

Comunicación educativa en organizaciones comunitarias.

Cristian Araneda Concha

Trabajo de Grado presentado a la Facultad de Psicología de la Universidad del Desarrollo para optar al grado de Magíster en Psicología Educacional

PROFESORES GUÍA

Teresa Ramírez y Felipe Del real

Santiago, 2020

RESUMEN

Este informe tomará los datos obtenidos de la intervención psicoeducativa realizada el año 2019 por Cristian Araneda a la organización comunitaria “El Clan”. La intervención tuvo como interés contribuir al uso adecuado de las herramientas de comunicación en la organización.

Contará con el objetivo principal de analizar el proceso de la intervención en base a esclarecer los objetivos logrados y los que no pudieron ser realizados. Tendrá un objetivo específico el cual es evidenciar la importancia de intervenir organizaciones sociales que presten ayuda educativa complementaria a la educación formal para potenciar los procesos de enseñanza y aprendizaje de todos y todas.

Palabras claves: Comunicación, organización comunitaria, educación, Comunicación educativa, intervención psicoeducativa, gestión de recursos.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia me gustaría agradecer a la organización comunitaria El Clan, por su activa participación y confianza en este trabajo.

Por otra parte, a Felipe Robledo quien fue mi apoyo fundamental en este proceso de dos años, quien confió en mí desde el inicio, me acompañó y contuvo en cada etapa.

A mis alumnos amados que sin ellos no habrá existido este interés.

Y por supuesto agradecer a cada una de las personas que me motivaron y me impulsaron en esta carrera tan difícil.

Índice

RESUMEN	2
AGRADECIMIENTOS	3
ÍNDICE	4
1.- INTRODUCCIÓN	5
2.- PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN EN LA QUE SE REALIZÓ LA INTERVENCIÓN:	7
2.1.- CONTEXTO ECONÓMICO Y EDUCACIONAL DE LA COMUNA DE CERRO NAVIA.	7
2.2.- LA ORGANIZACIÓN	8
3.- DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA:	8
4.- ANTECEDENTES TEÓRICOS:	9
4.1.- COMUNICACIÓN Y CONTEXTO EDUCATIVO.	9
4.2.- COMUNICACIÓN PEDAGÓGICA O EDUCATIVA.	10
4.3.- COMUNICACIÓN Y SU VÍNCULO CON EL DOCENTE.	11
5.- DIAGNÓSTICO	12
5.1.- METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO.....	12
5.2.- PARTICIPANTES.....	13
5.3.- RESULTADOS.....	14
6.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	15
6.1.- CAUSAS:	16
7.- DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN:	17
7.1 OBJETIVO GENERAL:	19
7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	19
8.- IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN:	20
8.1.- SATISFACCIÓN	21
8.2.- INVOLUCRAMIENTO:.....	21
8.3.- TOMA DE CONCIENCIA:	21
8.4.- MODIFICACIONES:	22
9.- EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA INTERVENCIÓN:	22
10.- CONCLUSIONES	23
11.- REFLEXIONES FINALES	24
REFERENCIAS:	26
APÉNDICES	29
GUION DE ENTREVISTAS DIRECTIVA (ONLINE)	29
<i>Entrevista director</i>	29
<i>Entrevista tesorero</i>	30
<i>Entrevista secretario</i>	30
<i>Cuestionario docente</i>	31
<i>Tabla de actividades</i>	32
HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN.....	33
<i>Acta de asistencia</i>	33

<i>Rutina de pensamiento visible (Puente 3, 2, 1)</i>	34
---	----

Tabla de contenidos

Tabla 1: Matriz de marco lógico	17
Ilustración 1: Resumen de estrategias	13
Ilustración 2: Árbol de problema	15
Ilustración 3: Gráfico I resultados de satisfacción	21
Ilustración 4: Gráfico II resultados de toma de conciencia	22

1.- Introducción

Las organizaciones comunitarias hoy día juegan un rol fundamental en el apoyo a sus comunidades, ya que son consideradas entidades que trabajan directamente en el contexto involucrado. Es decir, están inmersas en las problemáticas puesto que, por lo general, aquellos

fundadores y trabajadores de las organizaciones comunitarias son vecinos del sector, esto trae muchos beneficios porque conocen, por su propia experiencia, las necesidades del entorno.

Son las organizaciones sociales las que prestan ayuda directa cuando se quiere realizar una intervención en un distrito específico para apoyar a la población más vulnerada o, cuando se pretende llegar a un gran número de beneficiarios ya que “Las organizaciones están relacionadas con la influencia de un contexto turbulento amenazante” (Catanzariti, 2018, p. 48). Sin embargo, no tan sólo realizan labores de ayuda comunitaria, sirviendo como vínculo entre los vecinos y el estado generando relaciones en lo político (Bolos, 2003), en la actualidad, estas entidades facilitan ayuda en aspectos educativos, terapéuticos, etc. Sin embargo, a pesar de ser necesarias para el estado Chileno, este “no parece dispuesto a estimular y favorecer su desarrollo autónomo y permitir su participación en su proceso de elaboración de políticas y de toma de decisiones” (Vergara, 2006, p. 2).

Las organizaciones comunitarias, sean deportivas, de adulto mayor, juveniles, etc. Cumplen la labor de apoyar a sus vecinos y este interés ha llevado a despertar el entusiasmo de contribuir significativamente a sus comunidades generando oportunidades útiles para mejorar la convivencia. Es imperativo considerar que las organizaciones son instituciones flexibles y es precisamente esa cualidad la que permite enfocarse en proyectos variados que facilitan el desarrollo de su comunidad (Catanzariti, 2018). Es por esta razón que, visibilizando la necesidad de su entorno, las organizaciones deciden expandir sus estrategias y procedimientos incluyendo nuevas áreas de desarrollo tales como: Apoyos psicológicos, artísticos y educativos.

Las nuevas intenciones de la organización también traen nuevos desafíos de carácter técnico y práctico para desarrollar sus procesos en búsqueda de una igualdad social y económica (Grammont & Mackinlay, 2006). Esto ha llevado a las organizaciones a abrirse campo a otras disciplinas implica la necesidad de realizar cambios en su gestión de recursos. Es por eso que la comunicación juega un rol fundamental en este proceso, ya que permite alinear criterios, mantener informados a todos y todas puesto que la comunicación “es una dimensión fundamental de la vida social, presente en todos los ámbitos de la actividad humana. Por tal motivo, es un fenómeno antropológico, social y humano” (Catanzariti, 2018, p. 7).

Si bien sabemos que la comunicación es una herramienta útil, Pues ¿Cómo es posible convivir si no es posible ponerse de acuerdo? (Wolton, 2010). Por esta razón las organizaciones deben utilizar este proceso en cada acción que realizan, y aun más cuando se dedican a facilitar apoyo educativo, en donde el proceso de comunicación y los flujos entre la comunidad educativa debe estar

completamente cohesionados y servir como una herramienta que les permita mejorar sus procesos de enseñanza. Por esta razón, es importante diferenciar entre comunicar e informar a pesar de que ambos elementos estén presentes en los procesos realizados por la organización (Catanzariti, 2018). Es importante aclarar que informar no es precisamente comunicar ya que este último es un proceso aún más complejo que involucra una retroalimentación de parte del receptor (Wolton, 2010).

Este trabajo da cuenta de la importancia que debe darse a la comunicación en las organizaciones considerando que “esta interacción se produce por canales formales (correos electrónicos institucionales, páginas web, comunicados, gacetillas) o informales (conversaciones coloquiales en lugares de concentración y circulación) (Catanzariti, 2018, p. 54). Y su uso adecuado permitirá el logro de objetivos propuestos por la organización y aún más si su deseo es colaborar con apoyos educativos Comprendiendo que ·Educación significa educar para la sociedad. Es la socialización del patrimonio de conocimiento acumulado, (...) y las formas de convivencia social. (Peruzzo, 2001, p. 85).

2.- Presentación de la Institución en la que se realizó la intervención:

2.1.- Contexto económico y educacional de la comuna de Cerro Navia.

En la comuna de Cerro Navia predominan ampliamente los trabajadores asalariados, es decir, empleados, obreros o jornaleros que perciben una remuneración mensual, quincenal o semanal, en un 72,41% (Cerro Navia, 2018). En educación cuentan con 20 colegios y 2 centros de enseñanza media, 27 jardines infantiles, salas cuna y centros de capacitación como la oficina municipal de información laboral (OMIL), y a pesar de eso sólo el 36,71% han terminado la enseñanza básica: El 43% ha aprobado la educación media, el 1,45% la educación técnica y tan solo el 3,11% declara contar con educación universitaria (Cerro Navia, 2018).

2.2.- La organización

EL CLAN es una organización de desarrollo social, cultural y deportivo sin fines de lucro que busca recuperar espacios públicos para niños y niñas a través de talleres artísticos, deportivos y apoyo educativo, sus intervenciones están principalmente enfocadas en la población Digna Rosa de la comuna de Cerro Navia. Están constituidos con personalidad jurídica, lo que les da la atribución de intervenir de manera legal en sus territorios y tener la posibilidad de prestar asistencia de toda índole a sus vecinos. Acogen a un total de 40 niños y niñas beneficiando a 30 familias aproximadamente. Su estructura organizacional está compuesta por un presidente, Sergio Rodríguez, un tesorero, Matías Aravena, un secretario Franco Videla; los cuales, adicional a sus cargos administrativos asumen cargos de docentes en compañía de 5 docentes más.

Esta organización a pesar de estar legalmente constituida no cuenta con programa educativo, ni con protocolos que establezcan directrices. No existe planificación de clases, hay pocas instancias de reuniones de equipo, existe informalidad en los procesos comunicativos.

“Nuestro objetivo es que los niños, niñas, jóvenes en alianza con los adultos, compartan espacios reales de toma de decisiones en el desarrollo y crecimiento de la comunidad, por lo que apostamos a un trabajo comunitario intergeneracional de participación y la co-creación” (Organización comunitaria El clan).¹

3.- Descripción de la demanda:

Para conocer la demanda inicial se agendó una entrevista con el presidente de la organización quien decide incluir a todos los docentes a la entrevista. Por esta razón, la estrategia de levantamiento

¹ Documento enviado por la organización para conocer sobre su trabajo, contexto e intereses, con la finalidad de contextualizar al asesor.

de información debió ser modificada en el instante y se optó por hacer un *focus group* y los principales resultados fueron los siguientes:

a).- Los demandantes señalan que no logran concretar espacios de comunicación para visualizar barreras y/o posibles soluciones presentes en la organización. Las reuniones son generalmente aplazadas y utilizan medios de comunicación informal para mantenerse informados. Por otra parte, la organización al ser constituida en su mayoría por miembros de una misma familia², lo que potencia el uso de comunicación informal o comunicación de pasillo.

b).- Los profesores no han sido formados en pedagogía, por lo tanto, sus clases no son planificadas y son realizadas libremente en donde el foco no está orientado cien por ciento al aprendizaje de los niños y, es más bien, utilizado como una herramienta de distracción para mantener a los participantes entretenidos y aislados de los problemas que traen desde sus casas. El trabajo con niños y niñas en riesgo social evidencia la necesidad de perfeccionamiento constante en los profesores de la organización, ellos reconocen la carencia de herramientas y el interés de aprender para acompañar mejor a sus alumnos y alumnas.

c).- Los profesores de la organización son voluntarios, la cantidad de horas dedicadas a la organización es de siete a la semana, en donde deben acompañar y guiar a sus alumnos e impartir sus respectivas clases. Sin embargo, la falta de tiempo podría ser una barrera significativa en esta organización. Si bien el trabajo voluntario ofrece un sin número de beneficios es muy difícil poder pedir a los participantes que den el máximo esfuerzo en este tipo de trabajos o que trabajen más de las horas que pueden destinar, por lo tanto, se convierte también en un arma de doble filo y, si la organización no logra controlar esta variable podría implicar la pérdida de miembros.

4.- Antecedentes Teóricos:

4.1.- Comunicación y contexto educativo.

² Cinco de ocho miembros comparten vínculo familiar.

La importancia de mantener una comunicación eficiente es clave para alcanzar un éxito organizacional, y aún más en aquellas instituciones que se enfocan en la educación. Capriotti (1999) menciona que la comunicación “se ha convertido en uno de los elementos estratégicos más importantes de las organizaciones para lograr los objetivos finales que se han propuesto” (p 1). En la actualidad, se considera que la educación es un proceso comunicativo activo, ya que el docente juega el rol de comunicador pedagógico, él utiliza distintas estrategias para compartir su información de manera clara y precisa a sus oyentes, con el fin de que el estudiante reaccione a este estímulo entregando un feedback de lo que ha aprendido. (Ojelvo, citado en Ortiz y González, 2010) menciona al respecto de la comunicación en contexto educativo:

Es un proceso de interacción entre profesores, estudiantes y entre estos entre sí y de la escuela con la comunidad que tiene como finalidad crear un clima psicológico favorable para optimizar el intercambio y recreación de significados que contribuyan al desarrollo de la personalidad de los participantes (p.21)

Por lo tanto, se podría decir que mantener una buena comunicación, entre los actores claves de la organización, podría proveer el clima óptimo para alcanzar los objetivos que tienen en cuanto a los procesos, entonces, la comunicación podría ayudar a alinear visiones y creencias de los participantes de la organización y, asimismo, permitir el diálogo a nuevas corrientes comunicativas necesarias para la implementación de sus actividades y esta es la comunicación pedagógica.

4.2.- Comunicación pedagógica o educativa.

Si bien la comunicación ha sido principalmente la unidad de estudio de la psicología organizacional en la actualidad, se ha encontrado evidencia de la importancia que tiene trabajar la comunicación en los centros educativos para mejorar los procesos de aprendizaje y enseñanza. De Fontcuberta (2001) menciona que “la relación entre comunicación y educación se da desde el origen mismo de ambos conceptos: no puede entenderse la tarea educativa sin una acción comunicativa” (p. 141) y las organizaciones sociales han asumido un rol fundamental en la identificación y resolución de problemas focales de sus comunidades y, esto los ha llevado a dar un paso en la formalidad de sus trabajos. Croce (2016) menciona que las organizaciones se dedican a un sin número de actividades y la que más destaca es el acompañamiento a los estudiantes para prevenir el ausentismo o abandono de la escuela a través del apoyo educativo, generando una construcción que denomina “Espacio Socioeducativo” y en conjunto con la comunicación pedagógica será definida como el proceso que

busca una cohesión entre los elementos que atañen a la educación y el cómo se transmiten a los alumnos. (Cloutier 1999, citado en Ortiz y González 2010) menciona que:

El modelo de comunicación para este tipo de educación es democrático, centrado en la participación dialógica donde se da el intercambio y la interacción entre docentes y discentes, una relación comunitaria donde ambos sean, según el término acuñado por Cloutier “emirecs”, es decir emisores y receptores de mensajes al unísono, interlocutores. Este tipo de educación supone una comunicación que abra múltiples canales que permita el establecimiento de diversas redes de relaciones entre los educandos y los educadores (p.20).

La comunicación social, por otra parte, enfatiza en otros aspectos, según Sanz (2013) tiene “la finalidad de modificar las realidades de la sociedad que la hacen injusta e insolidaria. Para ello, es fundamental tener en cuenta la accesibilidad para que las personas (...) puedan desenvolverse sin dificultades” (p.15). Podemos entonces comentar que aquella debe ser inclusiva y permitir el traspaso de la información de tal manera que todos y todas puedan comprenderla.

4.3.- Comunicación y su vínculo con el docente.

La comunicación es importante para realizar el proceso de enseñanza y el uso inadecuado de este proceso podría levantar barreras que no permitan cumplir con los objetivos esperados. La comunicación inadecuada genera incomodidad y hostilidad, estas variables deben ser consideradas por los profesionales que ejercen la docencia utilizando la comunicación como un instrumento que permita entablar una cultura de confianza y mejore los procesos de enseñanza y aprendizaje (Portela, 2015).

Hoy en día se le ha dado importancia a la comunicación en la formación docente, sin embargo, no se considera un aspecto clave en el adiestramiento de estos profesionales. Portela (2015) menciona que los docentes “fueron formados por planes de estudios en los cuales no se le otorga la debida importancia a este tema” (p. 3). Por lo tanto, los docentes deben auto-formarse en el proceso comunicativo a nivel teórico y metodológico con el fin de desarrollar habilidades comunicativas que permitan mejorar los contextos en los que intervienen ya que son los responsables a su vez de generar las condiciones necesarias para que sus estudiantes desarrollan estas habilidades también. (Portela,

2015) menciona que es importante entonces que los docentes asistan a “talleres relacionados con el tema y el dominio del cuerpo teórico de la metodología” (p. 61).

La comunicación abrirá una puerta que permitirá mejorar todos los procesos educativos. “El manejo adecuado de la comunicación es uno de los más significativos secretos para garantizar el éxito” (p. 31). Y debe ser estudiada, considerada y utilizada por todos aquellos que cumplen un rol docente sin importar si es un contexto educativo oficial o una organización comunitaria. Tomando siempre la premisa de que: “Educación y comunicación son una misma cosa. Educar es siempre comunicar. Toda educación es un proceso de comunicación”. (Kaplún, 2001, p. 16).

5.- Diagnóstico

5.1.- Metodología del diagnóstico

Para seleccionar el instrumento se consideró los intereses de los actores claves: a) intentando no demandar más del tiempo necesario. b) facilitando a aquellas personas que no podían reunirse presencialmente. Es importante siempre en estos contextos no dejar de lado los aspectos humanos, ya que se trabaja con personas y se debe cuidar la convivencia y el contacto. (Fresno, 2019, p. 5).

Para este diagnóstico se utilizó un método cualitativo y sus diversas herramientas para acceder a la información necesaria y la primera de ellas fueron las entrevistas: “técnica que tiene múltiples aplicaciones en el campo de las ciencias sociales. Puede tener diferentes fundamentos teóricos y puede ser utilizada con diversos propósitos y finalidades” (Fresno, 2019, p. 84). Su diseño consistió en una entrevista semiestructurada que incluían una ronda de preguntas direccionadas a conocer pensamientos, intereses, visiones y creencias de los participantes y, enviadas por vía correo electrónico y WhatsApp, cabe destacar que los participantes respondieron a través de mensajes de voz³.

Otra estrategia utilizada para la recolección de datos fue la observación directa. Aquí se visitó a la organización con la finalidad de visualizar el funcionamiento, conocer su contexto real, sus alumnos, sus relaciones y sus dinámicas educativas. Esta observación permitió tener una vista más cercana del trabajo que se realiza en la organización pudiendo identificar cuales son los principales

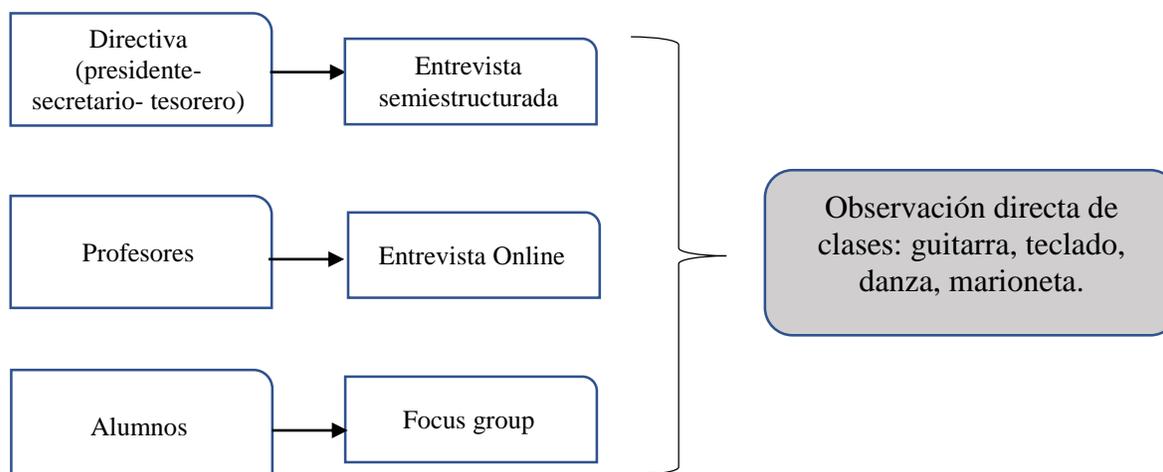
³ Los audios estarán disponibles en anexos.

conflictos a los que la organización se enfrenta y ver cómo resuelven los obstáculos que se presentan en el día a día en el trabajo educativo comunitario.

La última estrategia utilizada fue un *focus group* con niños y niñas de los cursos de danza, guitarra y artesanía. La finalidad de esta actividad era conocer impresiones de los participantes identificar su visión al respecto de la organización el interés en participar. Esta *focus group* permitió conocer a los beneficiarios del trabajo realizado por la institución. Toda la sesión fue grabada en notas de audios.⁴

Para el procedimiento no se realizó transcripción de la información, sin embargo, se utilizó la técnica de codificación abierta para agrupar los conceptos claves presentes en las respuestas de los involucrados y de esta manera se clasificaron en categorías y dimensiones que llevaron a determinar el problema central de la organización. A continuación, se muestra un resumen de estrategias utilizadas para el levantamiento de información.

Ilustración 1: Resumen de estrategias



5.2.- Participantes

Para fines de esta intervención se consideró clave la presencia de ciertos actores que permitieran la recolección de datos necesarios: i.- Directiva organización, ii.- Docentes y iii.- Alumnos.

⁴ Disponible en anexos.

5.3.- Resultados

El problema focal de la organización es **deficiente gestión de recursos organizacionales**, este problema es posible evidenciarlo en dos circunstancias:

a).- El clan, presenta problemas de planificación organizacional. El presidente menciona que no existe cultura de planificación, lo que les ha llevado a tener inconvenientes internos. La organización, al ser una agrupación constituida principalmente por una familia, la comunicación y el trato se vuelve informal, al no existir canales visibles de comunicación formal adicional a WhatsApp lo que genera una pérdida de conexión y traspaso de ideas de manera clara. La directiva sufre el desafío contante de separar los roles de los participantes y su función, por ejemplo: Padre y presidente de la organización.

b).- La organización utiliza una estrategia para la toma de decisiones, la que implica convocar a todos y todas con fin de escuchar cada una de las opiniones y posteriormente tomar una decisión. Sin embargo, algunos miembros consideran que no se considera la opinión de todos y todas las participantes, Sienten que las asambleas no atienden a la versatilidad en intereses y en pensamientos sociales y políticos que poseen los miembros de la organización.

Cabe destacar que el trabajo en EL Clan es diferente al trabajo realizado en establecimientos formales de educación, en donde la mayor cantidad de recursos están dados de antemano, como lo son: infraestructura, horarios, sueldos, capacitaciones, etc. Y para El Clan, la ausencia de estos recursos representa un problema significativo sobretodo si su área comunicativa, que, según el análisis de los datos obtenidos, no es completamente óptima.

6.1.- Causas:

En función al diagnóstico es posible determinar que la organización comunitaria tiene más recursos de los que ellos mismos logran visualizar, sin embargo, no han podido encontrar la forma de hacer uso de esa gran riqueza que poseen. **La buena gestión de la organización** podría proveerla de un crecimiento importante y también herramientas que les permitirían dirigir su organización de mejor manera y así dar el siguiente paso que es profesionalizar su trabajo, conseguir mejores proyectos, conseguir más recursos y así dar mejor servicio a sus alumnos y generar mejoras significativas para su comunidad.

Gracias a los datos obtenidos es posible identificar que la organización no utiliza al máximo los talentos de sus funcionarios voluntarios. Ellos cuentan con miembros profesionales, que si bien, sus conocimientos pudieran no estar relacionados a la docencia, podrían contribuir no tan sólo formando a niños sino a sus pares que no han podido tener formación profesional. Sin embargo, no visibilizan esa opción a pesar de contar con condiciones para realizar un trabajo de formación docente a docente, por ejemplo.

Por otra parte, la ausencia de una comunicación adecuada no permite que cumplan con los objetivos que se plantean y no llegan a los plazos acordados. Si bien, el equipo directivo intenta establecer algunos códigos de comunicación, estos no logran ser efectivos y se pierde tiempo intentando informar o coordinar reuniones.

Es importante destacar que todo interventor busca realizar mejoras que cambien radicalmente el curso de un colegio, centro educativo u organización. Sin embargo, pretender realizar un cambio radical y profundo toma más del tiempo que se dispone en este magister. Por esta razón es que este trabajo se centrará en mejorar la comunicación organizacional desde una mirada educativa, considerando los beneficios que traerá a la organización.

7.- Diseño de la Intervención:

Tabla 1: Matriz de marco lógico

	Objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Fin	Contribuir al uso adecuado de las herramientas de comunicación en las dimensiones educativas y organizacional.	<p>La totalidad del equipo directivo, docentes y alumnos perciben mejoras en la comunicación a nivel educacional y organizacional..</p> <p>Es posible realizar el 100% de las actividades planificadas parapara la intervención.</p> <p>Los docentes y el equipo directivo utilizan canales y flujos comunicativos en relaciones Directiva- Docente y Docente – Alumnos.</p>	<p>Encuesta a docentes y directiva.</p> <p>Entrevista a docentes y directiva</p>	<p>Resistencia al cambio y a generar nuevos enfoques comunicativos</p> <p>No contar con espacios físicos disponibles para la implementación.</p>
Objetivo general	Lograr que los docentes y el equipo directivo utilicen herramientas comunicativas para mejorar sus practicas pedagógicas y administrativas.	<p>El 100% de los docentes y el equipo directivo manifiestan contar con herramientas comunicativas en su desempeño como docente.</p> <p>La totalidad de los profesores utiliza al menos una estrategia de comunicación en aula, con sus colegas y superiores.</p> <p>Existencia de un registro de flujos comunicativos Docente- Alumno y Docente – Directiva.</p> <p>El 100% del equipo directivo manifiesta utilizar al menos una estrategia de comunicación.</p>	<p>Entrevista a docentes.</p> <p>Cuestionario docente y directiva</p>	<p>Los docentes y directiva no colaboran con llenar el acta de recepción y envío de documentos.</p> <p>Equipo directivo insiste en utilizar recursos de comunicación informal.</p>
Objetivo específico N°1	La directiva conoce los aspectos teóricos y prácticos de la comunicación efectiva.	<p>La totalidad del equipo directivo demuestra manejar los aspectos claves para realizar un proceso comunicativo eficaz.</p> <p>El equipo directivo identifica sus fortalezas y debilidades en el proceso comunicativo.</p> <p>El 100% del equipo directivo asiste a los cursos de perfeccionamientos diseñados para esta intervención.</p>	<p>Estrategia de pensamiento visible tres ideas – dos preguntas– una metáfora. (puente 3,2,1)</p> <p>Reporte de asistencia a los cursos de perfeccionamiento</p> <p>Reflexiones finales de los asistentes a los cursos.</p> <p>Cuestionario a directiva</p>	<p>La directiva no considera importante modificar su estructura comunicativa.</p> <p>Falta de espacio físico para realizar intervención</p> <p>El equipo directivo participa de las sesiones pactadas.</p>
Actividad N°1.1	Taller de carácter teórico practico sobre tipos y medios de comunicación,			

sus usos y estrategias comunicativas.

Actividad N°1.2 Taller de reconocimiento de fortalezas y debilidades comunicativas (FODA)

Objetivo específico N°2	Los docentes identifican como mejorar su comunicación efectiva en el desempeño de sus labores.	El 80% de los docentes participa de los talleres creados para esta intervención	Estrategia de pensamiento visible tres ideas – dos preguntas– una metáfora. (puente 3,2,1)	El equipo docente no asiste a los talleres.
		El 80% de los docentes conoce herramientas comunicativas para mejorar su desempeño.	Reporte de asistencia a los cursos de perfeccionamiento Reflexiones finales de los asistentes a los cursos. Cuestionario docente	Falta de espacio físico para realizar intervención El equipo directivo comunica adecuadamente los horarios, fechas para la realización de los talleres.

Actividad N°2.1 Taller de reforzamiento de estrategias comunicativas Docente – alumno

Actividad N°2.2 Taller de habilidades interpersonales

Objetivo específico N°3	Los alumnos reconocen la importancia de la comunicación en su contexto educativo.	El 70 % de los alumnos participa de la jornada de trabajo.	Estrategia de pensamiento visible tres ideas – dos preguntas– una metáfora. (puente 3,2,1)	Los apoderados no permiten que los niños asistan a la jornada
		El 80% de los asistentes conoce herramientas comunicativas y su importancia.	Reporte de asistencia a los cursos de perfeccionamiento Reflexiones finales de los asistentes a los cursos. Cuestionario a alumnos	No se encuentra disponible el espacio físico para realizar la actividad.

Actividad N°3.1 Taller colaborativo (Directiva, Docentes y alumnos) Comunicación en contexto educativo.

7.1 Objetivo general:

Lograr que los docentes y el equipo directivo utilicen herramientas comunicativas para mejorar sus practicas pedagógicas y administrativas.

Los indicadores de logros es que los docentes y el equipo directivo tengan acceso a herramientas comunicativas para potenciar su desempeño en la organización permitiendo mejorar los flujos comunicativos entre Docentes y Alumnos y Directiva y Docente. También se espera exista una formalidad en cuanto al registro de procesos comunicativos, llevando un registro de envíos de correos electrónicos y actas de reuniones periódicas de equipo.

Los medios de verificación utilizados son entrevista a los actores claves de la organización para identificar el uso de herramientas y estrategias utilizadas para mejorar su comunicación. También se considerará el acta de asistencia de reuniones periódicas y envío de correos electrónicos en conjunto a un cuestionario enfocado conocer sobre los cambios que se han producido por la intervención psicoeducativa.

7.2 Objetivos específicos:

7.2.1.- La directiva conoce los aspectos teóricos y prácticos de la comunicación efectiva.

Los indicadores de logros esperan que la totalidad del equipo directivo demuestra manejar los aspectos claves para realizar un proceso comunicativo eficaz. Se desea que los docentes sean capaces de encontrar en sus fortalezas y debilidades las mejores estrategias para tener una comunicación fluida. El equipo directivo debe asistir al taller de perfeccionamiento.

Los medios de verificación utilizados consisten en utilizar una estrategia de pensamiento visible (puente 3,2,1) con el fin de conocer los conocimientos previos y los obtenidos al término de la actividad que sirva como punto de inicio para los asistentes y les permita reflexionar sobre mejoras reales. Se considerará el reporte de asistencia a los talleres propuestos en conjunto al análisis de los cuestionarios.

7.2.2.- Los docentes identifican cómo mejorar su comunicación efectiva en el desempeño de sus labores.

Los indicadores de logros son que al menos el 80% de los docentes participen de los talleres, considerando que serán en horario adicional a sus funciones en la organización, en conjunto con evidenciar que conocen al menos teóricamente diversas herramientas para mejorar la comunicación educativa.

Los medios de verificación consisten en utilizar una estrategia de pensamiento visible (puente 3,2,1) con el fin de conocer los conocimientos previos y los obtenidos al finalizar la actividad en conjunto a las reflexiones de cierre que realicen los participantes. Se considerará el reporte de asistencia y el análisis de la encuesta.

8.- Implementación y evaluación del proceso de intervención:

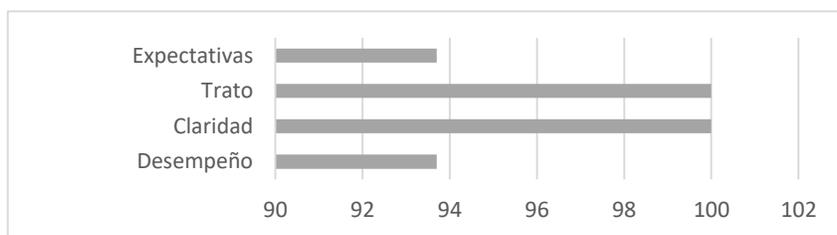
Para lograr los objetivos propuestos en la intervención se realizaron 5 actividades, de las cuales solo se lograron realizar dos, aquellas que tenían completa relación al equipo directivo, respondiendo al objetivo específico n° 1, es decir se logro ejecutar tan solo el 40% de la intervención diseñada. Para este proceso se realizó una metodología cualitativa utilizando 3 cuestionarios para el equipo directivo: i) cuestionario satisfacción entorno al desempeño del interventor, ii) cuestionario de creencias y disponibilidad en torno a la comunicación, iii) Cuestionario de evaluación y pertinencia de contenidos. Se consideró a su vez el acta de asistencia y la observación por parte del interventor.

Es importante señalar que la intervención realizada no logró concretarse a la totalidad, debido a que el 18 de octubre del 2019, comenzó el estallido social que imposibilitó continuar con las actividades planificadas. A continuación, se expondrá la evaluación de proceso de la implementación a través de distintitas dimensiones considerando la observación del interventor y los resultados obtenidos por los instrumentos de evaluación.

8.1.- Satisfacción

Se consideró para esta medición los siguientes aspectos: Satisfacción con el trabajo realizado por el interventor, considerando las expectativas, el trato, la claridad y desempeño en el proceso de intervención. Las encuestas mostraron los siguientes resultados⁵:

Ilustración 3: Gráfico I resultados de satisfacción



Podemos entonces según los datos obtenidos que existe una satisfacción del 96,85 % de satisfacción del desempeño del interventor, eso es considerado clave ya que da credibilidad al trabajo realizado en la organización.

8.2.- Involucramiento:

Para medir esta dimensión se consideró el acta de asistencia a las jornadas de trabajo. En donde en la primera sesión se obtuvo una participación del 66 % (Dos de tres participantes asistieron). En la segunda sesión el porcentaje de participación fue del 100 %. Esto nos permite deducir que existe un interés del 83% según la asistencia a los cursos, por otra parte, la única participante que faltó solicitó el material visto en el primer taller para estar actualizada a los contenidos los cuales fueron enviados por vía correo electrónico.

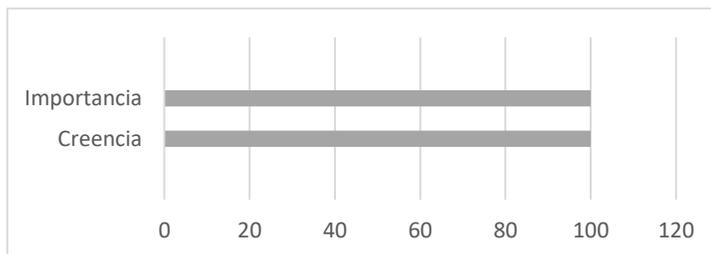
8.3.- Toma de conciencia:

Para su medición fue considerada la importancia que los participantes dan a la comunicación y si logran visualizarla como una herramienta de mejora para su organización. Las principales preguntas fueron: ¿Cuán importante es para usted mejorar los canales y flujos de comunicación? y

⁵ Las encuestas completas se encuentran disponible en los anexos.

¿Cree relevante mejorar los canales de comunicación para mejorar los resultados esperados en los alumnos? Los datos obtenidos revelaron los siguientes resultados:

Ilustración 4: Gráfico II resultados de toma de conciencia



Gracias a los datos obtenidos en la encuesta podemos determinar que el equipo directivo visibiliza la necesidad de mejorar su comunicación, toman conciencia de que podría ser una herramienta que aportaría beneficios a su trabajo educativo y administrativo

8.4.- Modificaciones:

El objetivo general sufrió modificaciones en búsqueda de vincular el tema de comunicación con educación y hacer más pertinente al trabajo psicoeducativo que se realiza. Por otra parte, considerando que no podrá abarcar un proyecto grande por el tiempo que se dispone, se necesitó acotar el objetivo general en búsqueda de ser alcanzado en este proceso educativo, esto modificó la carta Gantt y aspectos necesario para su optima ejecución, tales como: i) tiempo de introducción, ii) presentación del tema, iii) dinámica de pensamiento, iv) dinámicas, v) reflexiones grupales, vi) evaluaciones finales, vii) cierre y despedida. Considerando el interés y disposición de los participantes.

9.- Evaluación de los objetivos de la intervención:

Para el logro total de este objetivo era sumamente importante la realización total de la intervención, por lo tanto, este objetivo no fue cumplido ya que la organización debió cerrar sus puertas desde que comenzó el estallido social y la llegada del COVID-19 a Chile. Hasta la fecha no se encuentran realizando actividades de carácter presencial ni virtual. Mantienen contacto con los apoderados y los niños y niñas a través de *WhatsApp*.

10.- Conclusiones

A pesar de que la intervención no se concretó en su totalidad, es posible ver algunas mejoras en cuanto al reconocimiento de aspectos técnicos y prácticos de los procesos de comunicación en la organización, estos cambios fueron principalmente evidenciados en el equipo directivo.

El proceso de intervención permitió comprender que todo cambio conlleva un sacrificio y se espera que este de buenos resultados, sin embargo, se deben considerar muchas variables para realizar un cambio educativo real. Marris (1975) citado en Fullan (2002), menciona que: “todo cambio real implica pérdida, ansiedad y lucha. El no reconocer este fenómeno como natural e inevitable hace que tendamos a ignorar aspectos importantes del cambio y a malinterpretar otros” (p. 2). Precisamente esto ocurrió en distintas partes del proceso de la intervención psicoeducativa. Con el ímpetu de ayudar al centro educativo es posible que aspectos como intereses, tiempos y disponibilidad no hayan sido considerado y de esta manera se presentaron obstáculos que imposibilitaron el avance, por lo tanto, se determinó formular nuevos cambios que implicaron pérdida en cuanto a la magnitud de impacto con el fin de ser más precisos y concretos dejando de lado la ambición del interventor. Cabe destacar que “el cambio tiene que darse en la práctica (...) de forma ordenada para que tenga alguna posibilidad de afectar a los resultados” (Fullan, 2002, p. 7).

Fullan (2002) menciona “la falta de claridad - objetivos difusos y medios de implementación no especificados representa un grave problema en la etapa de Implementación; (...) participantes pueden pensar que, sencillamente, no está claro lo que el cambio significa en realidad” (p. 31). Es importante señalar que esta claridad no llega por sí sola y que dependerá absolutamente del proceso (Fullan, 2002). El diseño fue la etapa que sufrió las modificaciones más profundas, e incluso durante la implementación los objetivos debieron ser modificados junto a sus indicadores, ya que es en la práctica en donde todo cobra sentido, y la pronta adaptación de estos elementos ayudaron al proceso de implementación en la organización comunitaria.

El apoyo y el interés del equipo directivo de la organización fue la clave para realizar este trabajo psicoeducativo. La directiva contribuyó participando en cada una de las actividades presentadas de manera activa y comprometida, haciéndose partícipes en todo el proceso. Esto permitió generar un clima de confianza, respeto y compromiso que movilizó positivamente el proceso del cambio esperado. La participación del equipo directivo fue la clave para realizar esta intervención ya que, a pesar de no contar con todos los recursos necesarios, ellos buscaron instancias en búsqueda de mejoras. Es importante destacar que “Los principales estudios sobre innovación y eficacia escolar

muestran que la dirección influye decisivamente en las posibilidades de cambio” (Berman y McLaughlin, 1977, citados en Fullan, 2002, p. 34). Y en este caso, sin lugar a duda la participación activa y el interés por mejorar motivó a toda la comunidad educativa de la organización.

Podemos entonces mencionar que la intervención mutó desde sus inicios, intentando dar una solución al problema presente en la institución, intentando ser lo mas asertiva posible y contribuir a una mejora desde una vereda distinta a lo que se espera de una intervención psicoeducativa. pues en este contexto era sumamente necesario profundizar en un aspecto fundamental, que era la comunicación.

11.- Reflexiones Finales

Intervenir un contexto educativo no convencional siempre resultará un desafío. En la actualidad, no existe mucha información de cómo estos entornos pueden favorecer positivamente a sus comunidades en el área de la educación. Sin embargo, estas instituciones, en los últimos años, han sido consideradas al momento de investigar procesos educativos ya que están activas contribuyendo a la formación integral de sus participantes, colaborando con la escuela, la comunidad y la formación que se realiza en casa. Zibecchi, (2013) menciona que “En los últimos años, los estudios sobre “el cuidado” en sus diversas manifestaciones ha tomado un novedoso dinamismo. Se observa una prolífica producción científica vinculada al estudio cuidado en su calidad de relación social” (p. 428). Y es por esta razón que este trabajo aportó grandes conocimientos para el desarrollo del estudiante de magister, permitiendo que se pusiera en escena otro contexto educativo completamente ajeno a las normas, protocolos, estatutos que caracterizan a los centros formales de educación.

Las organizaciones comunitarias, presentan sin duda un gran desafío, no tan solo por ser un contexto poco estudiado en educación, sino porque presentaban un gran numero de problemas y todos ellos urgentes de solucionar. Priorizar y determinar cual era el más oportuno para esta intervención fue difícil, ya que “No hace falta decir que asignar prioridades entre conjuntos de aspiraciones no es fácil, ya que somos reticentes a dejar de lado alguno de los objetivos, aunque no sea realista intentar alcanzarlos todos” (Fullan , 2002, p. 30) El querer ayudar lo más posible en algún punto del diseño llevó a confundir dimensiones, dinámicas y estrategias en la construcción de la intervención.

Por una parte, el diagnóstico de esta intervención permitió agudizar la visión en cuanto a la identificación de problemas, a la búsqueda de estrategias de recolección de datos y análisis reflexivo

y crítico de los hechos. Lo que contribuyó a que se generará un diagnóstico asertivo a la organización, usando herramientas atinentes a los participantes de la organización para el levantamiento de información considerando sus realizadas en cuanto a: tiempo, intereses, facilidades y disponibilidad. Es decir, el diagnóstico permitió desarrollar habilidades como la empatía, el sentido común y las relaciones interpersonales, conceptos claves a la hora de trabajar con personas.

La implementación de esta intervención aportó experiencias de gestión de recurso y tiempo. Era fundamental contar con un orden de actividades que permitieran jerarquizarlas para dar prioridad y resolución de supuestos oportunamente. Sin la gestión de los recursos no habría sido posible concretar la intervención, por otra parte, la gestión del tiempo permitió cumplir con los plazos acordados tanto en la rendición pedagógica que se debe hacer a los profesores guía como a la organización para dar cuenta del trabajo que se realiza en su contexto.

A modo personal este trabajo me permitió reconocer la necesidad de contar con una comunicación clara hace la diferencia entre alcanzar los objetivos a nivel institucional o no y, aun mas en aquellos dedicados exclusivamente a la educación ya que permite tener acceso a la gran cantidad de recursos mejorando aspectos como el clima, convivencia, entre otros.

Sin lugar a duda el método utilizado para la elaboración de este trabajo permitió claridad en cuanto a la estructuración de objetivos que contribuyeron a mantener un orden lógico de la intervención, facilitando el aprendizaje en todo momento a través de la practica y la búsqueda de literatura que potencien las ideas construidas durante el proceso.

Por otra parte, realizar una intervención psicoeducativa sin ser psicólogo es un desafío titánico que en sí mismo trae un aprendizaje. Adquirir conocimiento teórico sobre como abordar aspectos formales de la disciplina tales como: Realizar diagnósticos psicoeducativos, hacer un levantamiento de información, analizar los datos en base a técnicas de codificación, diseñar instrumentos de evaluación, aplicar instrumentos, etc. Podría haber sido una de las más grandes barreras presente para el asesor. Es importante comprender que el asesor podría considerarse un artesano en este proceso de aprendizaje e implementación simultanea, ya que al alejarse de todos los cánones a los cuales ha estado establecido, reflexiona sobre lo que esta contrayendo y esto le permite adquirir nuevo conocimiento que surge desde la experiencia propia. (Dewey, 1933,1947, citado en López 2018, p. 546).

Referencias:

- Bolos, S. (2003). *Organizaciones sociales y gobiernos municipales: construcción de nuevas formas de participación*. Universidad Iberoamericana. Recuperado de:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=BLgxoPvtswC&oi=fnd&pg=PA25&dq=organizaciones+sociales+&ots=XnyqOGjBca&sig=gScgoHkVLZwMEdzCQsZUneu-LPo#v=onepage&q=organizaciones%20sociales&f=false>
- Capriotti, P. (1999). *Comunicación corporativa: una estrategia de éxito a corto plazo*. Argentina: Reporte C&D–Capacitación y desarrollo, 13, 30-33.
- Catanzariti, L. (2018). *Taller de comunicación institucional y comunitaria*. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliuniaccsp/reader.action?docID=5349798&query=organizaciones+comunitarias+>
- Croce, A. (2016) *Organizaciones sociales y educación en américa latina*. Otras voces en educación. Recuperado de: <http://otrasvoceseneducacion.org/archivos/1799>
- De Fontcuberta, M. (2001). Comunicación y educación: Una relación necesaria. *Cuadernos. info*, (14), 140-147. Recuperado de: <http://cuadernos.info/index.php/CDI/article/view/190>
- Fresno, G. M. D. (Ed.). (2019). *Técnicas de diagnóstico, intervención y evaluación social*. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliuniaccsp/reader.action?docID=5886265&query=Fresno%2C+G.+M.+D.+%28Ed.%29.+%282019%29.+Técnicas+de+diagnóstico%2C+intervención+y+evaluación+social.+>

- Fullan, M. (2002). *Los Nuevos significados del Cambio en la Educación*. Barcelona: Octaedro. (Caps. 3, 5 y 6)
- Grammont, H. C. D., & Mackinlay, H. (2006). Las organizaciones sociales campesinas e indígenas frente a los partidos políticos y el Estado, México 1938-2006. *Revista mexicana de sociología*, 68(4), 693-729. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v68n4/v68n4a3.pdf>
- Kaplún, M. (2001). *A la educación por la comunicación : La práctica de la comunicación educativa* (2a. ed.). Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliuniaccsp/reader.action?docID=5103124&query=comunicación+educativa>
- López Noguero, F. (2002). *El análisis de contenido como método de investigación*. Recuperado de:
<http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/1912>
- López, P. M. (2018). La práctica profesional del interventor educativo: ámbitos y funciones. *Educere*, 22(73), 561-575. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35656676007/35656676007.pdf>
- Municipalidad de Cerro Navia. (s. f.). *Síntesis de resultados Censo*. Recuperado de:
http://w0.cerronavia.cl/index.php?option=com_remository&Itemid=82&func=select&id=4&orderby=2
- Ortiz, E. y González, V. (2010) *La comunicación educativa y medios de enseñanza en la universalización*, Editorial Universitaria, Recuperado de:
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliuniaccsp/detail.action?docID=3188658>.
- Peruzzo, C. K. (2001). Comunicación comunitaria y educación para la ciudadanía. *Signo y pensamiento*, 20(38), 82-93.
- Portela, L. Y. M. (2015). *Desarrollo de la comunicación educativa en el proceso de formación del estomatólogo general básico*. Recuperado de:
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliuniaccsp/reader.action?docID=4183666&query>

=Desarrollo+de+la+comunicación+educativa+en+el+proceso+de+formación+del+estomatólogo+general+básico

Sanz, Y. S. L. (2013). *Comunicación social y accesibilidad*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniaccsp/detail.action?docID=3222997>.

Wolton, D. (2010). *Informar no es comunicar : Contra la ideología tecnológica*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniaccsp/reader.action?docID=4761471&query=informar+o+comunicar>

Vergara, E. J. (2006). *El estado y las organizaciones sociales en Chile*. Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniaccsp/reader.action?docID=3163893&query=organizaciones+sociales>

Zibecchi, C. (2013). *Organizaciones comunitarias y cuidado en la primera infancia: un análisis en torno a las trayectorias, prácticas y saberes de las cuidadoras*. Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/21249>

Apéndices

Guion de entrevistas directiva (Online)⁶

Entrevista director⁷

- 1.- ¿Cuál es su nombre y su rol en la organización?
- 2.- ¿Cuál es el principal desafío de la organización?
- 3.- ¿Cómo calificaría su desempeño en la organización? Y ¿Por qué?
- 4.- ¿Cómo definiría usted la relación entre el centro educativo y los apoderados?
- 5.- ¿Cómo percibe la relación de su equipo de trabajo entre ellos y las autoridades de la organización?
- 6.- ¿A qué mecanismos recurren comúnmente para la comunicación entre la directiva, sus profesores, alumnos y apoderados?
- 7.- ¿Cuando tienen una duda o problema, a quién recurren?
- 8.- ¿Cuál es su autocrítica al respecto de los conflictos presentes en la organización?
- 9.- ¿En qué cree que usted podría contribuir para mejorar estos conflictos?
- 10.- ¿Cómo califica el desempeño de sus profesores?
- 11.- ¿Cree que existe una responsabilidad de ellos en los problemas de la organización? ¿Cuál?
- 12.- ¿Considera importante que sus profesores estén en constante perfeccionamiento para dictar sus clases?
- 13.- ¿Considera usted importante que los maestros planifiquen sus clases?
- 14.- ¿Considera que la organización cumple el objetivo que desean?
- 15.- Si su organización recibiera mayores recursos ¿A qué los destinaría?
- 16.- ¿Cómo podría describir el crecimiento que ha tenido la organización los últimos cinco años de funcionamiento?

⁶ Enviado por vía correo electrónico y WhatsApp.

⁷ Anexos digitales disponibles en:

https://drive.google.com/drive/folders/1IWce1Nc5DtNVf7IH0Oy8nwhztAoE_1fC?usp=sharing

Entrevista tesorero

- 1.- ¿Cuál es su nombre y su rol en la organización?
- 2.- ¿Cómo calificaría su desempeño? Y ¿Por qué?
- 3.- ¿Cómo definiría usted la relación entre el centro educativo y los apoderados?
- 4.- ¿Cuáles son los objetivos de la organización? Y ¿Considera que estos se cumplen?
- 5.- ¿Cuál es su autocrítica al respecto de su contribución al cumplimiento de objetivos de la organización?
- 6.- ¿Cuando tiene un dilema o una duda, a quién recurre?
- 7.- ¿A qué mecanismos recurre comúnmente para la comunicación entre la directiva, sus profesores, alumnos y apoderados?
- 8.- ¿Qué estrategias desarrolla para mejorar la actual situación de la organización?
- 9.- Si su organización recibiera mayores recursos ¿A qué los destinaría?
- 10.- ¿Cómo podría describir el crecimiento que ha tenido la organización los últimos cinco años de funcionamiento?

Entrevista secretario

- 1.- ¿Cuál es su nombre y su rol en la organización?
- 2.- ¿Cómo calificaría su desempeño? Y ¿Por qué?
- 3.- ¿Cómo definiría usted la relación entre el centro educativo y los apoderados?
- 4.- ¿Cuáles son los objetivos de la organización? Y ¿Considera que estos se cumplen?
- 5.- ¿Cuál es su autocrítica al respecto de su contribución al cumplimiento de objetivos de la organización?
- 6.- ¿Cuando tiene un dilema o una duda, a quién recurre?
- 7.- ¿A qué mecanismos recurre comúnmente para la comunicación entre la directiva, sus profesores, alumnos y apoderados?
- 8.- ¿Qué estrategias desarrolla para mejorar la actual situación de la organización?
- 9.- Si su organización recibiera mayores recursos ¿A qué los destinaría?
- 10.- ¿Cómo podría describir el crecimiento que ha tenido la organización los últimos cinco años de funcionamiento?

Cuestionario docente

<i>Nombre</i>	<i>Cargo</i>	<i>Nº telefónico</i>	<i>Correo electrónico</i>
Paulina Luck	Monitora taller de Danza	971304651	Pauliluck92@gmail.com
Anais Rodríguez		930131993	Misky.aleli@gmail.com
Franco Videla	Profesora taller de dibujo	98398653	francomontes.v@gmail.com
Félix Zamorano	Talleristas de guitarra	946334478	felixzamoranomoreno@gmail.com
Beatriz Cortes	Educador	951187152	beatriz.cortes@gmail.com
Matías Aravena	Encargada del taller de artesanías	994231489	mati-aravena.c@hotmail.com
Eduardo Rodríguez	Tesorero / Profesor taller de teclado	957021057	eduardo.arc91@gmail.com
Sergio Rodríguez	Monitor Taller Batería	951121340	sergio.rodriguez.t@gmial.com
	Presidente - Coordinador escuela de arte		

- 2.- ¿Cuál es el principal desafío al que se enfrenta trabajar en EL CLAN? *
- 3.- ¿Cómo calificaría su desempeño? Y ¿Por qué? *
- 4.- ¿Cómo definiría usted la relación entre los profesores y los apoderados? *
- 5.- ¿Cómo percibe la relación del equipo de trabajo? *
- 6.-¿A qué mecanismos recurren comúnmente para la comunicación entre la directiva, sus profesores, alumnos y apoderados? *
- 7.- Cuando tienen un problema o una duda, ¿A quién recurre? *
- 8.- ¿Cuál es su autocrítica al respecto de los conflictos presentes en la organización? *

- 9.- ¿En qué cree que usted podría contribuir para mejorar estos conflictos? *
- 10.-¿Qué herramientas educativas utiliza para impartir sus clases? *
- 11.- ¿Qué herramientas y metodologías usa comúnmente para preparar sus clases? y
¿Cree que es importante tener una planificación de ellas? ¿Por qué? *
- 12.-¿Cuánto tiempo dedica a su perfeccionamiento teórico y práctico de la disciplina artística que imparte como docente? *
- 13.- ¿Cree que debería ser capacitado constantemente? Si su respuesta es sí, ¿En qué le gustaría serlo? *
- 14.- Si su organización recibiera mayores recursos ¿A qué los destinaría? *
15. ¿Cómo podría describir el crecimiento que ha tenido la organización los últimos años de funcionamiento? *

Tabla de actividades

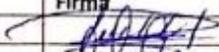
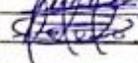
	Actividad N° 1	Actividad N° 2
	Taller de carácter teórico práctico sobre tipos y medios de comunicación, sus usos y estrategias comunicativas.	Taller de reconocimiento de fortalezas y debilidades comunicativas (FODA)
Objetivo al que tributa	Fortalecer las competencias Comunicativas del equipo directivo	Favorecer el conocimiento de fortalezas y debilidades del equipo directivo.
Objetivos de la actividad	Activar conocimientos previos de comunicación. sensibilizar a los participantes en torno a la importancia de la comunicación en organizaciones sociales.	Apoyar a los participantes a identificar sus fortalezas y debilidades en el área de la comunicación educativa. Favorecer el trabajo colaborativo y el trabajo en equipo para diseñar las mejores estrategias comunicativas.
Descripción general	Se aplicaron Estrategias de Pensamiento Visible. (inicio y fin) Luego se presentaron cápsulas explicativas para contextualizar el trabajo ha realizar. Posteriormente se realiza dinámica grupal para internalizar los contenidos visto en la unidad. Finalmente, se realiza una reflexión en torno a los aprendizajes.	Se aplicaron Estrategias de Pensamiento Visible. (inicio y fin) Luego se presentaron cápsulas explicativas para contextualizar el trabajo ha realizar. Posteriormente se realiza dinámica grupal para internalizar los contenidos visto en la unidad. Finalmente, se realiza una reflexión en torno a los aprendizajes.

Herramientas de evaluación.

Acta de asistencia

Lista de asistencia Jornada numero 1

04/10/2019.-

Nombre	Dora de llegara	Hora de salida	Firma
Sergio Rodriguez	19:00	21:30	
Fel. x Zamorano	17:00	21:50	

Lista de asistencia Jornada numero 2

17/10/2019.-

Nombre	Hora de llegara	Hora de salida	Firma
Sergio Rodriguez	17:30	19:30	
Becina Carlo	17:30	19:30	
Felx Zamorano	17:30	19:30	

Rutina de pensamiento visible (Puente 3, 2, 1)⁸

3 Ideas

- Comunicación externa permite dar a conocer el trabajo
- Comunicación interna es primordial para sostener una organización.
- Comunicación permite gestionar recursos

identificar el tipo de comunicación permite actuar precisamente.

- La escucha activa ES percibir el discurso oral y corporal
- La comunicación agresiva ~~no~~ permite ~~con~~ ~~dic~~ ~~lo~~ ~~s~~

2?

¿Cómo mantener una comunicación fluida?
¿De qué manera podemos gestionar el tiempo (operativo)?

siendo activo y decir claramente lo que se quiere comunicar. Como tener la libertad.

METAFORA

trabaja la diversidad

Colaboración comunicación

con una comunicación clara... el objetivo se alcanza

3 Ideas

- una Herramienta para conocer y hacer visible una realidad
- Herramienta que ayuda a orientar el hecho
- Herramienta permite ordenar las prioridades

Además permite un análisis interno tanto personal como organizacional

2?

- Como se hace el análisis
- pasos a seguir?
- cuanto tiempo se necesita.

Conocer los pasos a seguir tanto del análisis como de la puesta en marcha

METAFORA

metacause

⁸ Cuestionarios, material utilizado en cada sesión, es posible encontrarlo en: <https://drive.google.com/drive/folders/1MuyFzU0Dqvek6owG0tvGxvtTTCQf2Sb9?usp=sharing>