de educación superior que muestra eficacia docente. Zapopan, Jalisco, México.
- Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2011). Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales. *Paradigmas*, 3,, 127-157.
- Pereira Perez, Z. (2011). Los diseños de método mixto en la investigación en educación: Una experiencia concreta. *Revista electrónica Educare*, 15-29.
- Rada Cadenas, D. M. (2007). El Rigor en la Investigación Cualitativa: Técnicas de Análisis, Credibilidad, Transferibilidad y Confirmabilidad. *Sinopsis Educativa Revista Venezolana de Investigación Año 7, N° 1*, 17-26.
- Rodriguez, G., Gíl, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Aljibe.
- Romero López, R., Parroquin Amaya, P., Hernández Gomez, J. A., & Juárez Cerros, C. (2013). Dimensiones para la evaluación del quehacer docente desde la perspectiva del estudiante: Una aplicación del análisis factorial. *Culcyt//Educación*, 172-181.
- Sesento Garcia, L. (2017). *El constructivismo y su aplicación en el aula. Algunas consideraciones teórico-pedagógicas*. Obtenido de <https://www.eumet.net/https://www.eumet.net/rev/atlanter/2017/06/constructivismo-aula.html>

- Soto Ramírez, E. R., & Escribano Hervis, E. (2019). El método estudio de caso y su significado en la investigación educativa. En A. F. D.M., *Procesos formativos en la investigación educativa. Diálogos, reflexiones, convergencias y divergencias* (págs. 203-221). Chihuahua México: Red de Investigadores Educativos Chihuahua.
- Stronge, H. J. (2018). *Qualities of Effective Teachers*. Alexandría, Va. EE.UU.: ASCD.
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid España: Narcea.
- Toledo Díaz de León, N. (2016). *Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Estado de México*. Obtenido de Población y Muestra: <http://hdl.handle.net/20.500.11799/63099>
- Valcarcel, M., & Venticinque, N. (2007). La evolución del perfil docente en un dispositivo de autoformación. *Anuario de investigaciones XIV*, 247-252.
- Vargas Melgarejo, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8), 47-53.
- Villa, A. I. (2010). Modelos para celebrar utopías. I Jornada de Experiencias Educativas en el encuentro Reconocimiento a las Experiencias Educativas: la escuela pública bonaerense en el marco del bicentenario. *Consejo General de Educación. Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.
- Villaroel, V., & Bruna, D. (2017). Competencias pedagógicas que caracterizan a un docente universitario de excelencia: Un estudio de caso que incorpora la perspectiva de docentes y estudiantes. *Formación Universitaria. Centro de investigación y mejoramiento de la educación.*, 75-96.
- Young, S., & Shaw, D. (1999). Profiles of Effective College and University Teachers. *The Journal of Higher Education*. Vol. 70, No.6, 670-686.
- Zabala, A., & Arnau, L. (2008). *11 ideas clave: como aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Graó.