

INFORME

Asesoría en Diseño de Metodologías de Enseñanza – Aprendizaje Social

para Proyecto de Habilitación de productores hortícolas de la Región Metropolitana para la elaboración de productos de IV gama

Centro de Estudios en Ciencia y Tecnología de los Alimentos – CECTA.

Universidad de Santiago

GLOCALMINDS

Consultores: Josefina Maturana, Mauricio Líbano, Pablo Villoch

Fecha: Junio 2017

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
ANTECEDENTES DEL PROYECTO	4
Resultados esperados del proyecto	4
PLAN DE TRABAJO	5
ETAPA 1. SESIÓN DE LEVANTAMIENTO DE PERFIL	8
SESIÓN DE REFLEXIÓN SOBRE EL PERFIL DEL PRODUCTOR	12
ETAPA 2:	14
TALLER FORMATIVO EN TÉCNICAS DE FACILITACIÓN Y APRENDIZAJE EN ADULTOS.....	14
Pauta Metodológica para el diseño de capacitaciones para adultos	16
Índice.....	16
¿Cómo aprenden los adultos?.....	17
Andragogía.....	17
Principios andragógicos	17
El enfoque de aprendizaje experiencial.....	18
Preguntas para observación y reflexión (debriefing)	19
Estilos de aprendizaje.....	20
¿Cómo diseñar experiencias de aprendizaje?.....	21
Diseño de una secuencia de aprendizaje	21
Etapa 1: Análisis de la situación. Levantamiento de información	21
Etapa 2: Establecimiento de objetivos de aprendizaje	22
Etapa 3: Programación de la actividad. Cronograma/Guión	23
Etapa 4: Selección metodología didáctica.....	25
Etapa 5: Material de apoyo.....	31
Etapa 6: Evaluación.....	31
Dispositivos para facilitar el aprendizaje	33
Principios o acuerdos de convivencia	33
Checkin - Checkout.....	33
Preguntas candentes/aprendizajes potentes	35
PAUTA DE EVALUACIÓN	37

INTRODUCCIÓN

El Centro de Estudios en Ciencia y Tecnología de Alimentos (**CECTA**) es un centro de investigación de la Universidad de Santiago, cuya misión es constituir un lugar de estudio, de investigación y de encuentro, para fomentar en la Institución una actividad multidisciplinaria dirigida al desarrollo de la ciencia y de la tecnología en el ámbito de los alimentos. Entre sus objetivos está el organizar grupos de académicos para que laboren en torno a líneas de investigación en alimentos, optimizar el uso de los recursos humanos y materiales que la Universidad destina a este quehacer, contribuir a la solución de problemas de interés nacional en su ámbito de acción, fomentar la vinculación con organismos nacionales e internacionales, fomentar la asistencia técnica y la prestación de servicios en las áreas de su competencia.

El Centro cuenta con modernos laboratorios adecuadamente equipados, los cuales permiten el desarrollo de proyectos de investigación básica y aplicada en alimentos, así como laboratorios dedicados a la asistencia técnica y transferencia tecnológica. De esta forma, la investigación realizada en el Centro o en otros laboratorios de la Universidad, cuenta con los canales adecuados para la transferencia de estos avances a empresas e instituciones públicas o privadas.

Desde su creación en 1986 el Centro ha efectuado numerosos proyectos de investigación de carácter nacional e internacional, que han significado la obtención de fondos de organismos como PNUD, EEC, FONDECYT, FONDEF, INNOVA, etc. A partir de 2009, y con el objeto de profesionalizar su función de asistencia técnica y transferencia tecnológica, el Centro ha iniciado una fuerte actividad tendiente a la acreditación de sus laboratorios de servicios a la industria bajo la norma 17025 y a su reconocimiento por CORFO como centro certificado.

Por su parte, **Glocalminds** nace en 2008, con la vocación de ayudar a personas y organizaciones a enfrentar los desafíos de adaptarse a entornos cada vez más complejos. Glocalminds **facilita** procesos de aprendizaje colaborativo y evolución sistémica hacia la sostenibilidad por medio de innovadoras metodologías participativas que liberan la inteligencia colectiva. **Contribuye** al desarrollo local sostenible de las comunidades donde trabaja por medio de la apertura de espacios de aprendizaje y participación. **Acompaña** a empresas, comunidades, instituciones y ONGs a enfrentar colaborativamente sus desafíos en forma más sostenible, transformando la diversidad en una fuente de creatividad e innovación. El equipo consultor de **Glocalminds** cuenta con amplia experiencia en proyectos estratégicos de cambio organizacional, gestión territorial multi-actor, sostenibilidad y formación de liderazgo en diversos países de América Latina y Europa

ANTECEDENTES DEL PROYECTO

El proyecto “Habilitación de productores hortícolas de la Región Metropolitana para la elaboración de productos de IV gama”, proyecto financiado por el Gobierno Regional de la región Metropolitana, cuyo propósito es contribuir a la promoción de una sociedad colaborativa para el estableciendo redes de colaboración y la incorporación de actividades transversales innovadoras.

Para el logro del propósito anterior, el proyecto tiene como objetivo principal habilitar a productores hortícolas de la Región Metropolitana, para desarrollen capacidades que les permitan elaborar hortalizas de IV gama en sus propios predios y desarrollar circuitos comerciales para dichos productos, mediante el desarrollo de redes locales de innovación, apoyadas por el Grupo de Innovación Agroalimentaria del Centro de Estudios en Ciencia y Tecnología de los Alimentos y el Departamento de Gestión Agraria de la Universidad de Santiago de Chile.

De manera específica, el proyecto contribuirá al fortalecimiento de las capacidades de innovación y de asociatividad de productores hortícolas de la Región Metropolitana, y por otra parte, contribuirá también a instalar y fortalecer unidades de proyectos para el apoyo a la innovación de las PYMES; tanto a nivel de agricultores productores de hortalizas, los equipos técnicos que brindan asesoría a nivel local y los equipos profesionales de asociaciones como la Confederación Nacional Sindical “Unidad Obrero Campesina de Chile”.

Resultados esperados del proyecto

Como resultados concretos de la realización del proyecto, se espera por una parte, contar con un grupo de agricultores y profesionales en la Región Metropolitana, organizados en redes de trabajo locales funcionales capaces de desarrollar proyectos de innovación hortícola sustentables, en sus diferentes aspectos productivos, organizacionales y comerciales, factibles de ser financiadas mediante la red de instituciones de fomento regional. Por otra parte, se espera lograr que las asociaciones gremiales y entidades públicas participantes desarrollen en sus equipos profesionales y directivos, habilidades y destrezas que les permitan desempeñarse como facilitadores de innovación, que puedan articular “demanda de I+D” por parte de la Agricultura Familiar Campesina e interactuar con diversos actores que componen la “oferta de I+D” como Universidades, Centros de Investigación y Excelencia funcionando en la Región. Indirectamente se espera además que la realización del proyecto contribuya a validar un modelo de desarrollo de redes de innovación que permita al “Grupo de Innovación Agroalimentaria”, un grupo interdisciplinario de profesionales e investigadores de la Universidad de Santiago, actuar como intermediario sistémico de innovación en la articulación de oferta y demanda de I+D por parte del sector agrícola de la Región Metropolitana, mediante el desarrollo de una cartera de proyectos formulados en conjunto con las redes de trabajo locales y los equipos de facilitadores formados, factibles de ser financiados por la red de instituciones de fomento regional

Los términos de referencia señalaban como objetivos de la contratación los siguientes:

Diseñar una propuesta metodológica para un proceso de aprendizaje-enseñanza con pequeños agricultores y profesionales/docentes, de doce meses de duración, que sea coherente con el enfoque metodológico del proyecto en que se inserta.

Objetivos específicos:

- Diseñar una pauta metodológica para tres cursos de capacitación en las áreas de (a) inocuidad y calidad de alimentos, (b) innovación y (c) comercialización.
- Capacitar a un grupo de 5 relatores de los cursos en técnicas básicas de facilitación de procesos de aprendizaje-enseñanza con adultos.
- Elaborar una pauta de evaluación de los aprendizajes logrados por los participantes de los cursos.

PLAN DE TRABAJO

Para cumplir con dichos objetivos, la consultora Glocalminds presentó el siguiente plan de trabajo:



A continuación se incluyen las actividades inicialmente planificadas por etapa.

Etapas	Objetivo	Actividad	Descripción	Entregable
1	Co-diseñar Pauta Metodológica.	1 sesión de levantamiento de perfil con agricultores.	Sesión de 2 hrs de levantamiento de hasta 25 participantes, donde se identifiquen factores claves para el diseño de los cursos, contenidos; lugar; frecuencia, duración y día de la semana apropiado para las sesiones.	Informe que contenga análisis información levantada en talleres: factores claves para el diseño de los cursos.
		1 sesión de 2 hrs de reflexión/devolución con equipo USACH.	Sesión para reflexionar entorno a la información levantada con agricultores, específicamente	Informe que contenga: perfil actual de agricultores participantes, perfil

			elaborar perfil actual de agricultores participantes, perfil deseado post-capacitaciones e identificar acciones y prácticas necesarias para lograr formar el perfil deseado.	deseado post-capacitaciones y prácticas deseables para la capacitación.
		Diseño de pauta metodológica	Se elabora una pauta metodológica con orientaciones para el diseño específico de cada capacitación.	Pauta metodológica con orientaciones para el diseño de capacitación.
2	Capacitar a relatores de los cursos en técnicas básicas de facilitación de procesos de aprendizaje con adultos.	Taller formativo en técnicas de facilitación y aprendizaje en adultos.	Taller de 8 horas para relatores, donde se comparta teoría y metodologías de facilitación y aprendizaje en adultos, y la aplicación práctica de estas a los diseños de capacitaciones.	Relatores con nuevas herramientas de diseño para sus capacitaciones.
3	Acompañamiento y ajuste Metodológico.	Sesión de autoevaluación diseños metodológicos.	Sesión con equipo USACH para reflexionar en torno a aprendizajes a partir de la implementación de las capacitaciones y oportunidades de mejora.	Pauta metodológica retroalimentada y ajustada
4	Evaluación de aprendizaje e impacto.	Sesión de elaboración de pauta de evaluación aprendizajes.	Sesión de 2 hrs con equipo de USACH para la construcción de pauta de evaluación.	Informe con principales hallazgos de la sesión Pauta de evaluación de aprendizaje ex-ante y ex-post
		Sesión de levantamiento indicadores de impacto.	Sesión de 1,5 hrs con equipo de USACH para levantar indicadores de impacto esperados de la capacitación.	Pauta de evaluación de impacto

		Sesión evaluación de impacto con agricultores.	Sesión de 2 hrs con agricultores participantes para evaluar impacto a la luz de los indicadores.	Informe con principales hallazgos de la sesión.
		Sesión evaluación impacto en el equipo USACH.	Sesión de 1,5 hrs con equipo USACH para reflexionar entorno a hallazgos descubiertos en la sesión con agricultores.	Informe con reflexiones finales de la sesión.

**ETAPA 1. SESIÓN DE LEVANTAMIENTO DE PERFIL
(COLINA, 5 de SEPTIEMBRE 2016)**

Duración: 120 min

Nº Participantes: 25

Objetivos:

- Obtener información relevante para el diseño de las capacitaciones
- Crear un espacio de confianza
- Motivar a los agricultores a la participación del programa

Info a levantar	Preguntas clave	Mecanismo de captura
Perfil participantes (Pasado)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es lo que más me gusta de lo que hago (trabajo)? • ¿Cuál es mi principal sueño en el trabajo? • ¿Qué te motiva a estar acá? 	Speed dating
Conocimientos previos. Metodologías adecuadas. (Pasado)	<ul style="list-style-type: none"> • En el pasado, ¿en qué otros programas de capacitación han participado? • Comparta una experiencia de capacitación que te gustó mucho y haya sido realmente útil para ti. ¿Qué ocurrió que te ayudó a aprender? • Comparta una experiencia de capacitación que no te gustó y Por qué. 	1º ronda café mundial
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué necesitas aprender para desarrollar tu emprendimiento/negocio? • ¿Qué tipo de apoyo requiere para mejorar sus prácticas con sus hortalizas? • ¿Que conoce de... <ul style="list-style-type: none"> ○ Hortalizas de 4º gama? ○ Calidad e inocuidad de hortalizas? ○ Innovación y agregación de valor en hortalizas? ○ Estrategias de comercialización? 	2º ronda café mundial
Expectativas respecto al programa. (Futuro)	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez que el programa haya terminado, ¿te gustaría saber/ ser capaz de hacer? • ¿Qué te gustaría conseguir con este curso? • ¿Qué te gustaría llevarte de este curso? 	3º ronda café mundial
Operativo: Día de la semana, horario, nº	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son sus horarios disponibles para capacitarse? 	Cuestionario de preferencias

sesiones, lugar, duración	<ul style="list-style-type: none"> • ¿De cuánta duración se imaginan las sesiones? • ¿Cuántas sesiones creen necesarias para capacitarse en estos temas? • ¿En qué lugares le facilitaría participar? • Hay una etapa de la capacitación, que profundiza la práctica de comercialización, haciendo unas visitas en la USACH en Santiago, ¿estarías dispuesto a participar de estas, si te cubrieran los gastos de viaje? • Si contará con la oportunidad de recomendar algo a los relatores de la capacitación ¿que les pediría? 	individual
---------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Cronograma

Horario	Actividad	Materiales	Responsable
15.00-15.15	Encuadre inicial <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos actividad • Cronograma 		Equipo Usach
15.15-15.45	1º ronda café mundial	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafos • Plumones • Post-its 	Equipo Glocalminds
15.45-16.15	2º ronda café mundial		Equipo Glocalminds
16.15-16.45	3º ronda café mundial		Equipo Glocalminds
16.45-17.00	Rellenar plantilla	<ul style="list-style-type: none"> • Plantillas • Lápiz pasta 	Equipo Glocalminds
17.00-17.10	Cierre <ul style="list-style-type: none"> • Agradecimientos • ¿Qué viene? 		Equipo Usach

Preferencias del participante

Queremos conocer sus preferencias respecto a horarios, día de la semana y lugar que le facilitarían su asistencia a las capacitaciones.

¡Muchas gracias!

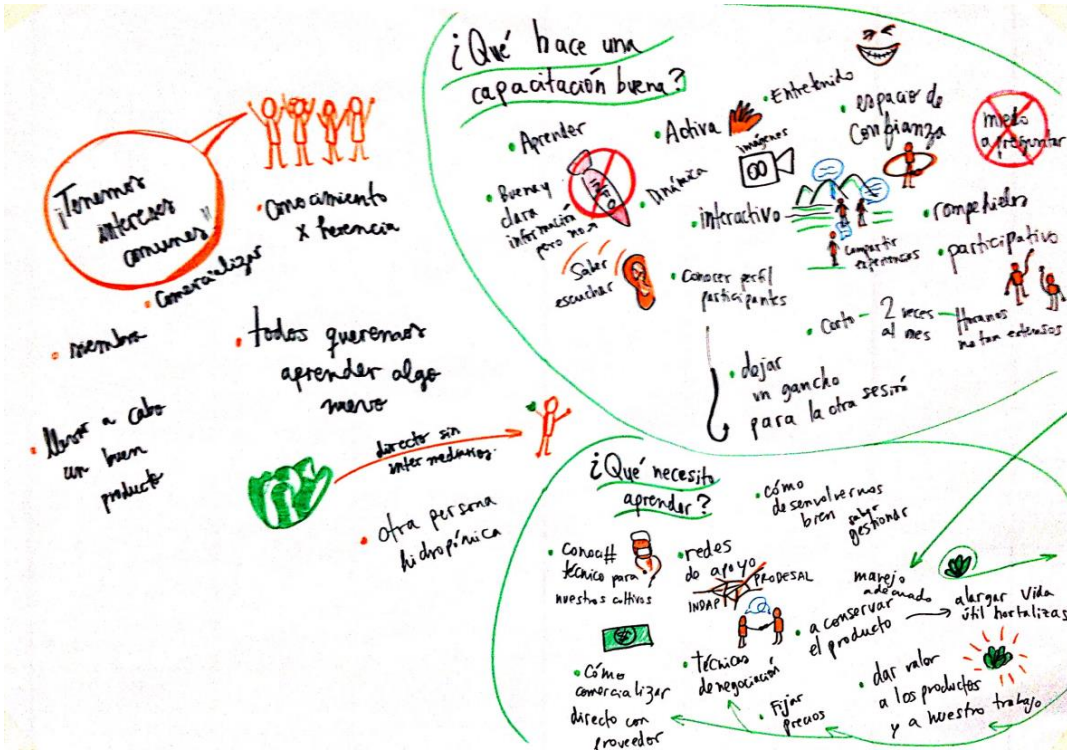
1. Marque los horarios en que podría asistir.

2. ¿Hasta cuántas sesiones al mes le sería posible asistir? _____

3. ¿Cuál debiera ser el máximo de horas de duración de cada capacitación? _____

4. Mencione lugares adecuados para llevar a cabo las capacitaciones.





SESIÓN DE REFLEXIÓN SOBRE EL PERFIL DEL PRODUCTOR
(13 de SEPTIEMBRE 2016)



Objetivos

- Reflexionar acerca de información levantada (conversaciones y cuestionario preferencias)
- Construir perfil actual de participantes.
- Construir perfil de egreso de participantes.
- Levantar expectativas, y necesidades de capacitación como relatores.

Agenda

- 10:10-10:20: Check-in
- 10:20-10:50: Reflexión en torno a levantamientos
 - Revisar información levantada en Colina
 - Experiencia e información de otros territorios
 - ¿Qué territorios visitaron?
 - ¿Qué les pasó?
 - ¿Qué descubrieron?
 - ¿Ven diferencias entre los territorios?

- 10:50-11:20: Construcción perfil actual y de egreso de participantes
- 11:20-11:50: Levantamiento necesidades de formación Relatores
 - ¿Qué necesitamos aprender para diseñar un plan de capacitación apropiado a estos perfiles?

11:50-12:00: Check-out

ETAPA 2:

TALLER FORMATIVO EN TÉCNICAS DE FACILITACIÓN Y APRENDIZAJE EN ADULTOS (21 de SEPTIEMBRE 2016)

Objetivos de Aprendizaje

- **Comprender distintas aproximaciones al fenómeno del aprendizaje humano**
- **Considerar la diversidad de estilos de aprendizaje para diseñar procesos.**
- **Conocer técnicas que favorezcan la disposición al aprendizaje.**
- **Redactar objetivos de aprendizaje**





Pauta Metodológica para el diseño de capacitaciones para adultos

21 de Septiembre, 2016

Índice

[Índice](#)

[¿Cómo aprenden los adultos?](#)

[Andragogía](#)

[Principios del aprendizaje en adultos](#)

[El enfoque de aprendizaje experiencial](#)

[Preguntas para observación y reflexión \(debriefing\)](#)

[Estilos de aprendizaje](#)

[¿Cómo diseñar experiencias de aprendizaje?](#)

[Diseño de una secuencia de aprendizaje](#)

[Etapa 1: Análisis de la situación. Levantamiento de información](#)

[Etapa 2: Establecimiento de objetivos de aprendizaje](#)

[Etapa 3: Programación de la actividad. Cronograma/Guión](#)

[Etapa 4: Selección metodología didáctica](#)

[Etapa 5: Material de apoyo](#)

[Etapa 6: Evaluación](#)

[Dispositivos para facilitar el aprendizaje](#)

[Principios o acuerdos de convivencia](#)

[Checkin - Checkout](#)

[Preguntas candentes/aprendizajes potentes](#)

¿Cómo aprenden los adultos?

Andragogía

“La **Andragogía** (del griego *άνήρ* "hombre" y *άγωγή* "guía" o "conducción") es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas, en contraposición de la **pedagogía**, que es la enseñanza orientada a los niños.”¹

Son acciones orientadas a que el adulto fortalezca su participación como:

- *Generador de su propio conocimiento y procesos de formación.*
- *Sujeto autónomo en la toma de decisiones sociales y políticas.*
- *Promotor y creador de procesos económicos y culturales.*
- *Agente de transformación social.*²

Principios andragógicos

A continuación se presentan los principios andragógicos o de aprendizaje en adultos según Malcom Knowles, los cuales se describen en sus estudios que datan de 1975 a 1990. Estos se estructuran a partir de las diferencias que tiene el aprendizaje en adultos versus el aprendizaje en niños.

1. **La necesidad de saber.** El adulto necesita saber por qué necesita aprender algo antes de aprenderlo. El profesor facilitador ayuda al aprendiz a ser consciente de la necesidad de saber. En la práctica puede realizar un diagnóstico de necesidades y brechas.
2. **Autoconcepto del alumno.** El adulto tiene un autoconcepto de sí mismo, como persona autónoma y autodirigida. Es responsable de sus decisiones y de su vida. Por ende de su propio proceso de aprendizaje. En la práctica el profesor facilitador debe identificar, orientar y respetar las decisiones sobre el nivel de autonomía del estudiante.
3. **La importancia de la experiencia.** El adulto llega con mucha y gran variedad de experiencias, motivaciones, necesidades, etc, por ende la enseñanza debe ser individualizada y para algunos tipos de aprendizaje el recurso más rico es la experiencia y conocimiento previo. En la práctica las metodologías que se utilizan se basan en que el adulto experimente y utilice su experiencia previa para avanzar en su aprendizaje. Los adultos definen su identidad en base a las experiencias que han tenido, al ignorarlas o devaluarlas el adulto lo percibe como rechazo a ellos como personas. Las experiencias previas también pueden ser barreras al aprendizaje de cosas nuevas, por lo que se

¹Wikipedia

²“Modelos andragógicos. Fundamentos” Trabajo de la universidad del Valle de México.

recomienda indagar en cuáles son los modelos mentales, hábitos, valores del estudiante, para ayudar a cuestionarlos.

4. **La disposición a aprender.** Los adultos están preparados para aprender cuando necesitan saber para ser capaces de hacer frente efectivamente a situaciones de su vida real. Puede ayudar a la disposición a aprender ejercicios de simulación.
5. **La orientación al aprendizaje.** El adulto se motiva a aprender en la medida en que perciben que eso les ayudará a realizar tareas presentes de su vida.
6. **La motivación.** Viene dada por factores internos (satisfacción laboral, autoestima, calidad de vida), por sobre los externos (notas, promoción laboral).

El enfoque de aprendizaje experiencial

Según Colin Beard, el aprendizaje experiencial es un proceso mediante el cual se construyen conocimientos a partir de experiencias concretas, las cuales permiten vincular teoría y práctica.

El concepto de aprendizaje puede ser definido como un cambio adaptativo a los inputs del entorno (Witteman, 1997). El aprendizaje experiencial se basa en la asunción de que el conocimiento se crea a través de la transformación provocada por la experiencia. La experiencia involucra activamente a toda la persona con su mundo interno y externo desde la cognición, emoción y acción (Beard, 2002).

El ciclo de aprendizaje experiencial de Kolb (Kolb, 1984) perfecciona el trabajo de otros autores en este sentido como Lewin (1951), Dewey (1938) y Piaget (1978). y describe el proceso de aprendizaje en 4 etapas: 1.Experiencia concreta, 2.Observación y reflexión, 3.Conceptualización abstracta, y 4.Aplicación práctica.



En la práctica tras hacer a los participantes evocar o vivir una experiencia, se aplican técnicas de procesamiento o debriefing que permiten reflexionar colectivamente para extraer conclusiones y explorar nuevas posibilidades de acción.

Para desarrollar el aprendizaje se pueden diseñar las actividades en relación a tres niveles de trabajo que se explican a continuación.

- **Experiencias de observación** (participante testigo): Observación de alguna actividad, fenómeno en vivo en situación real o similar. Ej, salida a terreno, modelaje, testimonio, películas, cortometrajes, entre otros.
- **Experiencia de evocación** (participante protagonista pasado): Experiencia reconstruida desde eventos del pasado. Ej: imaginaria, recuerdos en general.
- **Experiencia en vivo** (participante protagonista presente): Experiencia concreta vivida en el momento. EJ: juegos, desafíos, teatro, cuentacuentos, resolución de problemas, artes plásticas, meditación, entre otros.

Preguntas para observación y reflexión (debriefing)

Para apoyar la etapa de reflexión del ciclo de aprendizaje, Roger Greenaway propone realizar preguntas a los participantes, las cuales estructura en 4 F's: Facts (Hechos), Feelings (Sentimientos), Findings (Descubrimientos) y Futures (Proyección futura). A continuación se puede encontrar preguntas sugeridas para cada una de estas sub-etapas de la reflexión.

Rescatar la experiencia (Facts)	Observar y reflexionar (Feelings)	Conceptualización Abstracta (Findings)	Aplicación práctica y transferencia (Futures)
Qué pasó? Qué hiciste? Qué vieron? Qué escucharon? Qué sentiste ? Qué experimentaste? Si esta experiencia fuera una película, qué escenas quedarán grabadas en tu memoria? Si fuera un comic, cuáles serían los hitos clave?	Cómo me afectó? Qué efectos tuvo mi acción? Por qué pasó lo que pasó? Cómo viste a tus compañeros? Qué factores clave contribuyeron al éxito? Qué factores lo dificultaron?	Qué aprendiste? Qué rescatarías de la actividad? Cómo conectamos lo vivido con algún modelo o teoría? Cómo conectamos esto con el concepto 'xxx'? Cómo esto se relaciona con xxxx y con xxxx? Si pudiéramos construir una metáfora para explicar lo vivido, cuál sería? Si lo vivido fuera una metáfora de algo mas, cuál sería?	Qué mejorarías? Qué harías distinto la próxima vez? Cómo puede aplicarlo en el trabajo? A qué te comprometes? Qué compromiso puedes asumir? En qué se parece esto a tu contexto laboral? Qué de lo aprendido ves aplicable / puedes aplicas en tu trabajo?

Roger Greenaway. www.reviewing.co.uk

Estilos de aprendizaje

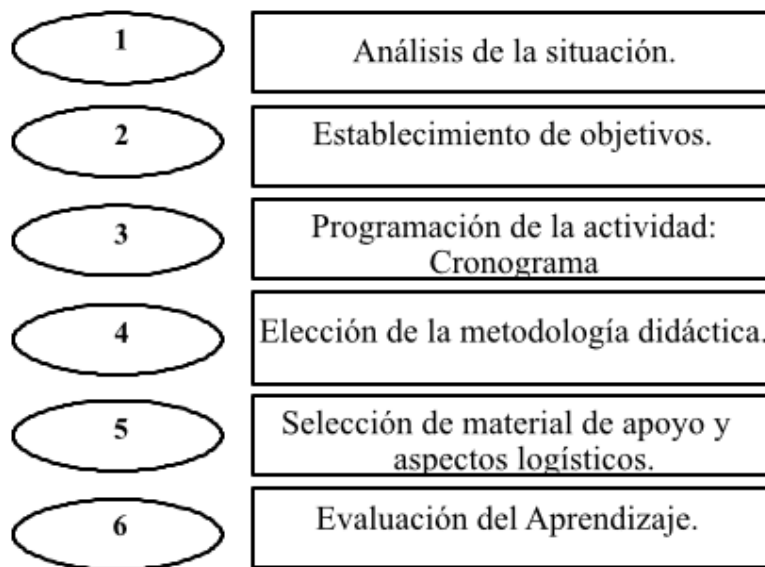
Basado en el trabajo de Kolb, Honey y Mumford identifican 4 estilos de aprendizaje: **activo**, **teórico**, **pragmático**, y **reflexivo**. Este marco es útil en la medida que permite a cada participante identificar el propio estilo de aprendizaje y con esto estrategias que faciliten su aprendizaje, así como permite al profesor facilitador diseñar de manera inclusiva sus capacitaciones, incluyendo actividades que faciliten el aprendizaje de la diversidad de participantes presentes en la sala.

Estilo de aprendizaje	Características	Actividades
Activo	Los activos son personas que aprenden “haciendo”. Necesitan ensuciarse las manos y sumergirse en las cosas con las dos manos por delante. Tienen una actitud muy abierta para aprender y se implican plenamente y sin prejuicios en las nuevas experiencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Lluvias de ideas • Resolución de problemas • Discusión en grupo • Rompecabezas • Concursos • Juegos de rol
Teórico	A estos “aprendices” les gusta entender la teoría que hay detrás de las acciones. Necesitan modelos, conceptos y hechos con el objeto de participar en su propio proceso de aprendizaje. Prefieren analizar y sintetizar para elaborar la nueva información en una “teoría” lógica y sistemática.	<ul style="list-style-type: none"> • Modelos • Estadísticas • Historias • Citas • Información de antecedentes • Aplicación de teorías
Pragmático	Estas personas necesitan saber cómo poner en práctica en la vida real lo que se ha aprendido. Los conceptos abstractos y los juegos no son apropiados para ellos, a no ser que puedan ver la manera de poner esas ideas en práctica en sus vidas. Como experimentadores, prueban nuevas ideas, teorías y técnicas para ver si funcionan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo para pensar cómo aplicar lo aprendido a la realidad. • Estudio de casos • Resolución de problemas • Debates
Reflexivo	Estas personas aprenden observando y pensando en lo que ocurre. Evitan saltar, porque prefieren observar las cosas desde la barrera. Prefieren dar un paso atrás y observar las experiencias desde distintas perspectivas, recoger datos y tomarse el tiempo necesario para llegar a las conclusiones apropiadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Debates en pareja • Cuestionarios de autoanálisis • Cuestionarios de personalidad • Tiempo de reflexión • Actividades de observación • Retroalimentación de los demás • Entrenamiento • Entrevistas

¿Cómo diseñar experiencias de aprendizaje?

Diseño de una secuencia de aprendizaje

Para el diseño de experiencias de aprendizaje en adultos se sugieren las siguientes etapas:



Etapa 1: Análisis de la situación. Levantamiento de información

El objetivo del levantamiento de información es obtener información que nos permita diseñar una actividad de capacitación adecuada a las necesidades de nuestro público objetivo.

Los aspectos principales que se recomienda indagar con los participantes son los siguientes:

- Experiencia previa
- Necesidades de Capacitación
- Expectativas respecto a la Capacitación

Etapa 2: Establecimiento de objetivos de aprendizaje

Los objetivos de aprendizaje:

- Comunican los resultados esperados de la capacitación.
- Describen comportamientos que son observables y medibles.
- Especifican qué debe **hacer** el participante como resultado de la capacitación.
- Proveen bases para evaluar el aprendizaje.

Categorías objetivos de Aprendizaje:

- **Conciencia:** familiaridad con los términos, conceptos, procesos.
- **Conocimiento:** Comprensión general de conceptos, procesos, etc..
- **Desempeño:** capacidad de demostrar la habilidad al menos en un nivel básico.

Estos se redactan de la siguiente manera:

“Al finalizar el curso el participante será capaz de:

- *(Verbo)*
- *(Verbo)*”

EJERCICIO:

1. Describa al menos 3 objetivos clave a alcanzar durante su módulo.
2. Identifique qué tipo de objetivo es: conciencia, conocimiento o desempeño.

OBJETIVO 1

Tipo:

OBJETIVO 2

Tipo:

OBJETIVO 3

Tipo:

Etapa 3: Programación de la actividad. Cronograma/Guión

Un cronograma es una herramienta que nos permite dar estructura y orden para conectar objetivos de aprendizaje, con contenidos, actividades, tiempos y materiales.

Elementos de un cronograma/guión

- Objetivos
- Contenidos
- Actividad
- Tiempo asignado
- Materiales

Ejemplo:

PROPUESTA GUIÓN JORNADA DE FORMACIÓN RELADORES SIMÓN DE CIRENE

Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer su contribución y fortalezas como relator, fortaleciendo así su compromiso con la Corporación. Reconocer principios y prácticas de educación en adultos, compartidas, alineadas a la Corporación y replicables en sus contextos. Identificar buenas prácticas de manejo de grupo a través del intercambio de experiencias entre pares.
Datos	<ul style="list-style-type: none"> 1 jornada 30 personas 8 horas 2 facilitadores

Módulo 1: “Yo, relator de Simón de Cirene”			
Objetivos:			
<ul style="list-style-type: none"> Re-conectar con el propósito personal de ser relator de SDC. Descubrir la esencia y fortalezas del relator SDC. Co-construir perfil soñado relator SDC (Actitudes, Conocimientos, Herramientas). Reconocer la importancia de compartir buenas prácticas con pares para mejorar su propio desempeño. 			
Actividades	Tiempo	Resp.	Materiales
<p>1. Bienvenida (10 min): Contextualización de la Jornada</p> <ul style="list-style-type: none"> Objetivos Jornada Apertura SDC Presentación del equipo de facilitadoras <p>2. Presentación de los participantes (check-in) “Mis Fuentes de Poder” (40 min) Video + breve speed dating</p> <ol style="list-style-type: none"> Contextualización: fortalezas personales; profesionalización el rol. Videos cortos de sensibilización (Paul Potts y Ken Lee): distinciones de “actitudinal” y “aptitudinal”; necesidad de generar un equilibrio. Speed dating o trabajo en grupos en torno a preguntas: <ul style="list-style-type: none"> Formato speed dating: ¿quién soy? ¿cuáles son mis fortalezas en mi rol en SDC?; ¿cuáles son mis oportunidades de mejora? (6 min) 	9:00 – 10.00	Marisol D.	PPT AdhesivoS nombres Parlantes Data Post its

EJERCICIO:

Elabore un cronograma para uno o más de los objetivos descritos en el ejercicio anterior.

OBJETIVO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	TIEMPO	MATERIALES

Etapa 4: Selección metodología didáctica

La metodología didáctica puede orientarse básicamente a fortalecer dos tipos de pensamientos:

Pensamiento convergente: está orientado a la resolución de problemas que tienen una sola alternativa como correcta. En los sistemas educativos esta modalidad de trabajo es la más

utilizada, llegando a abusar de ella, por lo que la mayoría de las personas estamos más familiarizados con este tipo de pensamiento que con el que se describe a continuación.

Pensamiento divergente: está encaminado a la solución de problemas que tienen más de una respuesta correcta o que tienen distintas vías de solución. Este tipo de pensamiento permite trabajar situaciones que dan origen a múltiples respuestas y que nos exigen generar muchas alternativas y tener la capacidad de evaluar estas alternativas para tomar aquellas decisiones que sean las más adecuadas y acertadas.

El pensamiento convergente y el divergente constituyen dos vías para resolver los problemas diarios. Dependiendo del tipo de pensamiento que queremos fortalecer, podemos entregar los contenidos de dos formas:

INDUCTIVAMENTE: eso significa hacer que los alumnos hagan cosas y ellos mismos vayan sacando conclusiones, es decir vayan induciendo el conocimiento. **Va de lo concreto a lo abstracto.** Luego el relator ordena lo que ellos plantean y lo sistematiza.

DEDUCTIVAMENTE: eso significa que se entrega el conocimiento “listo” a los alumnos y se les pide que ellos lo apliquen a diferentes situaciones. **Va de lo abstracto a lo concreto.** Luego, el relator debe explicar muy bien los temas y supervisar que sean bien aplicados.

ENSEÑANZA ACTIVA

La enseñanza sólo conduce con seguridad al éxito deseado, cuando los nuevos modelos de comportamiento son construidos y practicados a través de la enseñanza activa. Esto se refiere a **ejercitar los comportamientos deseados** mediante discusiones de grupo, juegos de roles, estudios de casos, presentaciones de equipos, análisis de equipos, etc. Es decir, disminuyendo en lo posible las conferencias y charlas teóricas del profesor.

Datos:

- **Cuanto más se ejercita el aprendiz, tanto mejor** son los resultados.
- Incluso en materia ya dominada por la gente, esta debería ser repetidamente ejercitada, **“reaprendizaje”**, sin embargo, acá hay que tener en cuenta que se necesita mayor contar con distintos ejercicios que apunte al mismo fin.
- Los nuevos modelos de comportamiento deben ser ejercitados repetidas veces, pero cada repetición deberá realizarse en una **situación aparentemente distinta**.
- **No hay materias aburridas, sólo existen profesores aburridos.**
- Los **métodos de enseñanza tienen que adaptarse a cada materia**, es decir, la dinámica de la didáctica debería ser adecuada a la naturaleza de la materia. Constituye un error monumental elegir un sólo método para todas las materias.

- Normalmente los participantes adultos de un curso, desean que se les exija mucho. **Cuanto más se le exige tanto mayor es la vivencia de éxito.** Por ello, hay que conducir a los participantes hasta el límite de su capacidad en lugar de fijar un nivel de rendimiento demasiado bajo.

Existen actividades de capacitación que se realizan de manera alternada a la exposición de los contenidos teóricos del curso y que agregan dinamismo, involucran un más amplio uso de los sistemas perceptuales y permiten el aprendizaje de tipo inductivo, algunas de ellas son:

1. Actividades de Presentación y Manejo de Expectativas de los Participantes

Es importante que los participantes se conozcan entre sí para que se genere un clima de confianza que facilite el trabajo participativo. La presentación individual permite además al relator referirse a los participantes por su nombre y conocer sus características.

La presentación no es exclusiva de la primera sesión, si es que se han programado varias. Cada sesión puede disponer de un tiempo para esto, pudiendo realizarse distintas dinámicas. Así, en la medida que avanzan las sesiones el grupo se conoce mejor, aumentando las posibilidades de un trabajo más comprometido y profundo.

2. Actividades de Descongelamiento

Muchas veces la personas que llegan a un curso de capacitación vienen de ámbitos diferentes, se conocen poco entre ellas y al relator, y en general, no existe mayor confianza para generar un diálogo fluido.

Dado que en la capacitación de adultos es clave la actitud participativa de los aprendices, es decir, que compartan experiencias, hagan preguntas, y para esto es necesario un nivel mínimo de confianza, podemos realizar algunas acciones concretas que faciliten este ambiente.

A las actividades que realiza el relator con el fin de “relajar” los ánimos y generar mayor cercanía con y entre los participantes, denominaremos “actividades de descongelamiento”. Estas actividades además, buscan focalizar a los participantes en la capacitación, alejándolos de sus preocupaciones laborales y cotidianas.

Estas actividades se caracterizan por:

- Generalmente se realizan al iniciar una actividad de capacitación.
- Suelen ser lúdicas.
- No necesariamente están relacionadas con el contenido del taller.

3. Actividad Principal

La cual puede ser individual y/o grupal en la cual se desarrollan, analizan, aplican y/o practican los temas relevantes de la capacitación. Ejemplo: definición grupal de “trabajo en equipo”, para luego rescatar los elementos clave que identifican los alumnos y complementarlo con los conceptos que quiere desarrollar el monitor. Análisis o diagnóstico de procesos internos que realizan los participantes, etc.

MODALIDADES:

Trabajo individual:

Consiste en promover la reflexión personal de cada participante, a fin de que este tome conciencia de su postura frente al tema propuesto, cómo lo afecta y enfrenta en su vida cotidiana.

Trabajo grupal:

Es una instancia participativa muy efectiva ya que además de promover la reflexión personal permite conocer otras realidades, valorándolas como fuente de aprendizaje y de ayuda. Además, los grupos pequeños permiten expresar más fácilmente las opiniones, mayor intimidad y espontaneidad que la conversación en plenario. De esta manera, al recoger las conclusiones grupales, se puede considerar mayor número de puntos de vista diferentes.

***Ambas estrategias pueden utilizarse de manera complementaria.**

4. Actividad de Cierre

Cierre de la actividad: al cambiar de módulo, tema o finalizar una sesión o toda la capacitación, es necesario sistematizar o resumir los conceptos utilizando, rescatando sus puntos esenciales.

Dinámicas para el desarrollo de la actividad principal:

El trabajo individual, la formación y el trabajo en grupos se pueden realizar a través de diferentes técnicas o dinámicas.

Algunas de estas metodologías son:

Exposición: El relator se presenta ante los alumnos y expone el tema de su interés, seleccionando ideas-fuerza que desea destacar en la exposición, propiciando al grado de interacción con los participantes adecuado tanto a los objetivos de su exposición, como también, para lograr mantener la atención e interés de estos.

b) Las parejas:

Esta técnica consiste en dividir a los participantes en parejas para que reflexionen acerca de un tema. El coordinador puede traer las preguntas o puede motivar para que a partir del grupo emerjan las preguntas que guiarán la reflexión. Cada pareja conversa durante 10 a 15 minutos. Luego se juntan de a 2 parejas y se cuentan lo conversado.

c) El juicio:

El coordinador decide discutir un problema o tema controvertido, a través de un juicio (generalmente es un tema que tenga 2 posiciones opuestas).

Nombra a 3 personas para que sean jurado. El resto del grupo se divide en 2: los acusadores y los defensores.

Los acusadores se reúnen y discuten las razones en contra que presentarán al jurado; a su vez, los defensores se juntan para determinar las razones a favor que presentarán al jurado.

Comienza el juicio. El coordinador da la palabra a un representante de cada grupo para que exponga sus razones en un tiempo breve. Acusadores y defensores pueden intervenir más de una vez.

d) Lluvia de ideas:

Cada grupo recibe una hoja con una o más preguntas. La idea es que cada persona del grupo diga lo que piensa sobre las preguntas de manera corta y espontánea (sin mayor evaluación). Un secretario del grupo debe ir anotando las ideas en la hoja de papel. Luego se ordenan las ideas, colocándoles un número que indique su importancia.

e) Tarjetas verdadero falso:

A cada grupo se le entrega un set de tarjetas iguales, preparadas de acuerdo al tema. Al interior de cada grupo se reparte la misma cantidad de tarjetas por participante. Se sugiere que cada integrante tenga como máximo 2 tarjetas. A mayor cantidad de gente menos tarjetas por persona. Cada participante lee su tarjeta clasificándola como verdadera o falsa y fundamenta su

respuesta. Los otros miembros del grupo pueden dar su opinión, fundamentándola en forma breve. El grupo debe llegar a un acuerdo sobre si la afirmación que aparece en la tarjeta es verdadera o falsa y por qué. Luego se continúa con el mismo procedimiento hasta terminar con todas las tarjetas.

g) Cuestionario de opinión:

El coordinador entrega a cada participante o grupo una hoja con afirmaciones. Al lado de cada frase hay 4 columnas: "de acuerdo", "indiferente", "en desacuerdo", "absurdo",

Cada persona debe ir catalogando las frases, marcando con una x en la columna correspondiente.

Luego se reúnen en grupos (de no más de 6 personas) e intercambian sus opiniones, reflexionando y discutiendo las diferencias, para finalmente lograr una respuesta por grupo.

h) Completación de frases:

El coordinador entrega una hoja con las frases a completar, relacionadas con el tema de la reunión.

Se comienza la reflexión de manera individual: cada persona lee y completa las frases (5 minutos app.) Luego el coordinador indica que se formen grupos de app. 6 personas para que compartan sus respuestas, opiniones, dudas, experiencias.

i) Estudio de casos:

Se forman grupos de máximo 6 personas.

A cada grupo se le reparte una hoja con una historia relacionada con el tema de la reunión, sin un final predeterminado.

Cada grupo debe discutir el caso hasta llegar a una solución común.

j) Juegos de roles: El relator propone la representación de una situación que sea atingente al tema que desea abordar en la relatoría. Selecciona participantes para el juego de roles, les clarifica el rol que van a cumplir, los prepara en relación al proceso que van a ejecutar y luego dirige la dinámica frente a curso. Al término de esta, conduce con los asistentes el análisis, reflexión y conclusiones que se pueden obtener del ejercicio, de acuerdo con los objetivos que se propuso para la presentación.

Etapa 5: Material de apoyo

- **Presentación audiovisual o power point:** guía de la presentación que permite mostrar cada uno de los conceptos o temas clave a trabajar en capacitación.
- **Guías de trabajo:** hojas de ejercicio que permiten al participante desarrollar ciertas actividades guiadas relacionadas con el tema de capacitación.
- **Manual de apuntes:** en el que se describen los conceptos y temas clave en forma más amplia y como apoyo teórico a los conocimientos o habilidades que debe aprender el participante.
- **Instrumentos o herramientas:** en el caso de capacitaciones que impliquen la manipulación de los mismos, por ejemplo: reguladores, medidores, computadores.

Etapa 6: Evaluación

Toda acción de capacitación debe contemplar una evaluación que permita comprobar su efectividad y mejorar posibles aplicaciones futuras.

Existen diferentes niveles de evaluación que van dando cuenta de la efectividad de la metodología empleada.

En este tema, el modelo más conocido que clasifica las diferentes áreas en que puede evaluarse una capacitación es el desarrollado por Kirkpatrick y que incluye cuatro niveles. Este modelo conceptual señala además los tipos de datos que deben ser recolectados en cada nivel.

Niveles de Evaluación:

Nivel 1, *Reacción:* se refiere a lo que los participantes piensan acerca del programa, incluyendo materiales, instructores, metodología, contenidos, etc. La reacción de los participantes al programa puede ser un elemento crítico para rediseñar aspectos del programa, de manera de asegurar el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje. Generalmente este nivel se mide a través de encuestas realizadas inmediatamente después del entrenamiento.

Nivel 2, *Aprendizaje:* este nivel se orienta a evaluar cuánto conocimiento lograron incorporar los participantes en relación a los conceptos, principios, técnicas y habilidades entrenadas en el

programa. Existen diferentes modalidades de medir este nivel, entre ellas, pruebas escritas, ejercicios y simulaciones.

Nivel 3, *Aplicación*: se refiere a los cambios conductuales que se generan en los participantes producto del entrenamiento. Es decir, cuánto han aplicado en su trabajo de los conocimientos y habilidades aprendidas en el programa. La forma ideal de medir este nivel es a través de una evaluación pre y post programa en que se observe y chequee la realización de las conductas entrenadas. Esta evaluación puede ser realizada tanto por otros (jefaturas, pares, colaboradores) y/o autoevaluación.

Nivel 4, *Impacto*: este nivel implica monitorear indicadores del negocio que puedan ser mejorados gracias al efecto del programa. Los indicadores elegidos van a depender del tema y objetivos del programa. Algunos tipos de indicadores que pueden ser medidos son: disminución de costos, aumento de ventas, disminución de tiempos de respuesta, así como también indicadores de tipo más cualitativo como, la satisfacción laboral, clima de trabajo, etc.

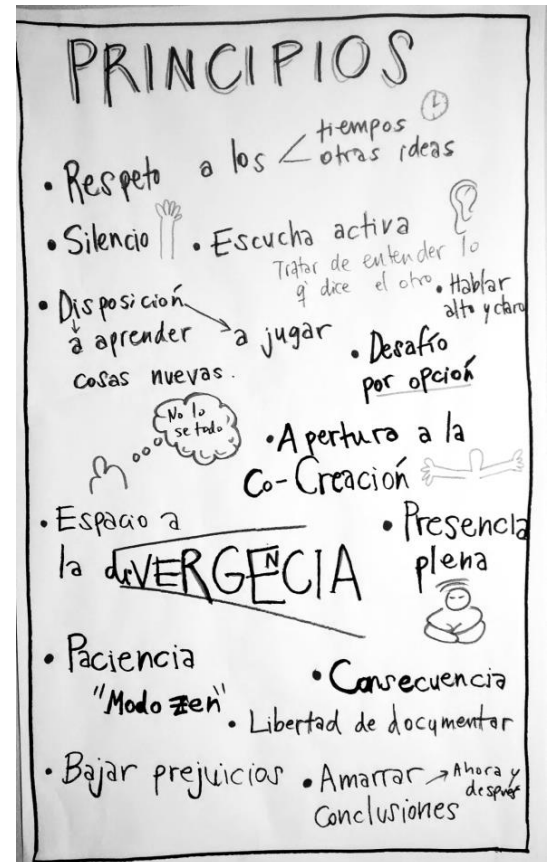
Dispositivos para facilitar el aprendizaje

Principios o acuerdos de convivencia

Los acuerdos de convivencia es un dispositivo que nos permite crear reglas claras en conjunto con los participantes antes de comenzar las clases. Se propone dejar un tiempo especial al comienzo de la primera clase que se tenga con un grupo determinado de participantes, para co-constuir estos acuerdos o principios. Esto permite la apropiación de los acuerdos que se realicen y una responsabilidad compartida entre todos para el éxito de las clases.

Se pega un papelógrafo en algún lugar visible y se pregunta a los participantes qué acuerdos necesitamos hacer entre todos o qué principios les gustaría que se respetaran por todos para que sea una clase/capacitación provechosa para todos.

En la medida que los van nombrando se va tomando nota de ellos a modo de recordatorio y para poder recurrir a ellos cuando se esté pasando a llevar alguno.



En estos principios también se pueden incluir los que el profesor relator propone, siempre y cuando sean avalados por todos.

Es importante cerrar la instancia preguntando a todos si esos principios/acuerdos los representan y se comprometen con ellos.

Checkin - Checkout

Las técnicas de check-in y check-out se utilizan al inicio y fin de una clase como una forma de iniciar y concluir un proceso grupal. Se practican generalmente en círculo, para que todos/as los/as participantes puedan tener un espacio y verse entre ellos, lo cual facilita el involucramiento en el proceso y la contribución de cada uno.

Los check-in y check-out se pueden practicar de múltiples formas, se puede pedir a los participantes que respondan a una pregunta, compartir un objeto personal, jugar, o escuchar música, cualquier actividad que vaya acorde con el propósito de la sesión.

Para diseñar un apropiado check-in y check-out, algunas variables a tomar en cuenta son las siguientes:

- **Número de participantes y tiempo disponible:** Si cada participante comparte su respuesta a una pregunta, el tiempo por cada uno será al menos un minuto, multiplicado por el número de participantes, ya se puede tener una aproximación del tiempo necesario para una actividad de este tipo. Si se dispone de un tiempo más acotado entonces se puede pedir a los participantes que compartan su respuesta en parejas, entre todos pero en una sola palabra, o que simplemente reflexionen en silencio.
- **Perfil participantes:** La edad, sexo, ocupación, etc. son variables indispensables a tomar en cuenta al diseñar una actividad con la que los participantes se sientan cómodos.
- **Disposición emocional y energía del grupo:** Se recomienda poner atención al nivel de energía del grupo y al estado emocional en el que se encuentran, de manera de ser respetuosos con ellos y a la vez facilitar el que todos/as puedan tener el nivel de energía y disposición necesarias para concretar los objetivos de la sesión.
- **Estado emocional que se quiere provocar:** Con el check-in y check-out se puede inducir a estados reflexivos, enérgicos, emotivos, etc, que creamos puedan favorecer el proceso grupal.

Check-in

Algunos objetivos que puede cumplir un check-in son los siguientes:

- Generar una disposición abierta al aprendizaje.
- Conectar y focalizar con el propósito de la sesión.
- Conectar con la disposición y expectativas con que llegamos a la sesión.

Algunas sugerencias

- **Preguntas:** Para reflexionar individualmente y/o compartir. Para compartir puede ser oralmente, en un dibujo, en un pos-it, con una posición corporal, etc.
 - ¿Cómo llego?
 - ¿Qué espero aprender hoy?
 - ¿Por qué estoy acá hoy? ¿Qué me trajo?
 - ¿Cuáles son mis grandes preguntas/desafíos en relación al tópico de la sesión?
- **“Speed-dating”:** Útil con grandes grupos o para favorecer múltiples interacciones en corto tiempo. Se indica a los participantes caminar libremente por la sala y al toque de una campana reunirse en parejas o tríos y conversar sobre alguna pregunta que se les indique durante 1-2 minutos. Una vez finalizado el tiempo, tocar la campana y buscar una nueva pareja para conversar una nueva pregunta. Se repite cuantas veces se desee.
- **Objeto valioso:** Se solicita a los participantes traer un objeto personal valioso para ellos/as a la sesión. En formato círculo o “speed dating” se les invita a presentarse en base al objeto que han traído a la sesión.

Check-out

Algunos objetivos que puede cumplir un check-out son los siguientes:

- Hacer metacognición.³
- Evaluar la sesión.
- Generar compromiso de los participantes con el proceso.

Algunas sugerencias

- **Preguntas:** Para reflexionar individualmente y/o compartir. Para compartir puede ser oralmente, en un dibujo, en un pos-it, con una posición corporal, etc.
 - ¿Cómo me voy?
 - ¿Qué me llevo?
 - ¿Cuál fue el aprendizaje más significativo de la sesión?
 - ¿Cómo puedo aplicar esto en mi entorno?
 - ¿Qué me pareció el taller?
 - ¿Qué me comprometo a hacer con lo aprendido?

Preguntas candentes/aprendizajes potentes

Este dispositivo apoya la metacognición de los participantes. Son dos carteleras, una con la leyenda “Preguntas candentes” y la otra “Aprendizajes potentes”. La primera se puede utilizar para comenzar una clase con las preguntas que traen los participantes, y ambas pueden utilizarse al terminar una clase, o luego de cerrar un módulo de aprendizaje importante, invitando a los participantes que escriban en post-its qué han aprendido y qué preguntas nuevas les surgen.

Es recomendable asignar un tiempo de trabajo silencioso a esta tarea. Una vez finalizado se les invita a ir leyéndolos de a uno y pegándolos en las carteleras, las cuales se recomienda dejar en un lugar visible durante las clases para que estén disponibles a quien quiera leerlas y seguir reflexionando.

Este dispositivo también sirve al profesor facilitador para saber expectativas, necesidades de aprendizaje, con qué aprendizaje se quedan sus estudiantes, etc.



³ Capacidad de reflexionar sobre el proceso propio de aprendizaje.



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE

Con el objetivo de analizar las actuales prácticas de gestión agrícola, agradeceremos que responda con sinceridad a las siguientes preguntas,

	Nunca	2	A veces	4	Siempre
	1		3		5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

COMERCIALIZACION

	21	Conozco mis costos de producción y de comercialización							
--	----	--------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

PROYECTOS									
	24	He postulado iniciativas y proyectos con otros productores/as							
	25	Tengo intención de postular proyectos con otros productores/as							
	26	Tengo alguna idea de proyecto que agregaría valor a mis hortalizas							
	27	Me siento capaz de agregar a valor a mis hortalizas							
	28	Nombre instituciones e instrumentos de apoyo y fomento que podrían potenciar su negocio							
	25	Me reúno periódicamente con mis pares							
	26	Me reúno periódicamente con otros productores para conversar nuevas oportunidades de negocio							
	27	Me reúno periódicamente con mis pares para compartir conocimientos y experiencias							
	28	Siento que interactuar con otros agricultores me beneficia							
	29	Disfrutamos y aprendemos tanto en esta red que invitaríamos a nuevas personas a sumarse a esta red							
	30	Siento la necesidad de colaborar en red con mis colegas							
COLABORACIÓN									

MEJORA DE PRÁCTICAS									
31	Tengo claridad de los roles necesarios para la colaboración en red								
32	Me siento parte de una comunidad que aprende								
33	Me siento capaz de colaborar con otros en proyectos reales								
34	Tengo interés en aprender más sobre Buenas prácticas de Manipulación de Alimentos								
35	Cumplo algunas Buenas Prácticas de Manipulación de Alimentos								
36	Conozco la Norma Chilena de Buenas Prácticas de Manipulación de Alimentos								
37	Tengo interés en aprender más sobre Buenas prácticas agrícolas								
38	Cumplo algunas Buenas Prácticas Agrícolas								
39	Conozco los principios de Buenas Prácticas Agrícolas								
40	Conozco las Condiciones requeridas para obtener la Resolución Sanitaria y necesito apoyo para lograr reglamento								
41	Soy consciente de qué requisitos para obtener la Resolución Sanitaria no cumplo								
42	Estoy dispuesto a incorporar nuevas prácticas que garanticen la inocuidad de mis productos, más allá de lo obligatorios								
43	Necesito apoyo para lograr un cumplimiento integral del Reglamento Sanitario de los Alimentos								



UNIVERSIDAD
DE SANTIAGO
DE CHILE