

IV Congreso Nacional en Educación Comercial



Construcción del conocimiento desde la innovación educativa

650

E74m

Universidad Nacional (Costa Rica). Facultad de Ciencias Sociales.
Escuela de Secretariado Profesional

Memoria IV Congreso Nacional de Educación Comercial / Universidad
Nacional (Costa Rica). Facultad de Ciencias Sociales. Escuela de Secretariado
Profesional. -- Heredia, C.R. : UNA-EUNA, 2008.

114 p. : 28 cm.

ISBN: 978-9968-9947-2-9

1. COSTA RICA. 2. ENSEÑANZA COMERCIAL. 3. TECNOLOGIA.
4. PEDADOGIA. INGLES COMERCIAL. I. Título

MEMORIA

IV Congreso Nacional en Educación Comercial ***Construcción del conocimiento desde la innovación educativa***

27, 28 y 29 de junio del 2012

ESCUELA DE SECRETARIADO PROFESIONAL

Dirección Administrativa Escuela de Secretariado Profesional

M.G.P.P. Leonardo Salas Quirós	Director
MSc. Gloriana Sánchez Rodríguez	Subdirectora
Licda. Lillianne García Villalobos	Profesional Ejecutiva
Licda. Ana Lorena Campos Varela	Técnico General en Servicios Paraacadémicos



Comisión Organizadora

- MGPP. Leonardo Salas Quirós
- MSc. Gloriana Sánchez Rodríguez
- MSc. Margarita Vargas Calvo
- MSc. Carolina España Chavarría
- MSc. Isabel Araya Muñoz
- MSc. Katia E. Varela Córdoba
- Licda. Ana Lorena Campos Varela

Comisión Editora del Congreso

- Ana Lorena Campos Varela
- María Eugenia Ugalde Villalobos
- Katia Eugenia Varela Córdoba

Comisión Apoyo Logístico

- Martiza Ulate García
- Patricia Arce Rojas
- Ingrid Sánchez Alvarado
- Gloriana Sánchez Rodríguez

Comisión de Finanzas

- Katia Eugenia Varela Córdoba
- Ana Lorena Campos Varela

Comisión de Prensa e Información

- Juan Carlos Bermúdez Mora
- Margarita Vargas Calvo
- María Eugenia Ugalde Villalobos



Comisión de Protocolo

- Yamilette Jenkins Alvarado
- Loretta Chavez Gutiérrez
- Yolanda Jiménez Ramírez
- Marta Matamoros Blanco

Comisión de Apoyo Estudiantil

- María José Saballos Bermúdez
- María José Hernández Vargas
- María José Hernández Solano

TABLA DE CONTENIDOS

PRESENTACIÓN.....	10
CONFERENCIA INAUGURAL.....	11
LIDERAZGO ACADÉMICO: EL ROL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN COMERCIAL.....	11
CONFERENCIA INAUGURAL.....	12
LIDERAZGO ACADÉMICO: EL ROL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN COMERCIAL.....	12
Introducción.....	12
Concepto de liderazgo.....	12
2.1. Influencia natural.....	13
Personalidad.....	13
Desarrollo de personas.....	13
Producción.....	14
Empatía.....	14
Deberes.....	14
2.2. Características de liderazgo.....	14
3. Ejercicio de liderazgo académico de los docentes de educación comercial.....	15
3.2. El conocimiento se adquiere con la experiencia.....	15
3.3. Hablar sobre el conocimiento no es equivalente a conocer.....	16
3.4. Hacer el mejor planeamiento tampoco lleva al conocimiento.....	16
3.5. Hablar bien no significa conocer.....	16
3.6. Profesores líderes que conocen y realizan el trabajo.....	17
3.7. Del conocimiento simple a la complejidad necesaria.....	17
3.8. El conocimiento es una carrera de obstáculos pero “sí se puede”.....	17
3.9. El conocimiento se genera en la confianza.....	17
3.10. El conocimiento se debe transformar en acción.....	18
Conclusión.....	18



MESA REDONDA: ROL DOCENTE (DESARROLLO SOCIO-DISCIPLINAR)	20
MESA REDONDA: ROL DOCENTE (DESARROLLO SOCIO-DISCIPLINAR)	21
Introducción	21
Educación Basada en Normas de competencias.....	22
Competencias Profesionales	24
Competencias personales	25
Competencias para la función pedagógica	25
Ley de Carrera Docente.....	26
Manual Descriptivo de Especialidades Técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, Área Carrera docente.....	28
Ejecutivo para Centros de Servicio.....	29
Secretariado Bilingüe	30
Secretariado Ejecutivo.....	31
MESA REDONDA: ROL DOCENTE (DESARROLLO SOCIO-DISCIPLINAR)	34
EL ROL DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	35
Dimensión socio-afectivo	44
Dimensión didáctica-metodológica.....	46
EL ROL DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE	52
*TALLER: CÓMO UTILIZAR UNA ACTIVIDAD LÚDICA EN LA ESTRATEGIA DOCENTE	¡Error!
Marcador no definido.	
TALLER: CÓMO UTILIZAR UNA ACTIVIDAD LÚDICA EN LA ESTRATEGIA DOCENTE	¡Error!
Marcador no definido.	
CONFERENCIA-TALLER: PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA EN EDUCACIÓN COMERCIAL	59
CONFERENCIA-TALLER: PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA EN EDUCACIÓN COMERCIAL	60
Un modelo educativo.....	60
Pedagogías contemporáneas	66
Pedagogías actuales	71
TALLER: HERRAMIENTAS DEL AULA VIRTUAL PARA PROMOVER TRABAJO COLABORATIVO	78
TALLER: HERRAMIENTAS DEL AULA VIRTUAL PARA PROMOVER TRABAJO COLABORATIVO .	79



1. Reflexión inicial	79
2. Perspectiva teórica	80
3. Herramientas colaborativas en el Aula Virtual.....	84
IV. Reflexiones finales.....	88
TALLER: SISTEMA DE CONTROL AUTOMATIZADO EN LA GESTIÓN	90
TALLER: SISTEMAS DE CONTROL AUTOMATIZADO EN LA GESTIÓN	91
MSc. Digna Hernández Jiménez	91
Consultora Educación Comercial.....	91
TALLER: REVISTAS DIGITALES: UNA OPCIÓN EN LOS PROCESOS DE MEDIACIÓN PEDAGÓGICA	93
TALLER: REVISTAS DIGITALES: UNA OPCIÓN EN LOS PROCESOS DE MEDIACIÓN PEDAGÓGICA	94
Justificación	94
Marco teórico	94
Las Revistas Digitales	95
Algunas desventajas de las revistas digitales	96
Pasos para hacer una revista.....	96
Scribus	97
Issuu	97
Metodología de trabajo	98
CONFERENCIA- TALLER: LA MEDIACIÓN PEDAGÓGICA.....	100
CONFERENCIA- TALLER: LA MEDIACIÓN PEDAGÓGICA.....	101
CONFERENCIA DE CLAUSURA: DESARROLLO HUMANO.....	110
CONFERENCIA DE CLAUSURA:.....	111
DESARROLLO HUMANO DESDE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA.....	111
Resumen.....	111
El desarrollo humano	112

* El expositor no entregó el documento escrito



PRESENTACIÓN

La Escuela de Secretariado Profesional organizó el 27, 28 y 29 de junio del 2012 el Cuarto Congreso Nacional en Educación Comercial denominado: Construcción del conocimiento desde la innovación educativa.

Esta actividad académica nace en el marco del proyecto “Mejoramiento del desempeño del personal secretarial, docente y de oficina” que establece en el objetivo estratégico: “Incentivar los procesos de formación, capacitación y actualización en pro de la docencia, la investigación, la extensión y la producción académica en respuesta a una educación integral e innovadora” (Universidad Nacional, s.f.), código 031108, vigente desde enero 2009 hasta diciembre 2010.

Las temáticas tratadas en este congreso se recopilan en este documento según los artículos presentados por los mismos expositores, con la finalidad de que el material pueda ser consultado a posteridad.

*Katia Eugenia Varela Córdoba
Coordinadora General del Congreso*



CONFERENCIA INAUGURAL

LIDERAZGO ACADÉMICO: EL ROL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN COMERCIAL

CONFERENCIA INAUGURAL

LIDERAZGO ACADÉMICO: EL ROL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN COMERCIAL

M.SC. Irma Reyes Araya
Ex Directora
Escuela de Secretariado Profesional
Jubilada
irayres08@yahoo.es

Introducción

Cuando se aborda el tema de liderazgo generalmente se inicia con conceptos y clasificaciones tales como: qué es un líder, tipificaciones acerca de líderes y, por supuesto, las características de líderes que se destacan por ser innovadores, creativos y hacer que la gente los siga incondicionalmente, pero, quizás, lo más relevante, es su posición, allá arriba, sólo en la cúspide.

Por supuesto, si asumimos esas concepciones, concluiríamos que sería muy difícil para un docente, constituirse o desempeñarse como líder, porque en la cúspide sólo hay lugar para uno. Esa concepción de liderazgo, entonces, carecería de valor para nosotros, en el contexto en que nos movemos.

Concepto de liderazgo

Sin embargo, no vamos a obviar la concepción de líder, pero sí vamos a escoger una tan amplia, en la que podamos sentarnos cómodamente, todos los docentes de educación comercial, una concepción para la zona intermedia de las organizaciones. Como punto de partida de nuestra sesión de hoy vamos a asumir la siguiente:



EL LIDERAZGO ES INFLUENCIA NO POSICION O TITULO

Si no es posición o título, cualquiera puede ejercer influencia hacia los que están en jerarquías superiores, los que están en igualdad de posición y con los que usted tiene a su cargo. En el caso del docente de Educación Comercial puede ejercer influencia, en las personas que administran el currículo, entre las personas que lo desarrollan y entre las personas que lo viven, en este caso, los- las estudiantes.

2.1. Influencia natural

La influencia natural es aquella que ejercemos en las personas para que deseen hacer suyas nuestras ideas, nuestras propuestas y nuestras orientaciones. Nosotros, como docentes de Educación Comercial queremos ser personas que otros deseen seguir, no deban o tengan que seguir.

John C. Maxwell (2010) ha ideado una escalera del liderazgo, instrumento para que autoevaluemos en qué nivel de desarrollo del liderazgo estamos y que retomamos aquí.

Personalidad

Respeto. La gente lo sigue por lo que usted es y lo que representa.

Nota. Este paso está reservado para los líderes que han dedicado años desarrollando personas y organizaciones. Son pocos los que pueden estar aquí. Aquellos que sí pueden son líderes trascendentales.

Desarrollo de personas

Reproducción. Las personas lo siguen por lo que usted ha hecho por ellas.

Nota. Aquí es donde ocurre el crecimiento más amplio. Su compromiso para desarrollar líderes asegurará un crecimiento continuo en la organización y en la gente. Haga lo posible para llegar y quedarse en este nivel.



Producción

Resultados. Las personas lo siguen por lo que usted ha hecho por la organización.

Nota. Aquí es donde las personas perciben el éxito. Ellos lo aprecian a usted y lo que hace. Los problemas se resuelven con poco esfuerzo debido al ímpetu generado.

Empatía

Relaciones. Las personas lo siguen porque ellos desean hacerlo.

Nota. Las personas lo seguirán más allá de su rango de autoridad. Este nivel le permite que su trabajo sea agradable. Quedarse mucho tiempo en este nivel sin avanzar puede hacer que personas altamente motivadas se vuelvan impacientes.

Deberes

Las personas lo siguen porque tienen que hacerlo.

Nota. Su influencia no irá más allá de los límites de su descripción de empleos. Cuanto más se mantenga allí, habrá más abandono o rotación de personas y una moral baja.

2.2. Características de liderazgo

1. El liderazgo es dinámico, no una posición o un título.
2. El liderazgo es una decisión que usted toma, no un lugar donde usted se encuentra.
3. El liderazgo se aprende en el trajín diario, por lo que es un aprendizaje para toda la vida.
4. El liderazgo tiene límites, como todo en la vida.
5. El liderazgo se ejerce, en un 99% de la zona intermedia de una organización.

3. Ejercicio de liderazgo académico de los docentes de educación comercial.

La tercera y última parte de nuestra intervención de hoy pretende relacionar la construcción del conocimiento con la influencia del profesor líder de Educación Comercial.

En primer lugar diremos que una persona con influencia tiene:

- Integridad con las personas.
- La disposición de enseñar siempre, sin egoísmos, a los que deseen aprender.
- Fe en las personas y sus capacidades.
- Oído listo para escuchar a los demás.
- Comprensión para cada persona y sus circunstancias.
- Decisión para ayudar a humanizar (“hacer personas”) a los demás.
- Capacidad para relacionarse con otros.
- Deseos de impulsar, desarrollar y catapultar a otros.

Trataremos de demostrarlo en algunas formas en que se construye conocimiento.

3.1. El valor del conocimiento en el mundo de hoy

La principal tarea de un docente es lograr que sus estudiantes construyan su propio conocimiento. Hoy el conocimiento es considerado como el factor que contribuye al éxito de un país y de cada una de sus empresas. Thomas Stewart (1998) afirma: “La nueva economía versa sobre el valor creciente del conocimiento como insumo y como producto, que lo convierte en el elemento más importante de lo que la gente compra y vende”.

3.2. El conocimiento se adquiere con la experiencia

Del valor del conocimiento en el mundo de hoy derivamos varios principios pedagógicos para el docente líder de educación comercial.

Si bien es cierto, adquirimos conocimientos mediante la lectura, la asistencia a capacitaciones o desarrollando carreras universitarias, es indispensable que las personas tengan la oportunidad de experimentar el

conocimiento: sus éxitos y fracasos, reflexionar sobre ellos y mejorarlos (en el caso del éxito) o superarlos, en el caso del fracaso.

3.3. Hablar sobre el conocimiento no es equivalente a conocer

Tengámoslo presente en nuestras aulas: “hablar de la técnica, procedimiento, método” no cambia el conocimiento de los/las estudiantes por sí solo.

El profesor líder tiene en consideración la necesidad de relacionarse con otros para conocer sus fortalezas, debilidades y descubrir las formas en que cada persona logra aprehender el conocimiento.

3.4. Hacer el mejor planeamiento tampoco lleva al conocimiento

Profesores de educación comercial, si queremos ser los mejores en nuestra área, para ejercer un efectivo liderazgo, valoremos si nuestros planes se traducen en un buen desempeño, las clásicas preguntas del planeamiento siguen teniendo vigencia:

- . ¿Qué voy a hacer?
- . ¿Cómo lo voy a hacer?
- . ¿Con qué lo voy a hacer?
- . ¿Cómo lo hice?
- . ¿Cómo lo volvería a hacer?

3.5. Hablar bien no significa conocer

Nuestra tradición pedagógica ha privilegiado las manifestaciones explícitas de la conducta humana. Tenemos la tendencia de “...atribuir demasiado valor a la gente que parece inteligente y habla mucho, y demasiado poco a los que hacen cosas inteligentes y logran que los demás las hagan” (Pfeffer, p.76)



Si en la universidad se valida al que “habla más” en lugar del que el que lo “hace bien”, en las empresas encontraremos que la brecha entre el “saber y el hacer” es cada vez más profunda y la ACCION nunca vendrá.

3.6. Profesores líderes que conocen y realizan el trabajo

Si nuestros estudiantes perciben que somos los (las) mejores en nuestro campo, nos mantenemos en contacto con la tecnología básica, los procesos de trabajo de las empresas, los productos y mercado, ganamos credibilidad y demostramos un liderazgo de influencia, no de posición.

3.7. Del conocimiento simple a la complejidad necesaria

Ante el cúmulo de información que nos rodea es bueno recordar que los principios simples, claros, lógicos se pueden comunicar con más facilidad, permanecer por más tiempo que los principios complejos y mal definidos.

La selección de contenidos que el docente de educación comercial debe hacer no es nada sencilla, a él le corresponde “podar” cantidad y complejidad de su área de conocimiento, aquellos principios simples, claros y lógicos, en un lenguaje simple, estructuras simples, conceptos simples y fundamentados en el sentido común.

Esta cuidadosa labor evidenciará de él un líder comprensivo, porque adecua su área de conocimiento a las necesidades, habilidades y expectativas de sus estudiantes.

3.8. El conocimiento es una carrera de obstáculos pero “sí se puede”

El líder académico es positivo y optimista, sabe que el camino del conocimiento es una carrera de obstáculos, se cometen errores y se tienen fracasos.

3.9. El conocimiento se genera en la confianza

De los errores, lo único que puede extraerse es aprendizaje. ¿Cómo lo harías de nuevo, como lo harías mejor? Con esa perspectiva se logra superar la brecha entre el saber y el hacer, superar los “no puedo” y los obstáculos. Los

errores son parte de nuestra naturaleza humana, si los castigamos, limitamos el crecimiento y el vuelo creativo del ser humano que los cometió.

Un líder tiene fe en las personas y sus capacidades, deseos de impulsar, desarrollar y catapultar a otros. Para tener éxito a largo plazo, es necesario equivocarse temprano y a menudo. Démosle oportunidad al error.

3.10. El conocimiento se debe transformar en acción

Para apreciar el conocimiento, por supuesto, es necesario valorarlo. Si nuestros sistemas de evaluación están mal diseñados o son innecesariamente complejos, se convertirán en una barrera.

Los currículos están cargados de temas, materias, asignaturas que deben ser valoradas, ¿cómo lo hacemos?:

- ¿Es el sistema demasiado complejo y aplica medidas muy distintas entre sí?
- ¿Si es demasiado exacto, descuida elementos que son difíciles de cuantificar pero sumamente importantes para el éxito de la organización o en el trabajo de aula?

La forma en que valoremos la construcción del conocimiento hablará de nuestra integridad como líderes.

Conclusión

Estar en los niveles intermedios de una organización o empresa no es obstáculo para ejercer liderazgo. Siempre y cuando éste se comprenda como influencia y no como posición.

Desde esa concepción, es factible que los docentes, niveles intermedios en la administración del currículo tomen la decisión de constituirse en líderes ante los que están en los niveles altos, sus colegas o ante sus estudiantes.

Para ello, por supuesto, hay que desarrollar una serie de características que hemos tratado aquí y se vinculan con el quehacer fundamental del docente: humanizar personas y desarrollar la capacidad de construcción del conocimiento.



Referencias Bibliográficas

- Gerzon, M. (2007). **Liderazgo ante la adversidad.** Barcelona: Deusto.
- Kastika, E. (1994). **Desorganización creativa. Organización innovadora.** Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Maxwell, J. (2010). **Líder de 360°. Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización.** Nashville: Grupo Nelson.
- Pfeffer, J. y Robert I. (2005). **La brecha entre el saber y el hacer.** Buenos Aires: Granica.
- Senge, P. (1992). **La quinta disciplina. Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente.** Buenos Aires: Granica.

***MESA REDONDA: ROL DOCENTE (DESARROLLO
SOCIO-DISCIPLINAR)***



MESA REDONDA: ROL DOCENTE (DESARROLLO SOCIO-DISCIPLINAR)

MSc. Damaris Foster Lewis
Educación Técnica
Ministerio de Educación Pública

Introducción

El momento histórico actual, en donde lo permanente es el cambio, impone que, con frecuencia, deban revisarse las acciones del sistema educativo formal para actualizar los planes y programas que permitan ofrecer a la sociedad costarricense un producto educativo con calidad para un desempeño propicio, según las exigencias de la coyuntura mundial.

Sin embargo, cuando se decide el cambio, se requiere de las herramientas necesarias para lograr los efectos deseados. Es ahí donde se torna necesaria la formación y capacitación.

La capacitación en las especialidades de la Educación Técnica Profesional debe constituir un medio imprescindible para que quienes se encuentran con la tarea de formación de la fuerza laboral en el nivel medio que la sociedad necesita, obtengan la información apropiada acerca de las políticas educativas, curriculares y los principios establecidos en el nivel macro que permitan llevar a la práctica lo determinado.

Por ello, se torna indispensable, cada vez que se requiera un cambio, el diseño y ejecución de procesos de capacitación, donde se ofrezcan las herramientas para la implementación de los nuevos modelos.

Ciertamente, para el logro de la calidad en la ejecución de nuevos modelos educativos, debe cultivarse a los actores y ofrecerles los insumos básicos para llevar las propuestas a la práctica.



La calidad es una aspiración permanente, constituye una preocupación constante. Es un sello de garantía y de reconocimiento, un anhelo, un objetivo hacia el que se tiende.

Las nuevas perspectivas de principio de siglo, exigen el logro de la calidad en todos los ámbitos y, muy particularmente, en la Educación Técnica Profesional.

Dentro de esta realidad, la Educación Técnica y la Formación Profesional deben ser instrumentos para facilitar el desarrollo económico, social y tecnológico, mediante la capacitación del recurso humano con base en las necesidades cambiantes del mercado laboral tal como se resalta en la conferencia mundial de la UNESCO EN 1989.

De acuerdo con esto aparece y cobra importancia el concepto de competencia laboral, aplicada a las políticas y acciones de formación y certificación, generándose así el modelo de educación basada en normas de competencia laboral.

Educación Basada en Normas de competencias

Según los autores de la Metodología de la Educación basada en Competencias se ha planteado la educación basada en competencias como alternativa innovadora para la educación técnica. De ahí que se conceptualice la “Competencia” como la capacidad que tiene el estudiante de ampliar sus conocimientos, habilidades y valores en el cumplimiento de tareas personales, profesionales y laborales en diferentes contextos. Asimismo, el enfoque basado en las “competencias” pone en evidencia la capacidad del ser humano de hacer algo con lo que sabe, basado en anteriores experiencias y de demostrarlo en situaciones reales.

La competencia como resultado de la integración de aprendizajes necesarios en la vida real, tales como conocimientos, destrezas y actitudes requiere de un tratamiento especial por parte de quien orienta este proceso, es decir, de un educador competente y de elementos indispensables, tales como la



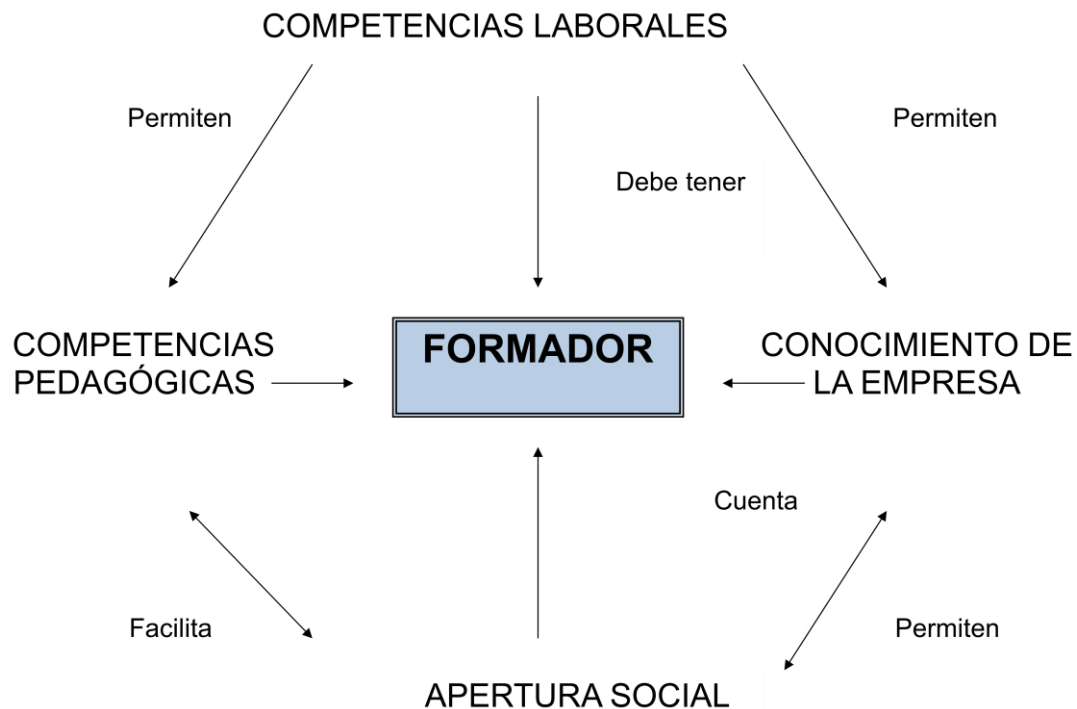
didáctica, el método, la metodología, los recursos didácticos, la mediación pedagógica y los principios pedagógicos, que se activan directamente en el salón de clase; por eso es necesario tratar cada una de ellas en este trabajo. Asimismo, se tiene que contar con un perfil docente que le facilite la formación del recurso humano competente para los diferentes campos, donde debe insertarse como ser social, individual y proactivo.

El formador tiene dos funciones prioritarias que se complementan y una no puede existir sin la otra:

1. Formar trabajadores competentes, profesionalmente capacitados en sus respectivas áreas profesionales, para emplearse y para formar su propia microempresa.
2. Formar individuos en forma integral, contribuyendo a su desarrollo profesional.

Para ejercer eficazmente la función del formador debe poseer ciertas competencias, tales como:

- Competencias profesionales.
- Competencias pedagógicas.
- Conocimiento de las empresas.
- Apertura social.



Competencias Profesionales

1. El formador es el responsable directo de proporcionar la adquisición de conocimientos, capacidades y actitudes que corresponden al desempeño eficaz de una profesión.
2. El formador debe transmitir conocimientos, desarrollar competencias y fomentar actitudes.
3. Poseer experiencia y dominio de su profesión, a nivel técnico y tecnológico.
4. Seguir la evolución global de su profesión, manteniendo sus conocimientos actualizados.
5. Ser especialista en su materia pero debe poseer y proporcionar visiones globales y amplias que responden a los desafíos que los cambios y la utilidad del entorno imponen.
6. Formar profesionales capaces de desempeñar un papel importante en el marco de desarrollo empresarial y social.
7. Facilitar la inserción en el mundo laboral, empresarial del egresado.



8. Poseer conocimientos técnicos y conocer el mundo que rodea la empresa, funcionamiento, entorno, perspectivas de desarrollo futuro, desafíos a los que se enfrenta.
9. El rol del formador es básico ya que la formación y el aprendizaje son el motor de capacidad, adaptación y seguimiento de cambio.

Competencias personales

Para que la acción formativa tenga un buen funcionamiento, el formador debe tener las siguientes competencias personales:

1. Aceptar las críticas y realizar su propia autoevaluación, procurando el perfeccionamiento constante.
2. Poseer capacidad de análisis y espíritu de apertura e interés por su profesión y por lo que lo rodea.
3. Trabajar en equipo con todas las personas que participan en la formación.
4. El formador debe ser dinámico y dinamizar las actividades, promoviendo el interés por la investigación individual, la autoformación y el trabajo en equipo.
5. Debe tener capacidad para comunicar y mantener una buena relación interpersonal con los implicados en el proceso formativo.

Competencias para la función pedagógica

Para desarrollar la función pedagógica el formador debe dominar los siguientes aspectos:

- Mecanismos y procesos de aprendizaje.
- Métodos y técnicas pedagógicas.
- Objetivos pedagógicos.
- Evaluación.
- Comunicación interpersonal.
- Dinámica de grupos.
- Planificación de la formación.

Ley de Carrera Docente

En la actualidad, para lograr ingresar a la laborar en el Ministerio de Educación Pública el docente egresado de las universidades primeramente debe lo establecido por la Ley de carrera Docente, Título Primero, Estatuto del Servicio Civil.

A continuación se detallan algunos de los artículos del **Capítulo II sobre el Ingreso al Servicio** que deben ser de conocimiento de cada nuevo funcionario del Ministerio de Educación Pública:

Artículo 55. Para ingresar a la carrera docente se requiere:

a) Haber formado el expediente personal mediante la presentación de los siguientes documentos:

- 1) Solicitud escrita del interesado;
- 3) Títulos, certificados o certificación de estudios realizados y experiencias;
- 4) Certificado de salud expedido por las dependencias autorizadas por el Ministerio de Salubridad Pública, el cual deberá renovar cada dos años; y
- 5) Certificado judicial de delincuencia.

b) Reunir los requisitos que indica el artículo 20 de este Estatuto; y

c) Declarar que se está libre de obligaciones o circunstancias que inhiban el buen cumplimiento de los deberes inherentes a su cargo.

CAPITULO III De las Obligaciones y Prohibiciones

Artículo 57. Son deberes del Personal Docente:

a) Cumplir las leyes y reglamentos, así como toda otra disposición emanada de autoridad en el ramo, siempre que ella no maltrate al servidor en su decoro, ni contraríe disposiciones legales;

b) Sustentar y propulsar los principios de la democracia costarricense; mantener su dignidad profesional, su devoción al trabajo docente y su celo en la defensa de los intereses de la enseñanza;

d) Administrar personalmente los contenidos de la educación; atender a los educandos con igual solicitud, preocupándose por superar sus diferencias individuales y aprovechar toda ocasión para inculcar en ellos los principios de la moral; inspirarles el sentimiento del deber y de amor a la Patria; el conocimiento de la tradición y las instituciones nacionales; los derechos, garantías y deberes que establece la Constitución Política y el respeto a todos esos valores;

e) Ejercer una acción directa y sistemática en la formación de la personalidad del educando, que lo capacite para vivir conforme a los valores superiores del hombre y de la sociedad.

CAPITULO V De la Selección y Nombramientos

Artículo 83. Para llenar las plazas vacantes de los educadores que imparten lecciones en todos los niveles de la enseñanza se observarán los siguientes procedimientos: Tendrán derecho los profesores oferentes en servicio, y en el siguiente orden:

c) Los profesores que resultaren elegibles en los concursos por oposición; en este caso los nombramientos se harán siguiendo el estricto orden descendente de calificación. De igual preferencia gozarán los profesores que resultaren afectados por la aplicación de los incisos b) o c) del artículo 101, del capítulo siguiente. **(Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 4889, de 17 de noviembre de 1971.)**

Artículo 87. Para el nombramiento del personal técnico-docente y administrativo docente, se seguirá el procedimiento de terna que señala el Título Primero de este Estatuto y su Reglamento. Sin embargo, la elaboración de las bases y promedios para la selección previa, tanto el personal propiamente docente, como del personal técnico y administrativo docente, estará a cargo de jurados asesores de la Dirección General de Servicio Civil. Estos jurados tendrán, además, la función de determinar la calificación mínima que, en cada concurso, se requiera para obtener calificación de "elegible".

Estarán integrados por un delegado de cada una de las siguientes instituciones, asociaciones y colegios:

Para puestos de Enseñanza Media, Especial y Superior:

- a) Universidad de Costa Rica;
- b) Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza;
- c) Asociación Nacional de Educadores;
- d) Ministerio de Educación Pública;
- e) Colegios Profesionales Docentes;
- f) Dirección General de Servicio Civil; y
- g) Conferencia Episcopal de Costa Rica cuando se trate de profesores de religión.

Artículo 88.- Al elaborar las bases y promedios para la selección, el Jurado deberá tomar en cuenta, de acuerdo con los requisitos que para cada clase establece el Manual Descriptivo de Puestos, los siguientes aspectos:

- a) Preparación profesional;
- b) Experiencia afín al puesto solicitado;
- c) Aptitudes del candidato en relación con el cargo; y
- d) Las demás condiciones que, a juicio del Jurado, deban ser consideradas.

CAPITULO VII De la Clasificación del Personal

Artículo 131. Los profesores titulados de enseñanza técnico profesional se clasifican en seis grupos denominados: VT6, VT5, VT4, VT3, VT2, y VT1.

- a) Forman el grupo VT6 quienes posean el título de doctor, licenciado, ingeniero u otro equivalente a éstos, otorgado por las universidades o por un instituto tecnológico o politécnico, siempre que hayan aprobado los estudios pedagógicos requeridos para ejercer la enseñanza media o primaria;

- b) Forman el grupo VT5 los que tengan título de profesor en alguna de las especialidades consignadas en el artículo 130 y además sean bachilleres en la especialidad, profesores de enseñanza primaria o postgraduados del IFPM;
- c) Forman el grupo VT4 los que tengan título de profesor en alguna de las especialidades consignadas en el artículo 130, extendido por una institución de nivel superior, cuyo plan de estudios no sea menor de tres años; y
- d) Forman el grupo VT3 quienes posean un título profesional de nivel universitario, que no hayan realizado estudios pedagógicos. Transitorio I.- Se consideran incluidos dentro del grupo VT3 quienes posean el certificado de idoneidad extendido por la Universidad de Costa Rica, en el plan de emergencia para los años 1964 y 1965. Igualmente quienes posean el certificado de aptitud superior extendido por la Universidad y que, además, tengan el título de profesor de enseñanza primaria o el de postgraduado en el Instituto de Formación Profesional del Magisterio, con base en bachillerato;
- e) Forman el grupo VT2 los graduados de un instituto tecnológico o politécnico de nivel superior, cuyo plan de estudios no sea menor de dos años. Todos éstos que no hayan sido considerados en el inciso d) anterior. También forman parte de este grupo, quienes posean el certificado de aptitud, extendido por la Universidad de Costa Rica o por la Universidad Nacional. Además los egresados universitarios de las carreras técnico profesionales o de artes y los que hayan aprobado el primer ciclo en el Conservatorio de Música de la Universidad de Costa Rica; todos con títulos de bachiller en enseñanza media; y
- f) Forman el grupo VT1 los que posean el certificado de idoneidad extendido por la Universidad de Costa Rica o por la Universidad Nacional. Además los que, aparte de tener el título de profesor de enseñanza primaria, sean graduados de un colegio profesional. Asimismo, cualquiera de los casos comprendidos en el inciso e) anterior, pero que no posean el título de bachiller, extendido por una institución de enseñanza media. Transitorio II.- Se consideran incluidos en el grupo VT1 los graduados de la antigua Escuela Profesional Femenina. (Así reformado por el artículo 1° de la Ley N° 5783, de 19 de agosto de 1975.)

Manual Descriptivo de Especialidades Técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, Área Carrera docente

Según Acuerdo N° 002-2009 SC., publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 96, del 20 de mayo del 2009 se resuelve 1º- Crear el Manual Descriptivo de Especialidades Docentes, como el instrumento complementario al Manual Descriptivo de Clases de Puestos Docentes en la misma está contemplado todas



las descripciones de las especialidades técnicas que se imparten en todos los colegios técnicos profesionales el país.

En cuanto a los y las egresadas de las Universidades se describe a continuación las especialidades que pueden impartir de acuerdo con su preparación profesional.

Ejecutivo para Centros de Servicio

1. Definición

La especialidad de Ejecutivo para Centros de Servicio brinda herramientas para desempeñarse satisfactoriamente en empresas públicas y privadas brindando un excelente servicio al cliente interno y externo en inglés y español. Brinda Cultura de la Calidad, Etiqueta y Protocolo y Servicio al Cliente como elemento necesario para romper paradigmas y cambio de mentalidad.

2. Características

Dentro de las características principales de esta especialidad, se encuentra el dominio del idioma inglés (ejecutivo bilingüe) hablando y traduciendo simultáneamente, que le permitirá laborar eficientemente en empresas, instituciones u organizaciones nacionales e internacionales. Además, los estudiantes podrán identificar, manipular, elaborar, organizar y trabajar en funciones propias de un centro de servicio, como por ejemplo: bancarios, hoteleros, financieros, call centers y otros. El programa presenta una estructura curricular conformada por las siguientes sub-áreas:

- Oral Communication in English
- Written Communication in English
- Translation and Interpreting
- Gestión Empresarial
- Destrezas Computacionales
- Comunicación Empresarial
- Administración para Centros de Servicios



3. Rango de aplicación

- Asesor Nacional (G. de E.)
- Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (III y IV ciclos o Enseñanza

Atinencia académica

Se registran todos los títulos que pueden concursar para este puesto.

Secretariado Bilingüe

1. Definición

Esta especialidad está diseñada para transmitir los conocimientos en el idioma Español e Inglés en la aplicación y ejecución de tareas secretariales; tales como técnicas dactilo gráficas, redacción de documentación comercial y administrativa, organizar charlas, foros, coordinar actividades propias de su gestión, archivo y equipo tecnológico, lo cual le permite desarrollarse de manera eficiente en el campo de público y privado, fomentando un ambiente laboral adecuado a las características de éste.

2. Características

Esta especialidad se caracteriza por formar profesionales capacitados principalmente en apoyo a la gestión de gerencias, jefaturas de departamentos, de áreas o de divisiones al interior de la empresa e instituciones privadas, tanto nacionales como extranjeras. Se encuentra debidamente capacitada para realizar labores secretariales ejecutivas y con una buena orientación a idioma inglés. El programa presenta una estructura curricular conformada por las siguientes sub-áreas:

- Destrezas computacionales
- Comunicación empresarial
- Gestión empresarial



- Oral communication
- Written Communication
- Composition computer skills
- Business management
- Business communication
-

3. Rango de aplicación

- Asesor Nacional (G. de E.)
- Profesor de Enseñanza Técnico y Profesional en Idioma Inglés (III y IV Ciclos o Enseñanza Especial o Escuela Laboratorio). (Según Resolución DG-660-2008, de fecha 23 de octubre del 2008, emitida por la Dirección General de Servicio Civil)

1. Atinencia Académica

Se registran todos los títulos que pueden concursar para este puesto.

Secretariado Ejecutivo

1. Definición

Esta especialidad tiene por objetivo general la formación de técnicos a nivel medio en el campo del Secretariado Ejecutivo, capaces de hacer frente a los desafíos de la oficina moderna atendiendo los procesos de automatización y reestructuración organizacional, asumiendo nuevas responsabilidades.

2. Características

Una de sus características primordiales es formar técnicos profesionales, capaces de organizar y administrar una oficina a nivel gerencial, de apoyar la gestión de gerencias, de jefaturas de departamentos, de áreas o de divisiones al interior de empresas privadas e instituciones públicas, tanto nacionales como extranjeras especializadas en áreas de salud ocupacional y el manejo productivo



de las herramientas informáticas, es decir, la formación es integral con el agregado del dominio de idioma inglés; así mismo se definen elementos que permitan la toma de decisiones de manera proactiva, con capacidad ejecutiva y el desenvolvimiento en la gestión de negocios.

El egresado estará capacitado para realizar entrenamiento y orientación a personal nuevo, conducir investigaciones por Internet y aprender a operar nuevas tecnologías de oficina. A pesar de eso, el foco de sus responsabilidades sigue siendo el de ejecutar y coordinar las actividades administrativas de la oficina así como asegurar que la información llegue a todo el personal involucrado y a los clientes. El programa presenta una estructura curricular conformada por las siguientes subáreas:

- Conversational English.
- Gestión Empresarial.
- Destrezas Computacionales.
- Comunicación Empresarial.
- Administración de Documentos.

3. Rango de Aplicación

- Asesor Nacional (G. de E.)
- Profesor de Enseñanza Técnico Profesional (III y IV ciclos o Enseñanza Especial o Escuela Laboratorio) (G. de E.)



Referencias Bibliográficas

- Ávila, G. y López, X. (2001). **Educación basada en Normas de Competencias**. SINETEC. 1 edición, San José, Costa Rica: INA.
- Dirección General de Servicio Civil. Área De Carrera Docente. (20 de mayo del 2009). **Manual Descriptivo De Especialidades Docentes, Especialidades Tecinas y Especialidades Académicas**. San José, Costa Rica: Diario Oficial La Gaceta N° 96,
- Esquivel, M., Madrigal, R. y Morales H., D. (2002). **Metodología de la educación basada en competencias: módulo 5**. Centro de Investigación y Perfeccionamiento para la Educación Técnica. Alajuela, C.R.: CIPET,
- Ley de Carrera Docente. (Fecha de actualización: 12 de octubre de 2000). Publicado en Alcance No. 20, "La Gaceta" No. 121 del 31 de mayo de 1953, reproducida en "La Gaceta" No. 128 del 10 de junio de 1953. San José, Costa Rica.



MESA REDONDA: ROL DOCENTE (DESARROLLO SOCIO-DISCIPLINAR)



EL ROL DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

Herminia Ramírez Alfaro
División de Educología, CIDE, UNA
Directora, hramirez@una.ac.cr
2277-3478 ó 8833-2419

El ser humano busca de una u otra forma comprender su entorno. Para la comprensión del medio en que se desenvuelve, el aprendizaje es inherente a la vida humana, parafraseando a Negrete (2007), el aprendizaje ofrece la oportunidad de apropiarse de la realidad y desarrollar la capacidad de elaborar una explicación del mundo que los rodea. Esta es una cualidad propia del ser humano, el interés especial para la construcción de aprendizajes autónomos y significativos a lo largo de su existencia.

En este orden de ideas, emerge lo que plantean Velásquez, León y Díaz (2009) en relación con la educación como una construcción social, “pues el ser humano es el único en la naturaleza capaz de pensar, sentir y actuar responsablemente, para lo cual se plantea retos que le permiten resolver situaciones y dificultades en beneficio de su desarrollo personal y social.”

Si la persona es educable y alguien puede ayudarlo, esa ayuda recae en el docente. Por lo tanto, el tema de este ensayo se dirige hacia evaluar el éxito del trabajo docente a partir del aprendizaje de sus estudiantes. Pero algo si es cierto, el docente puede contribuir para que se favorezca el aprendizaje del estudiante.

Sin embargo, el aprendizaje no se da de una única manera, existen diversas manifestaciones de éste, según las características de cada persona. Con el correr del tiempo, a través de la historia, el ser humano ha buscado diferentes formas para alcanzar el aprendizaje. Cada persona aprende del entorno en que se desenvuelve, el hogar, la comunidad, el trabajo, las

organizaciones sociales; es decir, del diario vivir. Por tanto, el aprendizaje es un acto complejo y diverso.

¿Puede medirse el éxito del docente por el logro de aprendizaje de los estudiantes? Es criterio de esta autora que el éxito del profesor se puede ver reflejado por el éxito estudiantil de un adecuado aprendizaje. “Eso de que un buen maestro tiene siempre muchos reprobados es una aberración.” Gutiérrez (2008)

Ante esta proposición, podrían presentarse argumentaciones en desacuerdo, pues podría entenderse que el aprendizaje del estudiante es resultado de la labor del docente. Al verlo así, se le estaría disminuyendo la capacidad del estudiante como tal o minimizando su labor de aprendizaje dentro del acontecimiento educativo. No es ese el punto, la pretensión no es disminuir el valor del aprendizaje del estudiante, por eso no se ve como resultado sino como reflejo.

Qué se entiende por reflejo, interacciones complementarias: yo me educo y, por tanto, también el otro se educa, pero a la vez yo educo al otro y el otro me educa a mí. Es decir, que los dos roles de educador y educando se viven a cada momento recíprocamente. Existe una intencionalidad educativa que va a estar realizada con esa reciprocidad y corresponsabilidad compartida durante el proceso del hecho educativo.

El resultado dado puede ser causado tanto por el docente (condiciones, acciones, guía, crear el espacio para que los estudiantes logren sus aprendizajes, ejecutar la didáctica como un verdadero arte, donde da su mejor manejo sean pinceladas que logren obras maravillosas) como por el educando (su voluntad, su empeño, su capacidad, y su responsabilidad), como por la concurrencia de ambos.

Uno de los rasgos importantes de todo profesor eficaz, y que pocos asumen, es la tendencia a tomar como responsabilidad personal el aprendizaje de sus alumnos. Los profesores con esta cualidad, al comprobar deficiencias en los aprendizajes de sus alumnos no les atribuyen la falta de ellos, sino que también se incluye a los métodos inapropiados que pudieron haberse utilizado. Gracias a

esta característica, son capaces de modificar sus métodos para mediar mejor el aprendizaje para favorecer a sus alumnos. Por lo general, es difícil establecer acciones concretas cuando no está claro qué es el aprendizaje y cómo mediarlo en las actividades educativas. Ha existido durante muchos años diversos autores que presentan sus teorías sobre lo que significa el aprendizaje.

Parafraseando a Klimenko y Alvares, J. (2009), existen distintos tipos de aprendizaje y se manifiestan de manera particular, estos autores hacen referencia a la siguiente clasificación:

1. *Aprendizaje asociativo.* Se refiere a la relación entre las ideas que se establecen según su semejanza, ocurrencia en el tiempo, etc.
2. *Aprendizaje por condicionamiento clásico y operante.* Surge de la corriente conductista y neoconductista, es el resultado del condicionamiento mediante los llamados reforzamientos positivos y negativos, que permiten generar la fijación de nuevos aprendizajes.
3. *Aprendizaje por observación e imitación.* Se da en diversas etapas y la conducta es aprendida mediante la observación e imitación de un modelo que puede ser de la vida real, representativos o simbólicos. El fundador de este concepto es Bandura.
4. *Aprendizaje significativo.* David Ausubel concibe que el aprendizaje se realiza mediante la relación de nuevos datos con información previa, integrándola a las redes conceptuales ya existentes y se obtiene de esta manera la comprensión de lo estudiado.
5. *Aprendizaje conceptual.* Se destaca en este tipo de concepción del aprendizaje Vigotstky, con su concepción sobre las etapas de la formación de conceptos cotidianos y el paso a los conceptos científicos durante el proceso de enseñanza formal. Facilita la construcción de conceptos y consecución de un aprendizaje sólido y duradero.
6. *Aprendizaje acumulativo.* Robert Gane formuló un modelo de aprendizaje acumulativo, según este autor cada individuo desarrolla destrezas de mayor nivel o adquiere más conocimiento en la medida en que asimila capacidades que se forman sucesivamente una sobre la otra.

De las anteriores propuestas sobre el aprendizaje, Klimenko y Alvares (2009), lo reagrupan en tres categorías, según se muestra en la Figura 1:

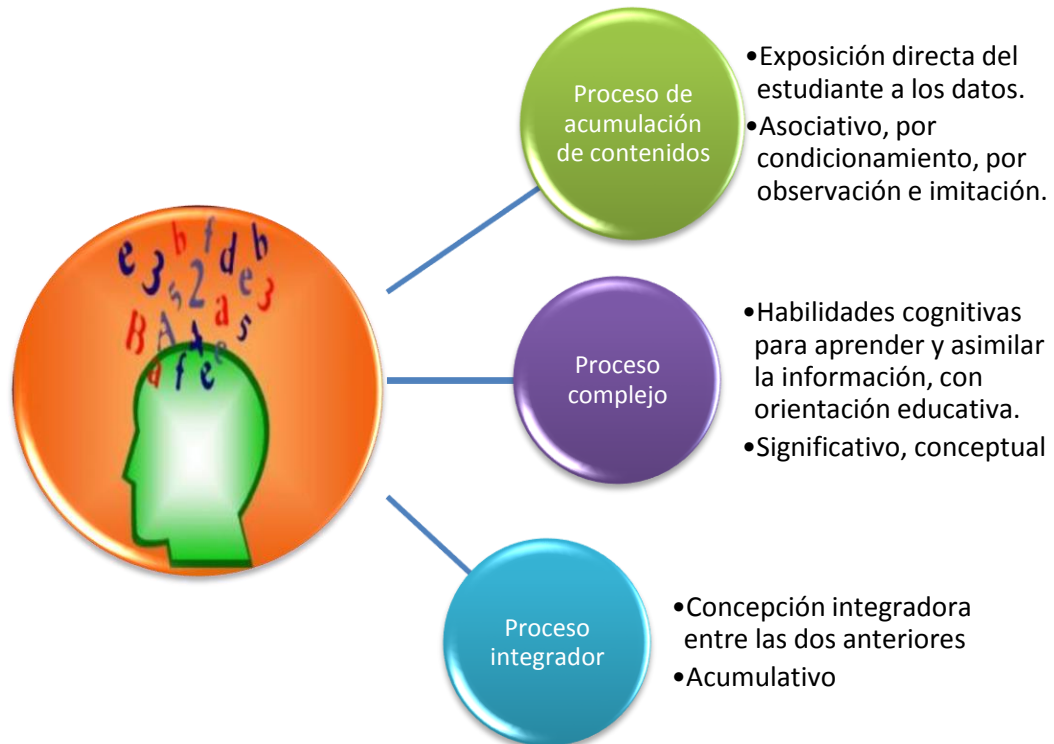


Figura No. 1

Fuente: Elaboración propia, adaptado de Klimenko y Alvares (2009)

Por ende, cuando se habla sobre aprendizaje existe otro concepto importante de definir, el de enseñanza. Díaz y Quiroz (2001) proponen la definición de la enseñanza como una “categoría que se refiere a las actividades con las cuales el docente establece un orden en la actividad y práctica de los estudiantes”. Esta definición, a su vez, permite “entender las prácticas de enseñanza como el proceso de la planeación, la organización y puesta en práctica de las actividades de enseñanza mediante las cuales se orienta la práctica de aprendizaje de los estudiantes.

Visto de esta manera, existe un proceso de enseñanza – aprendizaje como un proceso de interrelaciones diversas y complejas que permiten la construcción



de conocimiento, donde el docente realiza de manera predominante estrategias de enseñanza que favorezca en el estudiantado la construcción del conocimiento y un aprendizaje más duradero. Se puede decir, que la relaciones de aprendizaje y de la enseñanza, en menor o mayor grado, se da mediante las relaciones en ambas direcciones estudiante y docente.

A su vez, se da una intrínseca relación entre el rol que asume el docente y el enfoque que tenga en relación con el aprendizaje de los estudiantes. El enfoque que adapte, de alguna manera, va a influir su rol y las acciones que debe seguir hacia el logro del proceso educativo. Es decir, existe una relación directa entre enfoque del docente con el aprendizaje de los estudiantes.

Feixas (2010) sintetiza la concepción sobre el aprendizaje que pueden adoptar algunos docentes en relación con la enseñanza y la manera de gestar los procesos educativos en el aula. Se puede observar de manera resumida en la Figura 2:



Figura No. 2

Fuente: Elaboración propia adaptado de Feixas (2010).

Estas maneras de concebir el aprendizaje apuntan al papel protagónico que debe cumplir el docente en el aprendizaje del estudiante. La mediación del profesorado durante la realización de las actividades constituye un factor importante, porque permite establecer un rol que favorezca ese aprendizaje. Según Feixas (2010) “cada docente expresa y representa su docencia de manera muy singular, a partir de sus creencias y experiencias fruto de su trayectoria personal y profesional.”

Como punto de partida para el análisis de cuál es el rol del docente, se presenta a continuación algunos autores que destacan las características de un buen docente, en cualquiera de los ámbitos educativos.

Según Casero (2010) en estudio realizado con estudiantes universitarios acerca de lo que esperan de un buen docente hace mención a los siguientes aspectos:

- ✓ Bondad y calidad
- ✓ La capacidad de claridad expositiva
- ✓ Orden, estructura y organización de los contenidos
- ✓ Dominio de la materia
- ✓ Capacidad de respuesta
- ✓ Adecuación de contenidos
- ✓ Capacidad para motivar
- ✓ Relación teoría-práctica
- ✓ Clases dinámicas
- ✓ Buena relación con los estudiantes
- ✓ Una actitud de confianza
- ✓ Saber escuchar
- ✓ Atención y consideración
- ✓ Actitud positiva
- ✓ Mostrar interés
- ✓ Simpatía

Por su parte, Gutiérrez (2008) menciona las siguientes características para reconocer a un buen docente:

- ✓ Tiene un concepto positivo de sí mismo y de su trabajo.
- ✓ Humanos, amigables y comprensibles.
- ✓ Sabe construir un ambiente agradable y estimulante en el salón.
- ✓ Hace buenas preguntas, preguntas reflexivas y abiertas.
- ✓ Favorece el aprendizaje cooperativo y el trabajo colectivo.
- ✓ Es paciente y tiene sentido del humor.
- ✓ Diseña y pone en práctica actividades participativas.
- ✓ Utiliza muchos recursos y estrategias.
- ✓ Utiliza una diversidad de procedimientos para la evaluación.



- ✓ Participa con sus compañeros en la planificación y el desarrollo de las actividades institucionales.

- ✓ Siempre está evolucionando, siempre está aprendiendo.

Por otro lado, Gorrochotegui (2005)

- ✓ Se espera que sea competente, culto, ameno, respetuoso, puntual, claro, sencillo, simpático, alegre, razonable y con una gran capacidad para escuchar y atender.
- ✓ Reflexión serena y la actualización.
- ✓ Disposición para atender las necesidades de los estudiantes.
- ✓ Tener una actitud de humildad para reconocer que podemos fallar.
- ✓ Metodología variada.
- ✓ Capacidad de "liderazgo"
- ✓ Debe ser un ser social, metido en los problemas del mundo y de la ciudad.
- ✓ Un gran y sincero estudioso de su disciplina.
- ✓ Busca espacios para intercambiar experiencias y conocimiento de las propias vivencias.
- ✓ Usar diversos métodos para hacer nuestra clase más amena y creativa.

En consecuencia, Mora (2004) llama la atención a la necesidad de un nuevo tipo de profesional de la educación:

- ✓ Que demuestre su condición de intelectual.
- ✓ Reflexivo orientado hacia la acción educativa.
- ✓ Consciente de su calidad de comunicador y que forma parte de una organización.
- ✓ Con claridad de que su quehacer va más allá de los muros de la sala de clases.
- ✓ Actitud proactiva y crítica ante los mensajes.
- ✓ Gestores de cambios dentro de su organización y en verdadero transformador social.

Por su parte, Marina (2001) señala las características que deben definir al educador de nuestra época. En resumen indica que hay que:



- ✓ Concebir la educación como un proyecto ético. Su finalidad es formar personas, no sólo capacitar laboralmente.
- ✓ Ser un experto en educación. No debe dar sólo contenidos, tiene que educar por medio de cada una de las áreas o asignaturas.
- ✓ Entrenarse para la acción. No sólo hay que atender la dimensión intelectual, sino que tiene también que educar la dimensión afectiva y crear hábitos de comportamiento.
- ✓ Ser un experto en gestión de conflictos. Hay que prepararse para dejar la palabra y resolver los conflictos.
- ✓ Ser un experto en colaboración. La misión del profesor es primordialmente educativa, no es sólo un enseñante de una determinada materia. Es educador, sobre todo, en equipo, en grupo.
- ✓ Adoptar un papel más activo. El educador debe estar actualizado. Debe estar al día con su asignatura, en las ciencias humanas relacionadas con la educación.
- ✓ Ser un buen propagandista de la educación. Los implicados en la educación debemos propagar un espíritu educativo en la sociedad para que también ella contribuya a la educación familiar, social y escolar.

Tomando en cuenta los planteamientos anteriores y haciendo un análisis de ellos, podemos observar que al hacerse referencia sobre la excelencia de un docente se toman en cuenta dos grandes dimensiones. Estas dimensiones enmarcan las características deseables que contribuyen al rol docente. Se detallará cada una de ellas en los siguientes párrafos.

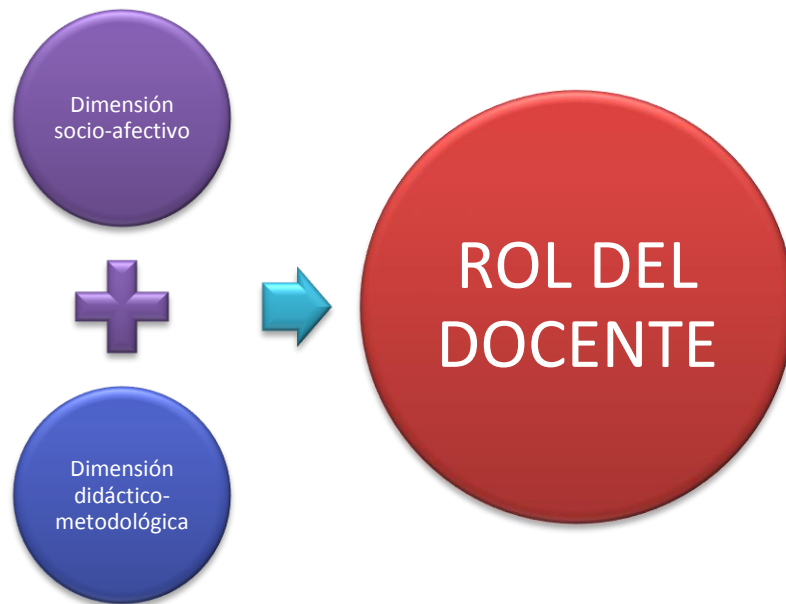


Figura No. 3

Fuente: Elaboración propia

Dimensión socio-afectivo

Debemos entender las capacidades socioafectivas como todas aquellas actitudes y cualidades personales que caracterizan al individuo, en este caso, al docente y permiten una adecuada relación socioafectiva. Esto implica establecer una relación directa entre relaciones interpersonales y motivación en el aula. Por tanto, se consideran habilidades de comunicación, competencia social, resolución de conflictos, ayuda, cooperación y trabajo en equipo, entre otras. Las cualidades socioafectivas contribuyen para que el docente pueda asumir su rol de manera más clara.



Figura No. 4

Fuente: Elaboración propia adaptado de Casero (2010), Gutiérrez (2008), Gorrochotegui (2005), Mora (2004) y Marina (2001).

Las cualidades socio-afectivas del docente permiten que se establezca en el aula ambientes más agradables para el aprendizaje. Cuando en el aula se favorece los aspectos socio-afectivos se logra que se genere una especie de dinámica de interrelaciones que promueve el aprendizaje de manera más efectiva.

Dimensión didáctica-metodológica

Está estrechamente relacionada con los aspectos de planificación didáctica y las estrategias metodológicas que ejecuta el docente en el desarrollo de las clases. Como se puede observar en la Figura 5, se aprecian aspectos de planificación, ejecución de lecciones y de evaluación de los aprendizajes.

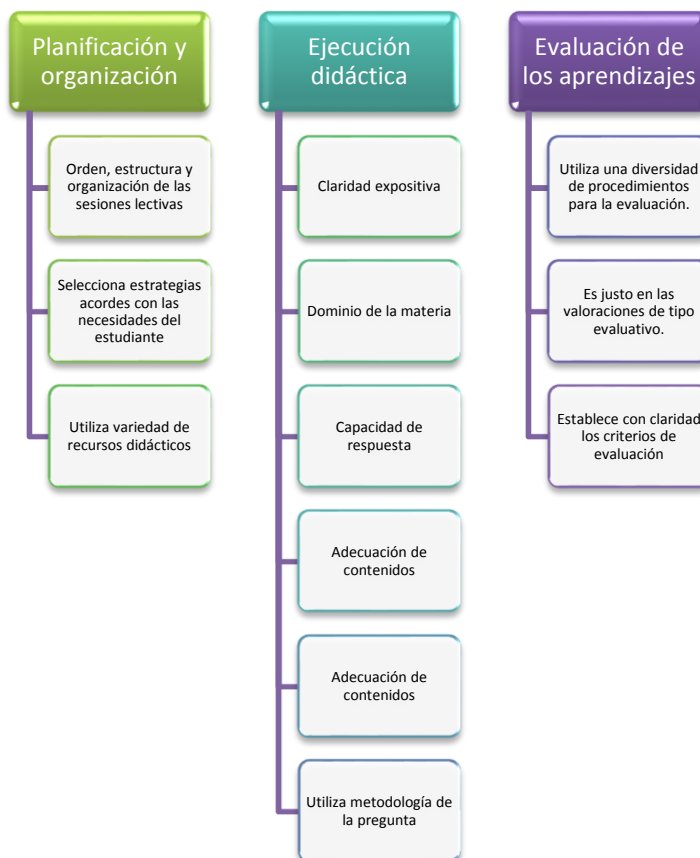


Figura No. 5

Fuente: Elaboración propia adaptado de Casero (2010), Gutiérrez (2008), Gorrochotegui (2005), Mora 2004) y Marina (2001).

Por esta razón, es necesario enfatizar ¿cuál es el rol del docente? Si es entendido como el accionar del docente como mediador que gestiona acciones concretas en el proceso educativo que favorezca un adecuado aprendizaje del estudiante, en especial, atención a la transformación de ese aprendizaje;



entonces, es necesario generar un rol que responda a esas necesidades de aprendizaje.

Es decir, el comportamiento del profesor en la sala, la actitud que adopta y la manera que da solución a los problemas, ayudará al proceso de aprendizaje de sus estudiantes.

Puede hablarse del rol docente desde puntos muy diversos; por lo general, se hace referencia a las cualidades personales y profesionales, con poco abordaje de su papel en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, de cómo el rol que cumple en este proceso viene a ser determinante para permitir que el estudiante construya su propio conocimiento. Por lo tanto, el rol del docente conlleva a un adecuado desempeño en función del aprendizaje del estudiante. Se define como rol del docente, para esta ponencia, como el mediador y guía que realiza las siguientes acciones:

- Fomentar el trabajo en equipo para resolver situaciones problemáticas.
- Propicia un clima agradable y estimulante para el aprendizaje que, además, ofrezca la libertad de expresión de ideas y construcción de criterios ante las realidades en que se desenvuelve el estudiantado.
- Concibe las acciones dentro de aula como oportunidades para la construcción y reconstrucción colectiva del conocimiento de manera autónoma.
- Favorece el aprendizaje cooperativo y el trabajo colectivo del estudianto para fortalecer la integración social en la dinámica del aula.
- Es un gestor de cambio en el aula, en la institución y en la comunidad que conlleve a un verdadero transformador social.
- Construye procesos metodológicos que contribuyan a establecer experiencias educativas con una efectiva relación teoría-práctica.
- Sabe mediar procesos mediante la utilización de variedad de recursos y estrategias didácticas.
- Atiende a los estudiantes como personas con un desarrollo intelectual, cultural, social y afectivo.

- Usa estrategias creativas que permitan la exploración a nuevos temas, fomente la curiosidad y estimule al conocimiento.
- Los alumnos se convierten en colaboradores del proceso, con objetivos compartidos.
- No transmite el conocimiento, sino que genera proyectos que permitan el crecimiento intelectual del estudiantado.
- Motiva a su estudiantado a ir más allá de lo que se plantea en el curso, romper las barreras de un simple contenido y alcanzar metas más altas por medio de proyectos de investigación.
- Generar espacios para la creatividad.
- Tiene una comunicación abierta y transparente que permite expresar inquietudes y aportes para la buena marcha del proceso educativo.

Existe una intencionalidad educativa que va a estar realizada con una reciprocidad y una corresponsabilidad compartida durante el proceso del acontecimiento educativo. El resultado dado puede ser causado tanto por el docente (condiciones, acciones, guía, crear el espacio para que los estudiantes logren sus aprendizajes, ejecutar la didáctica como un verdadero arte, donde su mejor manejo sean pinceladas que logren obras maravillosas) como por el educando (su voluntad, su empeño, su capacidad y su responsabilidad), como por la concurrencia de ambos.

Para lograr eso, el rol del docente debe estar fundamentado en los siguientes aspectos:



Fuente: Elaboración propia



Desde lo profesional, el docente debe contar con una formación que implique la disciplina y lo pedagógico. Un profesional de la educación con formación solamente de la disciplina y sin formación pedagógica carece de los métodos y estrategias didácticas para un proceso de enseñanza aprendizaje, que permita el alcance de los fundamentos disciplinarios de una manera más eficiente en la entrega de la docencia. Por otro lado, una formación sólo en la pedagogía pero sin formación disciplinar no permite enfocar adecuadamente el objeto de estudio de la carrera que imparte. La disciplina es base para la adecuada construcción del conocimiento en los procesos educativos y la pedagogía permite generar verdaderos espacios educativos

Desde esta perspectiva, existe una relación intrínseca que si no se da generan procesos académicos carentes de una metodología que permita el generar espacios de aprendizaje mejor mediados. Se puede caracterizar el aporte de cada una de la siguiente manera:

1. La disciplina. Proporciona el conocimiento específico de un área disciplinar de manera técnica o teórica. Es así, que se cuenta con los conocimientos, destrezas y habilidades propios de la disciplina en la que se hace la entrega de la docencia.
2. Lo pedagógico. Proporciona desde lo pedagógico áreas como el diseño curricular, enfoques didácticos, desarrollo humano, teorías del aprendizaje, el proceso de la evaluación, entre otros.
3. La inteligencia emocional. Permite contar con un mejor manejo de las emociones al enfrentar conflictos. Genera de esta manera, desempeño personal con una serie de cualidades personales que hacen más efectiva la comunicación y las relaciones interpersonales dentro del aula.
4. Innovación constante. La innovación es una característica imprescindible en todo educar, estar en constante cambio, atender los temas emergentes que surgen en la disciplina y en lo pedagógico es necesario en la labor docente.

En consecuencia, un profesor que se esfuerza por desarrollar el pensamiento de sus alumnos, formarlos en valores, impulsar a un estudio



permanente, fomentar la adquisición de conocimientos relevantes, desarrollar sus habilidades intelectuales y desarrollar habilidades instrumentales básicas en sus alumnos; puede valorar su desempeño cuando compruebe que eso se ha logrado en los estudiantes, por los resultados de su aprendizaje.

A manera de conclusión, podríamos decir que si queremos hacer un cambio en el rol del docente, debemos particularmente hacer un cambio de enfoque en cuanto a lo que significa el proceso de enseñanza – aprendizaje, potenciar ciertas cualidades personales y profesionales desde su formación inicial. No podemos pretender que un docente asuma un cierto rol si sus concepciones y creencias sobre la docencia distan mucho de lo que se espera como mediador. La posición y la concepción acerca del aprendizaje van a influir negativa o positivamente en ejercer adecuadamente su rol docente.

La calidad del docente se verá definida por la consideración que éste tenga para tomar en cuenta la diversidad del estudiantado, motivarlos para que el aprendizaje sea significativo, proporciona las condiciones para que ese aprendizaje se dé adecuadamente.

Una educación de calidad debe dar respuesta a las necesidades individuales, potenciando al máximo el desarrollo de la capacidad del individuo, de manera tal que, le permita desenvolverse de manera autónoma en la sociedad en la que vive.

En resumen, el docente debe centrarse especialmente en animar los autoaprendizajes y promover la capacidad para enfrentar con autonomía situaciones no previstas, obligan a introducir, en la formación inicial del profesorado, desde muy temprano, experiencias que desarrollen estrategias y habilidades para el aprendizaje independiente.



Referencias Bibliográficas

- Casero, A. (2010) **Revista española de pedagogía** año LXVIII, nº 246, mayo-agosto, 223-242
- De Vincenzi, A. (2009) **Concepciones de enseñanza y su relación con las prácticas docentes: un estudio con profesores universitarios.** Educación y Educadores, volumen 12, No. pp. 87-101
- Díaz, A., Quiroz, R. **Corrientes pedagógicas, modelos pedagógicos y enfoques curriculares.** Relación sistemática entre ellos. Medellín: Revista *Avanzada*, 2001, No. 10, pp. 116-129.
- Feixas, M. (2010). **Enfoques y concepciones docentes en la universidad.** (Spanish). *Electronic Journal Of Educational Research, Assessment & Evaluation*, 16(2), 1-27.
- Gorrochotegui, A. (2005). **Compromisos de la docencia universitaria.** (Spanish). *Educación Y Educadores*, 8105-121.
- Gutiérrez, J. (2008). **¿Cómo reconocemos a un buen maestro?** (Spanish). *Revista Mexicana De Investigación Educativa*, 13(39), 1299-1303.
- Marina, A. Profesores para un mundo ultramoderno. Cuadernos de Pedagogía, 304 (2001) 20-21.
- Mora, M. (2004). **Ser profesor/a hoy: Desde la paradoja hacia una nueva profesionalidad.** (Spanish). *Horizontes Educativos*, (9), 57-63.
- Negrete, J. (2007) **Estrategias para el aprendizaje.** México: Limusa.
- Velásquez, E. y otros. (2009) **Pedagogía y formación docente.** 1ª. Edición. Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana, CECC/SICA, San José, Costa Rica.



EL ROL DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

MGPP. Leonardo Salas Quirós
Director
Escuela de Secretariado Profesional
Universidad Nacional

Lo primero que debe preguntarse para llevar a cabo el desarrollo del docente es para qué, es decir, ¿para qué se quiere desarrollar las características, capacidades, competencias y herramientas del docente?

La respuesta sería para tener docentes de calidad, pues esa es una de las condiciones inequívocas de contar con una educación de calidad. Luego de preguntarse el ¿para qué?, correspondería pasar a la segunda interrogante, es decir, el ¿cómo?

La educación y docentes de calidad se logrará haciendo que la profesión docente sea atractiva para las nuevas generaciones, que no sea solamente un medio para obtener empleo o el premio de consolación de no haber entrado a la carrera universitaria que había soñado.

Una vez que esa situación se logre, habrá que acompañarlo de una alta dosis de motivación en el camino. El papel del docente consiste en encontrar constantemente motivos y razones para seguir adelante pues es una tarea esencial en la construcción de una sociedad sana, libre y pensante.

Otro elemento que ayuda a resolver el cómo es favorecer la mejora constante. El deseo y necesidad de mejorar debe ser parte del espíritu crítico del docente, no quedarse a la espera de ver qué le ofrece su institución o esperar a que lo envíen a capacitarse.

El docente de calidad busca, investiga, se actualiza y tiene un deseo constante de satisfacer la sed del conocimiento, aunque claro está, requiere también de otro factor y es el apoyo permanente.

Este apoyo debe ser de parte de su entorno, es decir, su institución, su jefatura, sus compañeros y su familia. Cada soporte que tenga el docente le ayuda a mejorar y a comprometerse con su vocación, aspecto que hasta organismos como la Unesco han propuesto fortalecer por medio de revisar los sistemas de carrera y la evaluación del desempeño docente.

La Unesco (2007, p.37) explica la carrera docente de la siguiente forma: “Desde una perspectiva amplia se entiende por carrera docente el sistema de ingreso, ejercicio, estabilidad, desarrollo, ascenso y retiro de las personas que ejercen la profesión docente”. Por lo anterior, no se puede pretender una mejora y desarrollo continuos si los sistemas de carrera no facilitan el reconocimiento del esfuerzo docente y para eso se vuelve fundamental tener insumos del desempeño que hay en el ejercicio de esta profesión.

Precisamente, la Unesco hizo un estudio en 50 países y los resultados aportan mucho al tema del rol docente desde las perspectivas del acceso a la profesión docente, los sistemas de promoción, el retiro y jubilación, la evaluación del desempeño, los modelos de evaluación, la carrera docente propiamente dicha, dentro de otros aspectos que se explicará a continuación.

Carrera docente

Hay consenso a nivel internacional de que el sistema de carrera docente debe estar diseñado de tal modo que permita seleccionar de manera constante y permanente a los mejores, contando de esta manera con los mecanismos que faciliten tener siempre al “buen docente”.

Dado ese objetivo de tener a los mejores, hay cuatro elementos indispensables para lograr dicho resultado.

- El buen docente tendrá un conocimiento actualizado sobre la materia en que se ha especializado.
- Tiene vocación pues le agrada lo que hace y se siente realizado plenamente en el ejercicio de su labor.

- Cuenta con la competencia para enseñar. Es decir, no solo conoce y le gusta lo que hace sino que lo realiza de manera excelente pues tiene las habilidades, destrezas, actitudes, saberes y herramientas para hacerlo.

Acceso a la profesión docente

En el estudio en mención se pudo constatar que los requisitos de selección son relativamente generalizados. Los más comunes son:

- Titulación obligatoria para ejercer la profesión
- Nacionalidad del docente
- Exigencia de altos valores morales como integridad, honestidad, respeto, etc.
- Certificaciones de salud
- Edad
- Incorporación al colegio profesional respectivo

Además, también se recopiló los principales modos de contratación, según la autoridad que los realizaba, los cuales son:

Contratación hecha por la autoridad central: es la realizada desde un ente o institución que concentra la toma de decisiones, es decir, puede ser ministerio que realiza todo el proceso.

- Contratación educativa intermedia: la que se efectúa por parte de una organización educativa en coordinación con la autoridad central.
- Contratación del centro docente: llevada a cabo por la institución educativa directamente.
- Híbridos: otro tipo de contrataciones donde varía el nivel de decisión compartida que se efectúa.

Sistemas de promoción

Señala la Unesco dos tipos principales de promoción:

- Promoción horizontal: compuesta por los salarios y ascensos, es decir, las remuneraciones económicas tradicionales.

- Promoción vertical: en la que se dan los ascensos por asumir tareas directivas o de supervisión y además siempre vienen acompañadas de aumentos salariales.

Valga decir que en estos sistemas falta mucha creatividad. Al limitar las promociones basándose únicamente en lo salarial o ligadas completamente a lo económico, se puede desvirtuar la vocación del ejercicio docente, alejándola del deseo de formar, aprender, conocer, compartir y cambiándola por ver cómo se gana más dinero aunque esto no necesariamente vaya ligado a calidad y enaltecer la labor.

Retiro y jubilación

Según ese mismo estudio, la mayoría de los sistemas de retiro y jubilación en los países estudiados se basan en la edad o en años de servicio, aunque tienen algunas diferencias que se basan en lo siguiente:

- La edad de pensión se encuentra en el rango de los 60-65 años con posibilidad de jubilación anticipada, aunque también existe la opción de postergarla.
- La edad de pensión entre los 55-60 años donde la jubilación postergada es una posibilidad pero se hace diferencias por género.
- Y la última versión es donde se considera exclusivamente los años de servicios, independientemente de la edad.

Sin embargo, señala el estudio que sin un adecuado sistema de retiro y jubilación, el ejercicio docente no puede ser sostenible a largo plazo, para ello se requiere de que la jubilación y el retiro sean valorados siempre de acuerdo con las finanzas públicas y la equidad con otros funcionarios públicos, por eso aunque se propicie la excelencia y el reconocimiento salarial de acuerdo con el desempeño, esta situación no se haga en detrimento de la equidad con otros empleados pues terminará provocando un efecto no deseado que socavarán el prestigio del docente.

Evaluación del desempeño docente

Sin duda alguna, en este tema hay muchos intereses de por medio y conflictos. Hay varios actores relacionados con este proceso y afectan también que se pueda realizar la evaluación de la mejor manera.

En la evaluación juegan un papel los docentes, los estudiantes, los directores, los supervisores, los jefes, la sociedad, la opinión pública, es decir, hay muchos actores que mezclan criterios políticos, administrativos, docentes, sindicalistas, laborales, técnicos, familiares, etc.

Todo lo anterior, implica que hay divergencia y puntos de vista encontrados sobre el mejor sistema de evaluación que sea objetivo, imparcial y además que se pueda relacionar con otros tipos de incentivos. Esta variedad de actores, intereses y conflictos hace que haya varios modelos para llevar a cabo la evaluación.

Modelos de evaluación docente

La del centro educativo: cuando se da este modelo, por lo general, se aplica la autoevaluación, es decir, el docente se califica a sí mismo y hay poco cuestionamiento y realimentación de su labor pues entrar a cuestionar la nota es iniciar un conflicto, además, hay poca cultura de aceptación para que se critique la autoevaluación.

- Evaluación para escalafón salarial: son prácticamente aumentos automáticos que tampoco tienen una evaluación crítica o de realimentación.
- Evaluación para incremento salarial: la única diferencia con el anterior es que es aun menos cuestionado, se hace de manera totalmente automática pues es “incuestionable”.
- Evaluación para desarrollo profesional: existen algunas evaluaciones que se hacen para brindar realimentación, criterios de mejora y son para que haya docentes con mayor calidad, no repercuten en otros ámbitos.
- Casos especiales: se dan esporádicamente cuando corresponde brindar una licencia o un permiso especial y se evalúa estrictamente para esos efectos.

Según la Unesco la evaluación docente debería considerar que si se hace con los criterios mínimos de calidad, es decir, que utilice los indicadores y estándares adecuados, será una evaluación que tendrá un alto costo. Además, en buena medida llevará a determinar la forma de actuar de los docentes pues saben que su función está siendo evaluada.

Se propone adicionalmente, con base en la experiencia internacional que el diseño, construcción, aplicación y revisión de los sistemas de evaluación sean de consenso para que sea creíble, transparente, técnica y principalmente, aceptada.

En la misma línea que procura docentes de calidad, debe haber evaluadores de calidad pues los principales errores en la evaluación se presentan en la aplicación de los instrumentos. Sin embargo, hay otro tipo de dificultades que también se pueden presentar, por ejemplo:

- Conceptuales: no está bien definido el concepto a evaluar o al menos no hay claridad ni consenso sobre lo que significa el parámetro a evaluar.
- Técnico-metodológicas: hay cuestionamientos al fondo de la evaluación por ser inconsistente o presentar incoherencia o poco sustento técnico.
- De gestión política: una evaluación puede cuestionarse si se llega a considerar que se ha relacionado con algún fin político.
- Normativo-legales: en este punto siempre hay muchas dificultades que cuestionan el proceso de evaluación y pueden presentarse por parte de cualquier actor, sea jerarca, sindicatos, opinión pública, etc.
- Culturales: no en todas las sociedades existe la disposición a ser evaluado, corregido o realimentado y como en muchos otros casos, esta dificultad se convierte en una gran piedra en el zapato.
- Éticas: cuando la evaluación es deshonesta, sea por estar hecha sin rigurosidad y así privilegiar a algunos pocos, o bien, para perjudicar a otros, se viene al suelo por su propio peso.

Dado que la evaluación es tan importante para llevar a cabo el desarrollo socio-disciplinar, de acuerdo con lo visto anteriormente, se ha encontrado a nivel internacional que es fundamental desarrollar los sistemas de evaluación de modo



que pueda crearse una imagen constructiva de la evaluación como un medio y oportunidad de mejora y no para perseguir o castigar un docente.

Además, tal como existe en otros países, la evaluación del docente debe estar relacionada con la del centro educativo, de modo que incentivos, premios y otros reconocimientos se potencien por la labor conjunta del docente y su lugar de trabajo.

Otro punto central en la evaluación es que el docente no sea únicamente receptor o sujeto pasivo de la evaluación, sino que tenga un papel activo y esté implicado cien por ciento en su desarrollo pues lo más difícil de todo es convertir la evaluación en una oportunidad de mejora no solo del docente, sino de la educación como un todo que a final de cuentas es lo que impactará la sociedad.



***CONFERENCIA-TALLER: PEDAGOGÍA Y
DIDÁCTICA EN EDUCACIÓN COMERCIAL***

CONFERENCIA-TALLER: PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA EN EDUCACIÓN COMERCIAL

Patricia Serna González
Universidad Pedagógica Nacional
Morelia, Michoacán, México

Todo rediseño curricular parte del análisis de tres componentes básicos:

- Modelo educativo
- Modelo pedagógico
- Modelo didáctico

Al contar la Escuela de Secretariado Profesional con un nuevo modelo educativo o simplemente un modelo educativo, realmente está dictando las directrices para el trabajo de la parte pedagógica y didáctica.

Según las características del modelo educativo, así serán las posibilidades de elegir las pedagogías más comunes, por ende, se derivarán las didácticas respectivas.

¿Pero qué podemos entender por un modelo educativo, qué funciones desempeña para la Escuela de Secretariado, cómo podemos clasificarlos y qué elementos esenciales lo conforman?

Un modelo educativo

Este modelo parte de las realidades y necesidades de la sociedad, en él se establecen los fines y metas últimas del proceso educativo, el tipo de ser humano a consolidar, así como el grupo de contenidos socialmente aceptados. Engloba los procesos del fenómeno educativo, las estructuras de la educación formal, está determinado por la sociedad y el ambiente. Establece las líneas rectoras, principios, valores y metas últimas. Se subdivide en dos submodelos: el administrativo y el académico, los cuales se enlazan con el modelo curricular, este a la vez formado por el pedagógico y de enseñanza o didáctico. Este modelo educativo es incluyente. Lo entendemos según Gago Huguet como

ejemplar o forma que propone las directrices para trabajar en una institución educativa. Como construcciones mentales que nos permiten la aproximación a la realidad del fenómeno educativo. Aún cuando es una representación parcial de ella. Es un patrón a seguir, aunque en el campo educativo la hemos asumido más como una propuesta educativa.

Las funciones de los modelos son: representar, explicar, guiar, motivar, predecir, evaluar y generar elementos en la realidad educativa. (Achinstein, 2003).

Según Aguilera, un modelo educativo debe estar constituido por una serie de **elementos** que lo conforman y las características propias que lo definen, tales como: elementos teóricos básicos, relaciones entre los elementos que lo constituyen, procesos internos que se presentan en él, la relación del modelo visto como sistema, con el exterior o entorno y el interior, la argumentación teórica que lo sustenta.

El modelo educativo se constituye de diferentes componentes, algunos autores las denominan **etapas**:

- 1ª. Determinación de la adecuación del modelo educativo.
- 2ª. Establecimiento de los objetivos, metas, principios y filosofía que sustenta la institución.
- 3ª. Generación de las estructuras, elementos y funciones del modelo.
- 4ª. Desarrollo de programas, proyectos y estrategias para la operacionalización del modelo.
- 5ª. Evaluación, retroalimentación.

Los **tipos** de modelos que existen son: de enseñanza-aprendizaje, modelos curriculares, modelos pedagógicos y didácticos.

<p>Modelo curricular</p>	<p>Contiene los fines, tipo de hombre que se desea formar, grupos sociales, además de que organiza los contenidos de aprendizaje, el ambiente, perfiles de ingreso y egreso, el ritmo y la secuencia. Establece parámetros de contacto entre alumnos y contenidos, criterios de evaluación, acreditación y promoción.</p>
<p>Modelo pedagógico</p>	<p>Incluye las estrategias del desarrollo de la clase, la secuencia, la organización, es decir, toda forma de intervención para que el alumno aprenda.</p> <p>Hace referencia exclusiva al entorno áulico, a las formas de conducción de enseñanza y aprendizaje, determina las estrategias, los recursos, los medios, los métodos, las formas de evaluación y medición, la relación con el grupo, la secuenciación y el diseño de las experiencias de aprendizaje. Resalta la importancia de la relación maestro-alumno, determina quien predomina, cómo se establece y qué papel corresponde a cada uno.</p> <p>De este modelo se derivan dos modelos más, el de enseñanza o didáctico y el de aprendizaje.</p> <p>Menciona el rol del profesor, del</p>

	alumno, su relación, las estrategias didácticas, los procesos.
Modelo de aprendizaje	<p>Precisa las formas que tiene el alumno para apropiarse del conocimiento, del contenido propuesto por el docente, desde el aspecto epistemológico y de las teorías psicológicas del aprendizaje. El aprendizaje es el término que se refiere a aquellos procesos conscientes que desembocan en modificaciones mentales duraderas en el individuo. Ausubel distingue diversos tipos de aprendizaje: receptivo, por descubrimiento, memorístico, los cuales crítica y fundamenta el aprendizaje significativo.</p> <p>Desde el modelo de aprendizaje se concibe también la epistemología del conocimiento y son necesarias estas posiciones de aprendizaje, porque toda pedagogía lleva implícita o explícitamente una concepción de una teoría de aprendizaje; esta a su vez un conjunto de prácticas escolares. Según Pérez, Sacristán y Gómez, clasifican las teorías de aprendizaje en: teorías conductistas (asociacionistas, del condicionamiento clásico, estímulo respuesta, instrumental y operante, teorías mediacionales como las del</p>

	aprendizaje social, cognitivas, del procesamiento de la información).
Modelo didáctico o de enseñanza	<p>Responde a las preguntas: ¿cómo se enseña, cómo se organizan las actividades o estrategias para enseñar?</p> <p>La enseñanza es un proceso intencional dirigido por el docente donde trabaja con el alumno los contenidos y competencias. Es planeado pensando en los mejores procedimientos, objetos de aprendizaje, estrategias.</p> <p>Hablar de didáctica es hablar de metodologías de enseñanza, técnicas, procedimientos para enseñar con eficacia.</p> <p>La didáctica es la forma más instrumental de la pedagogía. Cada pedagogía tiene un modelo didáctico.</p> <p>Coll comenta que no se puede prescribir un método de enseñanza único aplicable a todos los alumnos, ya que es preciso atender a las características individuales que son el resultado de la historia personal de cada alumno.</p> <p>Aquí el maestro crea un ambiente de aprendizaje favorable, usa estrategias adecuadas, los mejores medios y recursos didácticos, pero también</p>

	ejecuta la planeación en la práctica docente y ejerce la evaluación.
--	--

Sin lugar a dudas, al trabajar en el aula un modelo educativo, sea este nuevo o no, la Escuela de Secretariado Profesional, tendrá como primer pregunta para ser exitoso: ¿qué pedagogía utilizar?, ¿con qué didáctica concretizarla? Ello nos obliga en primer tiempo a definir qué entendemos por pedagogía y qué por didáctica.

Pedagogía en sus orígenes implicó el arte de enseñar, en la actualidad, como una ciencia particular, social que tiene por objeto el descubrimiento, apropiación cognoscitiva y aplicación adecuada y correcta de las leyes y regularidades que condicionan los procesos de aprendizaje, conocimiento, educación y capacitación. Su esencia, el ordenamiento del espacio para que los procesos resulten eficientes para el educando y educado.

Justo ahora hablaremos de las pedagogías, de las cuales existen diferentes enfoques, pero haremos solo referencia a dos: las contemporáneas y las actuales, por supuesto, de manera incompleta, ejemplificaremos las más representativas.

¿Cuándo les llamamos contemporáneas y cuándo actuales? En la siguiente línea del tiempo, podemos observar que son contemporáneas todas las del siglo XVIII, XIX y XX y las actuales, las del siglo XXI.



Pedagogías contemporáneas

La pedagogía ha tenido corrientes que se han ido modificando, tanto por las condiciones políticas, económicas, culturales, sociales, generando tendencias diferentes, que intentan al máximo posible adecuarse a su contexto y circunstancia. Les llamamos contemporáneas a las generadas del siglo XVIII, XIX y XX.

Aunque los orígenes de la pedagogía contemporánea los encontramos en el siglo XVIII, los protagonistas más destacados son Rousseau, Pestalozzi y Froebel, como precursores de dicha renovación pedagógica (renovación de la pedagogía tradicional), de la educación especial y de la psicología de la educación.

Jean Jacques Rousseau (1712-1778) consideraba que el niño estaba dotado de un sentido moral innato, ya que poseía un conocimiento intuitivo de lo bueno y de lo malo, al cual deformaban las restricciones que les imponía la sociedad. Así mismo hace referencia a las distintas ocupaciones desde una perspectiva de la orientación. Si la Escuela de Secretariado sigue la naturaleza de los estudiantes

que a ella vienen, entonces podríamos decir que su pedagogía es naturalista o Rousseauiana.

Johann Pestalozzi (1746-1827) concibió la educación como un proceso de desarrollo. En cómo Gertrudis enseña a sus hijos (1802) contribuye decisivamente a sentar las bases que centrarán la atención en el niño como característica de la pedagogía del siglo XX. Dirigía unas cartas a los padres de los alumnos que pueden considerarse como precursoras de los informes psicopedagógicos. Si la Escuela de Secretariado envía cartas a los padres a manera de informe pedagógico, podría ser Pestalozziana.

Friedrich Froebel (1782-1852) observó que la acción es el antecedente obligado del pensamiento. En la infancia esta actividad se manifiesta principalmente por el juego. De ahí brotan los dones froebelianos, que no son sino juguetes sistemáticamente concebidos para estimular el desarrollo intelectual. Los seis dones son: 1) pelota, 2) bola, cilindro y cubo; 3) cubo dividido en 8 cubos iguales; 4) cubo dividido en 8 tablitas; 5) cubo dividido en 27 pequeños dados; 6) cubo dividido en 8 tablitas; 5) cubo dividido en 27 pequeños dados; 6) cubo dividido en 27 tablitas. A estos dones añade el trabajo-juego, canciones, paseos, etc. Si la Escuela de Secretariado utiliza juegos, canciones, trabajo-juego, paseos acordes con su programa, es una institución cuya pedagogía es Froebeliana. A partir de allí encontramos un boom.

¿Cuántas pedagogías puede trabajar la Escuela de Secretariado?, tantas como sean necesarias, con la adecuación respectiva a las competencias que se proponen en cada programa o carrera.

Hay tantas pedagogías que para analizarse, se ha convenido organizarlas en corrientes pedagógicas. Todas y cada una de las corrientes pedagógicas contemporáneas se refieren a los movimientos o teorías que se caracterizan por tener una línea del pensamiento, las cuales describen, explican, conducen y permiten la comprensión de lo pedagógico ante las exigencias del contexto. Estas corrientes constituyen los discursos actuales, aquí y ahora, sobre el problema de la formación del hombre, objeto central de la acción pedagógica. La formación, según la perspectiva de Flórez, es el proceso de humanización que va

caracterizando el desarrollo individual, según las propias posibilidades, la formación es la misión de la educación y de la enseñanza, en la cual se puede facilitar la realización personal, cualificar lo que cada uno tiene de humano y personal, potenciarse.

Las corrientes contemporáneas y actuales han tenido la exigencia de responder al reclamo de una formación que les permita a los estudiantes resolver problemas de diferente índole de forma autónoma, enfrentando la búsqueda de soluciones, encontrando respuestas. La polémica más grande de las **pedagogías contemporáneas** y actuales ha sido considerar ¿si la educación debe dedicarse a transmitir los saberes científicos establecidos?, o bien, ¿debe preocuparse por desarrollar una nueva forma de concebir y representar el mundo, más allá de la forma en que inicialmente los alumnos lo ven?

Entonces como tendencia en lugar de seguir señalando cada pedagogía que no podríamos acabar en esta mañana, lo aglutinaremos por tendencia, corriente o paradigma.

El paradigma pedagógico de la escuela nueva	Fue un movimiento pedagógico heterogéneo, iniciado a finales del siglo XIX. También se le llamó escuela activa, surge como una reacción a la escuela tradicional y a las relaciones sociales que imperaban en la época de esta. Se construyó para la época de posguerra, lo que les caracteriza es un ardiente deseo de paz, encontraron a la educación como el medio más idóneo para la comprensión entre los hombres y los humanos. Por ello aspiraban formar a los hombres para la paz, la comprensión y la solidaridad. Renunciaban a los vicios de la escuela tradicional: pasividad, intelectualismo, magistrocentrismo, superficialidad, enciclopedismo, verbalismo. Para ellos el niño se basa en planteamientos del desarrollo y el acto educativo. Debe tratar a cada uno
---	---

	<p>según sus aptitudes. Se parte de las necesidades e interés del niño. La relación maestro alumno es de afecto y camaradería. El maestro es un auxiliar libre, espontáneo, se fomenta la autodisciplina.</p>
<p>El paradigma de la pedagogía liberadora</p>	<p>En los 1970, Paulo Freire propuso avances en las ciencias de la educación, al proponer una nueva mirada sobre cómo trabaja la cultura dominante para legitimar relaciones sociales. Por ello propuso la educación liberadora, centrando el proceso educativo en el entorno de los alumnos, donde los educandos tienen que entender su propia realidad como parte de su actividad de aprendizaje.</p> <p>La pedagogía entonces empezó a estudiar el poder, la deshumanización, concientización, ideología, emancipación, oprimido, opresor, dialogicidad, antidialogicidad, concepción bancaria de la educación problematizadora, radicalización, sociedad cerrada, sociedad en transición, democratización, conciencia intransitiva, conciencia ingenua o mágica, conciencia crítica, educación liberadora, alfabetización y otros temas críticos.</p> <p>Es una propuesta que se centra en las posibilidades humanas de creatividad y libertad en medio de estructuras político-económicas y culturales opresivas. Su objetivo es descubrir y aplicar soluciones liberadoras por medio de la interacción y la transformación social, gracias al proceso de concientización, lo cual generó la llamada educación popular.</p>
<p>El paradigma del enfoque cognitivo</p>	<p>En los últimos treinta años, se han generado las corrientes cognitivas, que han contribuido al</p>

entendimiento multidisciplinario de la mente y de la cognición en general. Gracias a la diversidad teórica y metodológica que la ha enriquecido. (filósofos, lingüistas, psicólogos, computólogos, antropólogos, sociólogos y neurocientíficos) intentaron relacionarse en la interpretación del cerebro: ¿cuál es la naturaleza de la inteligencia?, ¿qué mecanismos biológicos y computacionales apoyan esta actividad? ¿Cuál es el rol del medio ambiente-cultural, físico y social- en el proceso de adquisición de conocimiento? ¿Y cuál es el papel del aprendizaje, la adaptación y el desarrollo en el comportamiento cognitivo?

Sus respuestas las dieron a conocer a través de resultados de investigaciones multidisciplinarias e integradoras. Conocido ese tiempo como Revolución cognitiva, en realidad, un rescate de la idea de procesos mentales complejos. Fue una vuelta racionalista, apoyado en la tecnología.

Autores como Jean Piaget, donde el conocimiento era una interpretación activa de los datos de esa experiencia por medio de unas estructuras o esquemas previos. Considero estas estructuras no como algo fijo e invariable, sino como algo que evolucionaba a partir de las funciones básicas de la asimilación y la acomodación.

Las principales coordenadas de este pensamiento fueron la filosofía racionalista, la biología evolucionista y el pragmatismo funcionalista.

Después de él un diluvio de autores. Las competencias lingüistas de Noam Chomsky, quien trató de entender el aprendizaje de una lengua. Hebert Simon como pionero

	<p>de la inteligencia artificial, al formalizar los modelos cognitivos de resolución de problemas por medio de simulación en la computadora.</p> <p>Esta corriente impactó en el aula escolar, en la solución de problemas, en los procesos de metacognición, en el pensamiento creativo, en los estilos y dimensiones de aprendizaje, en los diseños instruccionales, en el planteamiento de escuelas inteligentes, en la aparición de nuevos enfoques de enseñar a pensar, en el desarrollo de habilidades del pensamiento.</p>
--	---

Pedagogías actuales

Aunque actualmente también destacan la pedagogía crítica, la pedagogía del cuidado, la pedagogía constructivista y la pedagogía de la complejidad.

<p>El paradigma del enfoque constructivista</p>	<p>En ella el estudiante es un ente activo, responsable de su propio aprendizaje, el cual debe construir por sí mismo.</p> <p>En el constructivismo todo aprendizaje debe empezar en ideas a priori, material que se necesita como base para crear más conocimiento.</p> <p>El constructivismo es primero una epistemología, una teoría de cómo los humanos aprenden a resolver problemas y dilemas que su medio ambiente les presenta, es una teoría que intenta explicar cuál es la naturaleza del conocimiento humano. Asume que nada viene de nada. Es decir, que el conocimiento previo da nacimiento a conocimientos nuevos. Subyace la idea de que el individuo construye conocimiento por dos vías, por sí mismo y con ayuda pedagógica de otros a partir del uso de andamios cognitivos.</p> <p>En la cognición encontramos cogniciones mentales como</p>
---	--

	<p>modelos, esquemas, generalizaciones, hipótesis.</p> <p>Todo lo que se construye en el constructivismo es producto de una combinación de sentimientos, prejuicios, juicios, procesos inductivos y deductivos, esquemas, asociaciones y representaciones mentales.</p> <p>El maestro adquiere el rol de facilitador y da acompañamiento al alumno. Aunque la construcción queda limitada por las imposiciones de nuestro propio proceso de aprendizaje.</p>
<p>El paradigma de la teoría sociohistórica</p>	<p>Dependemos del otro generalizado, para nuestro desarrollo físico, mental y espiritual. El conocimiento y el aprendizaje se formalizan en el encuentro social que enriquece, atemoriza, oprime o libera nuestra existencia.</p> <p>Levantó una crítica de lo cognitivo y creó un paso decisivo en la pedagogía.</p> <p>Se apoyó no en la psicología, sino en la sociología de Marx, quien vigorosamente defendió la idea de que la ideología está moldeada en las actividades sociales en particular, sociales y productivas en que el individuo participa. Demostró que todo aprendizaje tiene un origen social.</p> <p>Su mejor texto para demostrarlo es el siguiente:</p> <p>“En el aprendizaje, los procesos interpersonales son transformados en procesos intrapersonales. Todas las funciones en el desarrollo cultural del niño aparecen dos veces: primero en el ámbito social y luego en el ámbito individual: primero entre las personas (interpsicológicamente) y luego dentro del niño (intrapsicológicamente). Esto aplica igualmente a control voluntario de la atención, la memoria lógica y la formación</p>

	<p>de conceptos. Todas las funciones de alto nivel se originan en relaciones reales entre humanos.</p> <p>Encapsulado en la frase Vigotskyana: “A través de otros, llegamos a ser nosotros mismos”.</p> <p>Asimismo, contribuyó con la zona de desarrollo próximo considerada como la distancia entre el nivel de desarrollo actual determinado por la habilidad para resolver problemas bajo la dirección de un adulto o de un compañero más capaz. La zona de desarrollo próximo define aquellas funciones que aún no han madurado pero están en el proceso de maduración; funciones que madurarán mañana pero se encuentran en estado embrionario en el presente, estas funciones puede decirse que son capullos o flores...más todavía no los frutos.</p> <p>En la zona de desarrollo próximo se conectan aprendizaje y desarrollo cognitivo, así como la clase de aprendizaje que ha de promover el desarrollo.</p> <p>Azahares genéticos pusieron al individuo en cierta posición social y en cierto punto de la historia de la humanidad. Estos hechos histórico-sociales determinan las posibilidades de aprendizaje.</p>
<p>El paradigma del enfoque complejo</p>	<p>A decir de Raizabel Méndez (2007), en el aula de educación superior, un enfoque comparado desde la multiversidad compleja.</p> <p>La complejidad llevada a la universidad la convierte en una multiversidad compleja, la cual da respuesta como pedagogía para el siglo XXI, pleno de incertidumbre, esperanza y multiconocimiento. Como una pedagogía que ubica al hombre y la humanidad en el centro de la</p>

	<p>reflexión desde la perspectiva de la integración de las disciplinas y los saberes para reconstruir y fortalecer la comprensión, la lucidez humana y la sabiduría.</p> <p>La multiversidad en sí misma a decir de Reynaga, Enríquez y Delgado(2006), se concibe como un espacio multidimensional, multidisciplinario, donde se explora y se construye el conocimiento pertinente, se afirma y practica la transdisciplinariedad y la complejidad como visiones del mundo, se integra la gran diversidad de conocimiento para la vida de manera virtuosa y se abordan los problemas fundamentales en una atmósfera de emprendimiento, innovación y transformación que tiene como epicentro la comprensión humana.</p> <p>Es un laboratorio productor de ciudadanos capaces de crear y relacionar conocimientos con una concepción global y local de la realidad, en un foro de discusión y diálogo, como factor de cambio social.</p> <p>Genera conocimiento pertinente y se convierte en un foro para la discusión, diálogo y debate permanente de nuevas ideas que contribuyan a mejorar las condiciones de la sociedad. Promueve la interacción abierta y a distancia con otras instituciones educativas, organismos, organizaciones e instituciones del ámbito público y privado en el contexto nacional e internacional.</p> <p>Comprende el pensamiento complejo y la transdisciplinariedad como ejes del conocimiento.</p> <p>Abrirse a la totalidad dentro de los espectros locales y la universalidad, dada su vocación global y planetaria.</p> <p>El aula donde se aplica la complejidad: oferta condiciones de autoestructuración del conocimiento, diseño de</p>
--	--

	<p>estrategias, es interdisciplinaria, transdisciplinaria, utiliza el telescopio poliédrico y multiangular, la estructura horizontal, la pedagogía compleja, con un alumno constructor activo, con un docente facilitador, una enseñanza contextualizada, con un modelo heterogéneo constructivista en devenir, con un modelo en espiral, articulador complejo, con estructura flexible, que reconoce la incertidumbre y los pequeños archipiélagos de certezas, el protagonismo compartido, es co-constructor de realidades.</p> <p>Toda pedagogía de la complejidad utiliza los diferentes instrumentos conceptuales utilizados por el paradigma de la complejidad, esquemas teóricos dinámicos, incertidumbres, indeterminaciones, dialogicidad, incompletitud, fractalidad, así como los siete saberes para la educación del siglo XXI de Edgar Morín. Como elementos necesarios en el posicionamiento pedagógico-didáctico complejo.</p>
--	---

Referencias bibliográficas

- Arroyave, D. (2003). **La revolución pedagógica precedida por la revolución del pensamiento: un encuentro entre el pensamiento moriniano y la pedagogía.** Recuperado el 17 de abril del 2006 en <http://www.orus-int.org/docs/dora2brasil.pdf>
- Burbano, L. (1999). **La educación superior en la segunda mitad del siglo XX. Los alcances del cambio en América Latina y el Caribe. *Revista Iberoamericana en Educación.*** (21). Recuperado el 17 de abril del 2006 en <http://www.rieoei.org/rie21a01.htm>
- Carvajal, L. (s.f.). **Cuando al aula le nace una jota.** Recuperado el 10 de abril del 2006 en <http://www.lizardocarvajal.com/articulos/articulos.htm>



- Cermeño, G. (1996). **Compilación Legislativa de la Universidad de Los Andes**: Vol. 1. Mérida: Consejo de Publicaciones.
- Comisión Nacional del Currículum. (2001). **Declaración del núcleo de Vicerrectores Académicos en relación con la transformación universitaria**. Recuperado el 11 de abril del 2006 en <http://tecnologiaedu.us.es/eusXXI/Programa/paginas/pcnc.htm>
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 36.860, diciembre 30, 1999.
- Fuenmayor Toro, K., Balleza, V. y Magallanes, R. (2001). **Proyecto "Alma Mater" para el mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación universitaria en Venezuela**. Recuperado el 11 de abril del 2006 en http://www.universia.edu.ve/almamater/Cuadernos_OPSU_1.pdf
- Gallo, S. (2003). **Deleuze e a educação**. Belo Horizonte: Auténtica.
- Gómez de Silva, G. (1998). **Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Española**. México: Fondo de Cultura Económica.
- González de Silva, O. (s.f.). **El concepto de universidad**. Recuperado el 18 de marzo de 2007 en http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res102/txt3.htm#2.1
- Inciarte, M. y Villalobos, F. (2005). **Consideraciones teórico metodológicas para el entendimiento de la educación comparada**. Recuperado el 17 de abril del 2006 en http://www.serbi.luz.edu.ve/pdf/ed/v11n2/art_07.pdf
- Kerr, C. (1995). **The Uses of the University (with 1994 Commentaries on Past Developments and Future Prospects)**. Cambridge: Harvard University Press.
- Laborba, X. (s.f.). **Hermenéutica de los lugares: Nueve principios y un epílogo**. Recuperado el 09 del abril del 2006 en <http://santcugat.net/laborda/pdf%20h17%20Hermen%C3%A9utica%20de%20los%20lugares.pdf>
- Lanz, R. y Ferguson, A. (2005). **La reforma universitaria en el contexto de la mundialización del conocimiento (Documento rector). Observatorio internacional de reformas universitarias**. Recuperado el 28 de marzo del 2006 en <http://debatecultural.com/Observatorio/RigobertoLanz22.htm>
- Louiza, A. y Restrepo, R. (s.f.). **Una universidad hacia la sociedad del conocimiento**. Recuperado el 10 de abril del 2006 en <http://luisguillermo.com/Univsc.pdf>



Mayz Vallenilla, E. (1976). **Misión de la universidad latinoamericana**. Caracas: Universidad Simón Bolívar.

Meller, P. (2004). **Alternativas futuras para la universidad en este siglo XXI. Anales de la Universidad de Chile. (16)**. Recuperado el 18 de marzo del 2007 en http://www2.anales.uchile.cl/CDA/an_complex/0,1279,SCID%253D14803%2526ISID%253D536%2526ACT%253D0%2526PRT%253D14750,00.html

Serna, P. (1990-2012). Apuntes personales.

***TALLER: HERRAMIENTAS DEL AULA VIRTUAL
PARA PROMOVER TRABAJO COLABORATIVO***

TALLER: HERRAMIENTAS DEL AULA VIRTUAL PARA PROMOVER TRABAJO COLABORATIVO

Mag. Xinia Corrales E.
Universidad Nacional
Dirección de Docencia
Programa UNA Virtual
xcorrale@una.ac.cr

Mag. Marianela Delgado F.
Universidad Nacional
Dirección de Docencia
Programa UNA Virtual
mdelgado@una.ac.cr

1. Reflexión inicial

El trabajo colaborativo es un tema que preocupa a muchos educadores. Interrogantes como: ¿Cuál es la diferencia entre trabajo grupal y trabajo colaborativo? ¿Qué competencias debe habilitar el estudiantado para lograr trabajo colaborativo? ¿Cuál es el número ideal de miembros por equipo de estudiantes?, entre muchas otras, surgen a menudo cuando se decide incorporar el trabajo colaborativo apoyado con herramientas tecnológicas en los procesos educativos. Por ejemplo, en la Universidad Nacional, el personal académico tiene la oportunidad de enriquecer los cursos universitarios con el apoyo del Aula Virtual, la cual cuenta con recursos y diversas actividades para promover aprendizaje mediante el trabajo colaborativo, entre ellas se destacan los foros y los wikis. En el siguiente artículo, se expone la perspectiva teórica sobre trabajo colaborativo, características y uso educativo del foro y wiki, elementos que contribuirá a mejorar la acción educativa de los docentes de Educación Comercial.

2. Perspectiva teórica

2.1 ¿Qué es el trabajo colaborativo?

El trabajo colaborativo es una estrategia para el aprendizaje que orienta a las personas participantes a aprender juntas, dejando atrás lo individual, en donde la esencia del grupo de trabajo es la interacción. El trabajo colaborativo en espacios virtuales permite la interacción de los integrantes de un grupo, el registro de tareas, la asesoría y el seguimiento por parte del docente mediante el uso de diferentes herramientas disponibles en una Aula Virtual para realizar un conjunto de acciones y procesos de un equipo de estudiantes que participan en el aula presencial o virtual desarrollando una serie de actividades y roles que se relacionan, complementan y diferencian para alcanzar un objetivo en común.

El trabajo colaborativo no es un trabajo realizado por un grupo de personas en el que cada una construye una parte del trabajo para finalmente agrupar todas, el trabajo colaborativo requiere de una tarea mutua en la cual los aprendientes se comunican e interactúan para producir algo que nunca podrían producir solos/as, no hay una persona que enseña a los demás.

Según Martínez (2003), el trabajo colaborativo en entornos virtuales se caracteriza básicamente por:

1. Situación social de interacción entre grupos no muy heterogéneos de sujetos.
2. Se persigue el logro de objetivos a través de la realización individual o conjunta de tareas.
3. Existe una interdependencia positiva entre todos los miembros del grupo que estimula los aprendizajes.
4. El trabajo colaborativo exige a los participantes: habilidades comunicativas, técnicas interpersonales y de trabajo grupal.
5. Deseos de compartir la resolución de la tarea con responsabilidad individual en el logro del éxito grupal.

Ahora bien, todo trabajo colaborativo es trabajo en grupo, mientras que no todo trabajo en grupo es trabajo colaborativo. Basados en esas premisas es importante diferenciar ambos conceptos, por motivo de que ambas formas de



trabajar tienen diferentes implicaciones. Las diferencias entre uno y otro han sido revisadas por autores diversos (Serrano y González, 1996; Prendes, 2000 y 2003; Johnson et al 2006;), destacando que en el trabajo en grupo no existe la interdependencia positiva entre sus miembros que sí existe en el trabajo colaborativo, así como la responsabilidad del aprendizaje que en el trabajo en grupo es individual y en el trabajo colaborativo que es compartida, entre otros factores.

Cuando se promueven ambientes virtuales de aprendizaje colaborativos, surge el término de grupo o equipo, para muchos autores es el mismo concepto, sin embargo, Durán, D (2010) afirma que: el equipo de trabajo tiene como máximo 6 integrantes, cada cual tiene una responsabilidad, una tarea, hay algún tipo de actividad bien estructurada que estudiantes y docentes han diseñado previamente para lograr los objetivos. Además, plantea que un grupo se convierte en equipo cuando tienen una identidad propia, un liderazgo compartido, toman conciencia que el éxito individual es el éxito del equipo, organizan oportunidades de interacción cara a cara o por medio de actividades o recursos tecnológicos en la web, tales como foros, wikis o chat. Todos los integrantes aportan algo y generan momentos de reflexión sobre lo construido. Un equipo de trabajo en un ambiente virtual, es un sistema formado por la siguiente estructura que fue adaptada de Cembranos & Medina (2004) para equipos de trabajo virtuales.

Estructura de Trabajo en Equipo

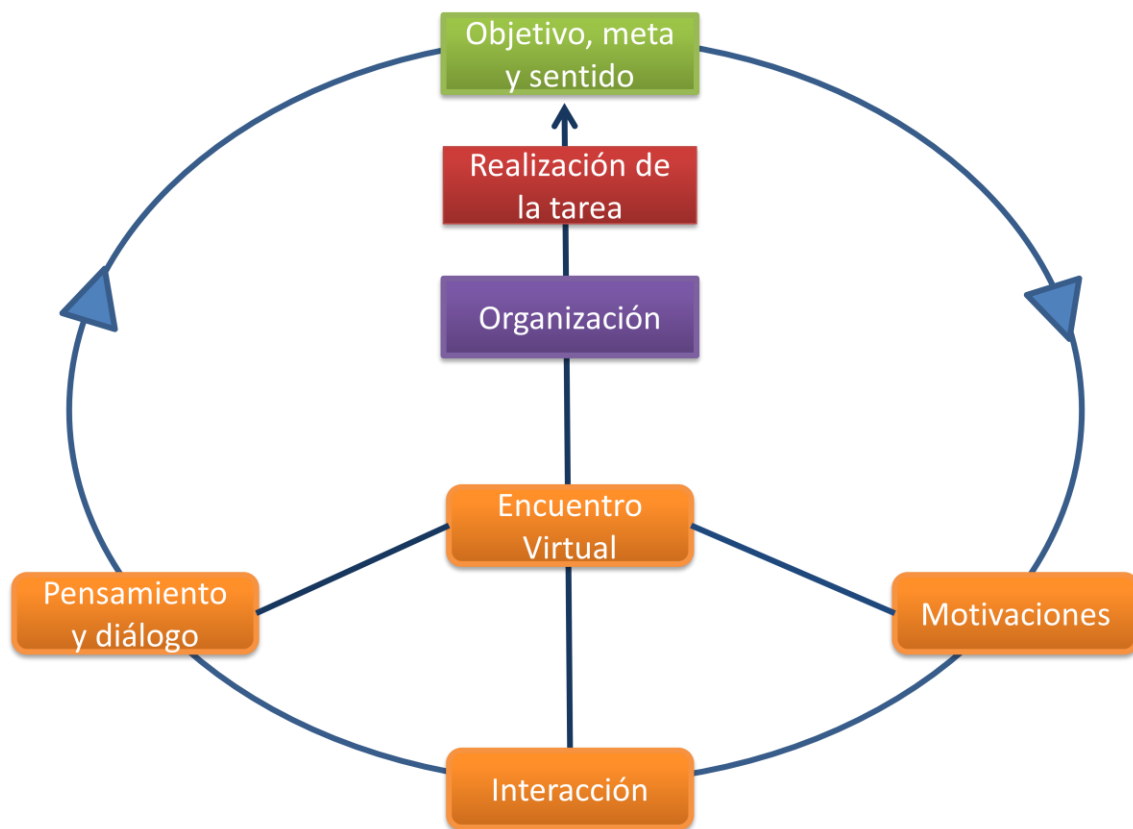


Figura 1: Fuente: Elaboración propia adaptada de Cembranos, F & Medina, J (2004)

En la anterior estructura, el objetivo, meta y sentido permite al equipo de estudiantes analizar y tener claridad acerca de ¿qué es lo que hace el grupo? y ¿para qué sirve? Las tareas van a depender de la misión del equipo de trabajo y deben responder al objetivo, por eso es importante plantearse preguntas como: ¿Cuáles tareas debe realizar el equipo de trabajo para lograr el objetivo? ¿Cuáles de ellas son internas o externas? ¿Qué tareas hacen falta? ¿Quién realizará cada tarea y cuánto tiempo dispone? ¿Cuáles productos se obtendrán?, entre otras. Además, se deben organizar los espacios virtuales para que éstos sean útiles y significativos para el estudiantado, proceso que debe realizar el docente tomando en cuenta consideraciones técnicas, pedagógicas y administrativas del Aula Virtual. Una buena planificación de los encuentros virtuales, conociendo la



temática, situación o problema a estudiar, las actividades para el aprendizaje, los productos, los recursos y la evaluación de los aprendizajes, son aspectos necesarios para el éxito de los equipos de trabajo en una Aula Virtual.

2.2. Beneficios del trabajo en equipo para la educación comercial

Por otra parte, el trabajo colaborativo es importante para estudiantes y docentes porque aprenden a negociar, a ser asertivos y tolerantes. Además desarrollan habilidades y actitudes básicas democráticas como la escucha activa, la empatía, llegar a consensos y la resolución pacífica de conflictos. Ambos desarrollan valores como la solidaridad y la responsabilidad para la adecuada convivencia en la sociedad. Algunas de las ventajas del trabajo en equipo en la educación comercial son las siguientes:

1. El estudiantado se siente motivado al trabajar junto con otros compañeros/as.
2. Se desarrollan competencias de comunicación oral y escrita.
3. El estudiantado socializa los pensamientos para dar lugar a una inteligencia colectiva.
4. Hay una mejora en el rendimiento académico del estudiantado.
5. Nacen y se clarifican nuevas ideas cuando los miembros de un grupo dialogan y comparten opiniones.
6. Se aumenta el respeto por la diversidad de las personas que componen los grupos.
7. Aumenta la tolerancia en relación con las personas y las ideas del grupo.
8. Mejora la participación del estudiantado en el estudio de una temática.
9. Se desarrollan las competencias necesarias para su posterior desempeño en el ámbito laboral.

2.3. Algunos mitos relacionados con el trabajo en equipo

Ahora bien, ante estos beneficios es necesario que docentes y estudiantes rompan con los siguientes mitos relacionados con el trabajo colaborativo:

1. Temor del docente a la pérdida del poder en el aula.



2. Creer que el aprendizaje colaborativo es lento.
3. Es más laborioso para el profesor.
4. Las prácticas de trabajo colaborativo son un fracaso.
5. El trabajo colaborativo: no es cierto que nos repartimos las responsabilidades.
6. Solo trabaja una persona del equipo.
7. Cuando se aprende colaborativamente hay que evaluar individualmente.

Estos y otros mitos pueden vencerse si el profesor asume un rol de mediador pedagógico ofreciendo al estudiantado oportunidades para pensar, sentir, construir, innovar y transformar su propio proceso de aprendizaje. El docente de educación comercial debe construir actividades colaborativas que estén relacionadas con las experiencias previas de los aprendientes y con sus intereses. En los entornos virtuales, la función motivadora y responsable del docente y estudiantes para concretar una tarea colaborativa es sumamente importante. Además, en su rol de mediador el docente debe estar constantemente actualizado para mejorar sus prácticas pedagógicas y promover una cultura de colaboración.

3. Herramientas colaborativas en el Aula Virtual

El Aula Virtual es un ambiente en red, en el que tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje independientemente de la coincidencia en tiempo y espacio, está basada en Moodle que es una aplicación que pertenece al grupo de los Gestores de Contenidos Educativos (LMS, *Learning Management Systems*). Los cursos desarrollados en el Aula Virtual contienen recursos y actividades, con herramientas colaborativas como el foro y el wiki. A continuación se explica su uso educativo.

3.1. El Foro

Técnicamente, se puede definir el foro, como una herramienta de comunicación asincrónica formada por cuadros de diálogo en los que se van incluyendo mensajes que pueden ser clasificados temáticamente.

Al referirse a foros educativos, Agustí y Ramos (2006) lo definen así: entendemos el foro virtual como una herramienta de comunicación asíncrona que permite el intercambio de mensajes entre los estudiantes y entre éstos y el profesor respecto a un tema concreto, superando las limitaciones del tiempo y el espacio, facilitando la lectura, el debate y la opinión, fomentando la comunicación, el aprendizaje cooperativo y la cohesión del grupo.

3.1.1. Uso educativo del foro

La herramienta foro brinda una amplia gama de posibilidades de uso. Delgado y Solano (2009) describen algunas de las estrategias didácticas que se pueden utilizar con la ayuda de los foros:

- Lluvia de ideas. En un foro, se puede solicitar a los estudiantes que pongan en común el conjunto de ideas o conocimientos que cada uno de los miembros del grupo posea acerca de un tema determinado, y con la moderación del docente o de un estudiante que se designe como moderador, se puede llegar colectivamente a una síntesis, conclusión o acuerdo.
- Subgrupos de discusión. Se divide el grupo en subgrupos de 4 o 5 personas, se les propone un tema que debe ser analizado desde diferentes perspectivas, los subgrupos deberán exponer sus conclusiones o resultados al grupo y, según la guía de moderación que establezca el docente, pueden entrar en un debate.
- Controversia estructurada. Se divide el grupo en dos grandes subgrupos, el docente asigna un tema y a cada grupo se le solicita que investigue más sobre el tema y que busque aspectos positivos o negativos del tema propuesto.
- Entrevista o consulta pública. Para esta técnica, el docente puede buscar a un experto en el tema a tratar y solicitarle que participe en el foro, de modo que los estudiantes puedan realizar consultas, debatir con él, aclarar conceptos o procedimientos, entre otras. Es importante que los estudiantes realicen una

investigación previa sobre el tema a tratar, con el fin de que puedan preparar las preguntas para la actividad.

- Preguntas y premios. Esta técnica se puede utilizar para asignar algún tipo de puntuación extra en el curso. Aplica para temas específicos y puede servir como práctica para un examen. Consiste en que en momentos aleatorios, el docente coloque una pregunta en el foro, el primer estudiante que ingrese y coloque la respuesta correcta será premiado de alguna forma.
- Resolución de ejercicios. El foro se puede utilizar para resolver ejercicios de forma colaborativa. En esta técnica se divide el grupo en subgrupos de 4 o 5 personas, a cada grupo se le asigna una parte del ejercicio, cuando la resuelvan deben colocar su solución en el foro para que el grupo siguiente pueda resolver su parte. Es muy importante poner fechas máximas de entrega a cada subgrupo, para que así todos los subgrupos puedan realizar su parte.
- Rueda de ideas. Es similar a la lluvia de ideas, pero con la diferencia de que el grupo se divide en pequeños subgrupos, realizan sus aportes y seleccionan las 5 ideas que más identifiquen la situación o problema propuesto por el docente.

3.2. El wiki

Según la página oficial de Moodle, WIKI es una palabra hawaiana que quiere decir “rápido”. Un wiki es una forma de sitio web en donde se acepta que usuarios creen, editen, borren o modifiquen el contenido de una página web, de una forma interactiva, fácil y rápida. Dichas facilidades hacen de un WIKI una herramienta efectiva para generar páginas web colaborativamente, creando contenidos informativos en Internet de una manera muy sencilla.

3.2.1. Uso educativo del wiki

A continuación se exponen algunas técnicas didácticas que se pueden utilizar para implementar el uso de la herramienta WIKI, basadas en la recopilación que realizan las autoras Delgado y Solano (2009)

- Utilizar un WIKI para actividades simples, como una tormenta o lluvia de ideas sobre un tema en particular, donde los estudiantes ya sea en forma individual o grupal realicen sus aportaciones.
- Crear una revista, periódico, boletín, presentación, cartel, afiche o material visual de forma colaborativa.
- Creación colaborativa de un cuento, una poesía o una canción en el que unas personas deben iniciarlo y otras terminarlo.
- Creación colaborativa de un trabajo de investigación. Ayudados de un foro o un chat donde debatir el contenido del proyecto, cada grupo puede ir dando forma a su trabajo a través de un WIKI. Muy útil sobre todo en grupos de trabajo con dificultades para reunirse presencialmente. Además, el profesor puede ir observando los avances y realizar las observaciones necesarias antes de que se entregue la versión final.
- Apuntes de grupo. Normalmente, los apuntes de clase se hacen en solitario. Pero una persona puede olvidarse de anotar algo importante durante la clase. Los alumnos también suelen tener dificultades para decidir qué cosas son importantes y cuáles no tanto. Si creamos un grupo WIKI para tomar apuntes después de clase daremos la oportunidad a nuestros estudiantes para que compartan y comparen lo que han escrito.
- FAQ o lista de dudas más frecuentes: un profesor a través de su experiencia puede detectar que muchos aspectos o conceptos que algunos estudiantes no entienden o no les queda claro en un curso pueden repetirse en el siguiente que imparte. Por lo tanto, el uso de Wiki para contestar dichas preguntas o consultas ayuda a ir generando una base de datos que los estudiantes podrán tener a su disposición e ir ampliándola si es necesario.
- Elaboración de un contrato de aprendizaje de forma grupal, donde los estudiantes establezcan las necesidades educativas, la forma en que le gustaría obtener el conocimiento de manera que estén motivados, metas, tiempo, entre otros aspectos, que serán evaluados y negociados con el profesor, así mismo el profesor también aportará sus condiciones y lo que

espera de los estudiantes con el fin de obtener un acuerdo en firme y que beneficie a ambas partes. Como apoyo adicional, se puede utilizar la técnica de valoración de decisiones mediante un foro si existiera alguna necesidad de llegar a un consenso en el contrato.

- Webquest. Es un trabajo usualmente grupal, que propone una actividad con información proveniente en casi su totalidad de Internet. Está focalizada en que los estudiantes trabajen en la gestión de la información que se propone y apunta a que estos transformen la información enmarcándose en un juego de roles o en la simulación de una situación profesional.

IV. Reflexiones finales

- 1) La creación de ambientes para el aprendizaje altamente colaborativos son necesarios en la educación comercial para promover aprendizaje significativo con el uso educativo de las herramientas tecnológicas del Aula Virtual.
- 2) Actualmente, las instituciones educativas deben promover en el personal docente las competencias necesarias que les permita adaptarse a los cambios mundiales y que aprendan a trabajar en equipo apoyados con las TIC.
- 3) Las instituciones educativas deben adoptar nuevas formas de trabajo, comunicación y las posibilidades que presentan los entornos colaborativos en la web son muy útiles para la gestión del conocimiento.



IV. Referencias bibliográficas

- Cembranos, F, Medina, J. (2004). **Grupos inteligentes**. Editorial Popular S.A. Madrid, España.
- Consejo Académico UNA (2007). **Políticas para la incorporación de las tecnologías de información y la comunicación en los procesos académicos de la UNA: Universidad Nacional**. CONSACA-170-2007.
- Delgado, M., Solano, A. (2008). **Diseño y gestión de foros en el Aula Virtual de la UNA**. *Documentación del objeto de aprendizaje multimedia de la herramienta WIKI*.
- Ferreiro, Ramón (2007). **Nuevas alternativas de aprender y enseñar: aprendizaje cooperativo**. México: Trillas.
- Díaz Barriga, F. (2003). **Cognición situada y estrategias para el aprendizaje significativo**. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 5 (2). [En línea] [Fecha de consulta: 20/01/2010]. <http://redie.ens.uabc.mx/vol5no2/contenido-arceo.html>
- Garrido, A. (2003). **El aprendizaje como identidad de participación en la práctica de una comunidad virtual**. Trabajo de doctorado. [En línea] [Fecha de consulta: 22/01/2010]. < <http://www.uoc.edu/in3/dt/20088/index.html>>.
- Modelo Pedagógico. (2007). Universidad Nacional.
- Plan Global Institucional 2004 -2011. Universidad Nacional.
- Predes, M, Solano, I, Castañeda L (2008). **Metodologías activas y colaborativas para el EEES** [En línea]. [Fecha de consulta: 24/05/2012]. <http://tecnologiaedu.us.es/mec2011/htm/tema4/4.htm>

***TALLER: SISTEMA DE CONTROL AUTOMATIZADO
EN LA GESTIÓN***

TALLER: SISTEMAS DE CONTROL AUTOMATIZADO EN LA GESTIÓN

MSc. Digna Hernández Jiménez
Consultora Educación Comercial

Resumen ejecutivo

En el presente taller se aborda la temática relacionada con la incorporación de sistemas de control automatizado en la gestión documental, de acuerdo con la legislación costarricense existente, enlazando los aspectos teóricos con la utilización de una herramienta que permite registrar documentos que ingresan a una oficina. Esta actividad tiene como propósito que los participantes determinen la importancia que conlleva el uso de estos sistemas en la gestión administrativa y simultáneamente analizar las características de efectividad que debe cumplir su implementación.

Para contextualizar la temática propuesta, se realiza un análisis del papel que juega la información en las empresas así como las estrategias que al respecto deben desarrollar. Entre ellas la implementación de procedimientos eficaces que permitan administrar efectivamente esta información.

Es indispensable señalar que los documentos poseen características internas y externas, información que se debe determinar para la implementación de un sistema de registro y control tanto manual como automatizado, porque son los datos que los alimentan. Entiéndase el **documento** como el testimonio de la actividad del hombre, que se encuentra fijada en un soporte perdurable que contiene información. La materialidad de este testimonio puede ser escrita, gráfica, audiovisual o legible por máquina.

De igual manera, se presenta una breve reseña de la “gestión documental”, considerando que éste es un concepto que aparece por primera vez en Estados Unidos, desde los orígenes de esta República. En 1887, se forma el primer comité, con el objetivo de lograr eficiencia en el tratamiento de los papeles del gobierno. Durante la Segunda Guerra Mundial, el Dpto. de Marina de este país desarrolla un programa de “gestión documental” que dio origen a programas similares en otras instancias gubernamentales. Consecutivamente, otros países siguieron los pasos de Estados Unidos, hasta nuestros días, donde la gestión documental merece la atención de autoridades estatales y centros educativos de los diferentes países.



Se analiza la **Gestión documental** como un proceso que comprende todo el ciclo vital de los documentos, desde la producción hasta su conservación definitiva o su eliminación.

Como una actividad inmersa en la gestión documental, se señala la recepción de documentos tanto de usuarios internos como externos. En esta temática se centra la parte operacional o práctica del taller, en lo relativo al uso del registro automatizado de un documento que ingresa. La bibliografía costarricense señala que se debe cumplir con la legislación en lo concerniente al **registro y control manual o automatizado** de la documentación que **ingresa**, así como aspectos de **producción** y **distribución**. Es necesaria la implementación de sistemas de control automatizados que permitan lograr efectividad en la gestión administrativa, para lo cual las instituciones deben realizar evaluaciones periódicas que evidencien el cumplimiento de los objetivos. Los sistemas de control automatizados deben contribuir a que efectivamente se ejerza control, se almacene y se recupere la información oportuna y eficientemente, de conformidad con las necesidades institucionales.

De manera concisa se explican las tres etapas que comprende la Gestión documental. En primer lugar, está la Producción que es donde las unidades crean o nacen los documentos. En esta etapa se consideran algunas normas de producción como redacción, técnicas secretariales, formato, tipología, tamaño y tipo de letra utilizados.

La segunda etapa de la gestión documental se refiere a la utilización del documento, así como el uso de controles para la localización y préstamo de éste. Esta etapa comprende la forma de conservación de acuerdo con el soporte. Se definen los sistemas de clasificación y los métodos de ordenación de los documentos. Por último, se expone la tercera etapa que corresponde a la Eliminación o conservación permanente del documento, aspecto que se determina de acuerdo con su valor administrativo.

Con esta panorámica, es indiscutible que la implementación de sistemas de control automatizados viene a contribuir enormemente en la gestión administrativa de las organizaciones, situación que responde a una gestión documental bien planificada.



***TALLER: REVISTAS DIGITALES: UNA OPCIÓN EN
LOS PROCESOS DE MEDIACIÓN PEDAGÓGICA***

TALLER: REVISTAS DIGITALES: UNA OPCIÓN EN LOS PROCESOS DE MEDIACIÓN PEDAGÓGICA

MEd. Alba L. Canales García
acanales25@gmail.com

MEd. Dilia Colindres Molina
diliacolindres@gmail.com

Docentes

Investigadoras proyecto UNA Experiencia en Colegios Amigos
División de Educología
Centro de Investigación y Docencia en Educación CIDE

Justificación

Ante los nuevos retos que ofrecen las tecnologías, es importante preguntarse cómo pueden contribuir las TIC, en el proceso de enseñanza y el proceso de aprendizaje, así como motivar al docente a capacitarse sobre las nuevas tendencias de la informática educativa, como lo es el uso de recursos o herramientas tecnológicas.

La población educativa a la que el docente se enfrenta hoy son nativos digitales donde las tecnologías son parte de su vida, desde el uso de teléfonos celulares, ipoad, Internet, redes sociales entre otros, corresponde a los docentes actualizarse, capacitarse para orientar los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la utilización de las tecnologías.

Marco teórico

El Proyecto UNA experiencia educativa en Colegios Amigos tiene cuatro años de su creación, surge de la necesidad de buscar alternativas que permitan un mayor acercamiento entre la unidad académica de Educología con las instituciones educativas colaboradoras, donde se realiza la práctica docente de estudiantes de bachillerato en la enseñanza de...



Como necesidad de actualización surge el interés de capacitar y actualizar a los docentes en el uso de las tecnologías en los procesos de Mediación Pedagógica, por eso la iniciativa de compartir en este congreso el siguiente taller para aprender el uso de las herramientas básicas del scribus y motivar a los participantes a continuar aprendiendo acerca de este.

De tal forma, que la enseñanza se oriente al aprendizaje del alumno, en una forma flexible, participativa e innovadora, como lo indica Papert citado por (Cebrián 2008 p. 39) “la mejor utilización de las tecnologías en su contribución a la enseñanza y el aprendizaje consiste en permitir un amplio abanico de estilos de aprendizaje”.

Las Revistas Digitales

En la vida académica, pocos son los docentes e investigadores que publican resultados de su trabajo, se puede decir sin demasiadas reservas que la mayoría se dedican a la academia y muy pocos a la publicación, lo irónico es que el profesorado es evaluado conforme a su volumen de publicación.

Sin embargo, esto poco a poco ha venido cambiando y cada año se piden cuentas de lo que han publicado y de dónde lo han hecho. Estos datos son esenciales para su desarrollo y promoción y en el caso de las carreras acreditadas tiene un gran peso.

Del resultado obtenido en publicación dependerá el ascender en carrera académica, sin embargo actualmente las revistas digitales no cumplen tanto las funciones de producción académica como propósito de ascender a carrera académica pero no perdemos la esperanza que pronto se llegará a eso.

Las revistas digitales pueden cumplir funciones como medio de edición, de difusión y de comunicación. Estas tres características favoreces un tipo de producción tan específica como lo son las revistas científicas.

Según Aguirre (1997), **las revistas como medio de edición** permiten tener un mayor control sobre los procesos editoriales. La edición digital no requiere herramientas distintas de las que se utilizan para las fases previas de edición convencional, no necesita papel y desaparecen los costos de impresión,

el material es modificable y para su revisión es práctica para hacer cambios casi de inmediato. La red es un medio perfecto para esto, en cuanto a reimpresión muestra un gran avance con respecto a textos literarios y científicos reflejo del conocimiento que no se pueden modificar tan fácilmente. Las revistas digitales académicas se pueden modificar para que no se vuelva obsoleta.

Las revistas como medio de difusión no tienen problemas con un tiraje como las impresas, no requiere distribuidora, la red es su medio natural y está disponible para quien la necesite, incorpora sus propios mecanismos de publicación. La Universidad debería de organizar sus recursos para facilitar acceso a revistas digitales.

Como medio de comunicación permite un contacto directo con los lectores, debate, matización, crítica, comentarios etc.

Algunas desventajas de las revistas digitales

La inestabilidad de los estándares de edición o su rápida evolución es otro factor importante.

Las modificaciones periódicas por los avances tecnológicos y de la incorporación de nuevas herramientas de programación o de la introducción de lenguajes más complejos, hacen que las comunidades académicas, acostumbradas a trabajar con medios más estables, sientan cierta prevención hacia el medio.

Pasos para hacer una revista

Dentro de los aspectos que se deben tener presentes a la hora de crear una revista digital según los diseñadores se pueden citar los siguientes:

1. Seleccionar el tema que se quiere publicar y ubicar el público meta.
2. Revisar cuáles serán las características de la revista. Si es creativa, innovadora, didáctica, para eso puede hacer un *collage* de contenidos que bien puede hacerse a partir de imágenes alusivas al tema seleccionado.
3. Buscar un nombre que sea llamativo.



4. Seleccionar las partes de contenido de la revista.
5. Diseño visual de la estructura para editar la revista, estos se conocen con el nombre de retícula columnas.
6. Seleccionar las imágenes, anuncios, que tengan que ver con el contenido de la revista, se recomienda que sean interesantes, llamativas y con colores vivos.
7. Prueba de Tipografía según la retícula (columnas), seleccionar el tamaño, es hacer varias pruebas para valorar la que mejor parezca.
8. Se selecciona el color, tomando en cuenta el tema de la revista, la población y meta.
9. La propuesta de la portada, hacer varios diseños hasta seleccionar el que más se adapte a los contenidos de la revista.

Scribus

Es un software libre que se puede descargar gratis de internet, permite agregar texto, imagen, color, agregar formas, a partir de un contenido, es parecido a trabajar con el programa Publisher y fácil de utilizar.

Una vez recolectada la información que se quiere publicar, se guarda con formato de pdf, posteriormente se lleva a issuu para su publicación.

Issuu

Según Wikipedia Issuu es un servicio en línea que permite visualizar material digitalizado de forma electrónica, puede ser un libro, revista, periódicos entre otros.

Puede utilizarse de forma gratuita. Todo material que se sube se comparte a través de un navegador web y se puede ver como un libro abierto animado, además permite ser guardado como una copia e imprimirlo si se desea.

Para trabajar en issuu, lo primero que hay que tener listo es el documento que desea compartir y guardarlo en el ordenador

Metodología de trabajo

Las docentes responsables del proyecto Dilia Colindres y Alba Canales García presentarán un programa de trabajo para realizar el taller que se realizará en tres momentos, el primero: una presentación cómo trabajar en el programa Scribus; características, herramientas básicas, cuidados a la hora de digitar un documento, el color, la imagen, el texto, la distribución de la información.

En una segunda fase, cada participante seleccionara un tema para iniciar el proceso de construcción de la revista; el contenido, imágenes, colores, autoformas, difusión del color, escala para adaptar imagen hasta construir como mínimo cuatro páginas.

La tercera fase consiste en guardar el documento en el programa scribus, exportarlo en pdf, registrarse en issuu para crear la revista y visualizarla. Asimismo, se explicará la forma en la que se envía el link del documento para compartirlo con los estudiantes o docentes.

Las ponentes estarán apoyando todo el proceso desde el inicio hasta el final, aclarando dudas y realimentando el trabajo de los participantes.

Referencias bibliográficas

Aguirre, R. (1997), "Las posibilidades de la edición de revistas universitarias en red", en José Romera Castillo (ed.). *Literatura y multimedia*, Madrid, Visor-UNED.

Aguirre, R. (1997), "Sistemas de gestión y producción editoriales en línea y sus aplicaciones en el ámbito universitario", *Actas del II Congreso Nacional de Usuarios de Internet e Infovía Mundo Internet'97*, Madrid, pp. 259-265.

Aguirre, R. (1997): "La incidencia de las redes de comunicación en el sistema literario", *Espéculo. Revista de estudios literarios*, nº 7, noviembre-febrero 1977, Universidad Complutense de Madrid.

Boza, A.; R. Tirado y M. D. Guzmán-Franco, *Creencias del profesorado sobre el significado de la tecnología en la enseñanza: influencia para su inserción en los centros docentes andaluces*, RELIEVE, 16 (1), 1-24. En línea (2010) http://www.uv.es/RELIEVE/v16n1/RELIEVEv16n1_5.htm Acceso



Cebrián M. (2007). Enseñanza virtual para la innovación universitaria. 2da. Edición Madrid España. Narcea.

Joyanes, L., (2003), Historia de la Sociedad de la Información. Hacia la Sociedad del Conocimiento en Revolución Tecnológica. Universidad de Alicante.

León de Mora, C; A. J. Molina Cantero, et al. *Evaluación activa y mejora de la calidad de enseñanza: metodologías e indicadores*, Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación 34, 5-12. (2009)

***CONFERENCIA- TALLER: LA MEDIACIÓN
PEDAGÓGICA***

CONFERENCIA- TALLER: LA MEDIACIÓN PEDAGÓGICA

Patricia Serna González
Universidad Pedagógica Nacional
Morelia, Michoacán, México

Con respecto a la mediación pedagógica se reflexionará a partir de las siguientes preguntas generadoras:

¿Cómo es la mediación pedagógica por objetivos vs la de competencias?

¿Qué elementos se consideran en las estrategias del EBC?

¿Cómo es la evaluación en el EBC?

Estos cuestionamientos que se han planteado tienen como referencia el tema ya trabajado de los elementos de la educación bimodal que permiten la aplicación estratégica en el desarrollo de competencias profesionales en el Diplomado en Administración de Oficinas y Educación Comercial del cual hemos profundizado. En esa articulación podremos hablar de mediación pedagógica, sin duda, conlleva el repensar su significado, es lo que está en medio de nuestros estudiantes y los objetos cognoscentes. En esa mediación desde la perspectiva sociocultural de Vigotsky realmente hay muchos atributos que puede desprender el docente como facilitador del conocimiento, como un auténtico profesional que favorece y brinda ayuda pedagógica.

La palabra mediación es dinámica, evolutiva, mediar es conocer causas para emitir juicios, procedimiento para dirimir, conciliar a los opuestos, mitad de una cosa.

Un docente entonces en su rol de mediador es de facilitador, de cuestionador en la construcción del conocimiento, apoyador en la transformación de los procesos de internalización de los estudiantes.

Cuando un estudiante tiene conflictos cognitivos, el docente le brinda bajo andamios cognitivos, soporte pedagógico, para que lo resuelva.

Le llamamos mediación pedagógica según Prieto (2010) porque promueve

la apropiación del conocimiento, en una tríada docente, alumno, contenido.

La mediación es una tarea de interacción en la cual el docente pone en juego todo su bagaje cultural, pedagógico, psicológico, personal, usa sus diferentes herramientas y activa sus habilidades y competencias.

La mediación aporta elementos culturales en los códigos de interpretación que permiten la construcción de significados y sentidos, a veces de manera inconsciente.

El rol del mediador implica múltiples tareas

- Diagnostica situaciones, propone y realiza diversas alternativas de acción.
- Implementa soluciones originales frente a situaciones problemáticas.
- Participa en las decisiones, desarrolla iniciativas.
- Pone énfasis en su preocupación por el saber, liga permanentemente pensamiento, valor y acción.
- Enriquece sus propias acciones e ideas y desarrolla la capacidad de reflexionar críticamente.
- Realiza un trabajo participativo, intercambia ideas, puntos de vista, logros y dificultades.
- Ejerce su autonomía a nivel curricular realizando un punto de encuentro entre el saber erudito y el saber cotidiano o popular.
- Define sus propias necesidades de capacitación y perfeccionamiento.
- Exhibe y evalúa críticamente los resultados de su labor educativa y los asume con responsabilidad.
- En el ámbito con sus alumnos:
 - Se apropia de la consigna “todos pueden aprender” y aprecia su potencial de aprendizaje, buscando estrategias, métodos, técnicas de enseñanza.
 - Toma conciencia del nivel de expectativas de escolaridad que tiene frente a sus alumnos, especialmente si estos provienen de hogares de pocos recursos.

B. Será un mediador eficiente si logra:

- ❖ Dominar los contenidos y conceptos de su disciplina.
- ❖ Dominar estrategias metodológicas.

- ❖ Crear situaciones auténticas, activas, participativas.
- ❖ Promover aprendizajes significativos para los alumnos.
- ❖ Evitar enseñanzas memorísticas de contenidos aislados.
- ❖ Explicitar a los alumnos los propósitos de las tareas.
- ❖ Valorar la realidad cotidiana de sus alumnos, especialmente la familiar y social.
- ❖ Incluir en la programación contenidos que surgen del conocimiento que poseen sus propios alumnos.
- ❖ Comprender que “priorizar el contenido de la enseñanza por sobre la posibilidad de aprehensión de este por los alumnos es un sinsentido, que nos deja a mitad de camino de todo intento de ser enseñantes para convertirnos en transmisores de mensajes sin destinatario” (Carriego,1999).
- ❖ Estimular todo tipo de aprendizaje desde los secuenciales, convergentes, hasta los basados en el descubrimiento y la intuición, la fantasía y el humor.
- ❖ Promover la metacognición, haciendo reflexionar a los alumnos sobre cómo aprenden.
- ❖ Utilizar andamiajes, visibles, audibles y temporarios.
- ❖ Adaptar las enseñanzas al ritmo de aprendizaje de los alumnos. • Presentar desafíos de modo que los alumnos experimenten el placer de aprender cosas nuevas, interesantes y logren sentirse valorados en sus esfuerzos. • Desarrollar estrategias para que los alumnos logren tomar conciencia de sus posibilidades, sus logros y errores.
- ❖ Estimular la autonomía de sus alumnos.
- ❖ Utilizar la evaluación y la autoevaluación de los alumnos como un medio para promover mejores aprendizajes.

Será, en definitiva, quien facilite que, en el encuentro entre el alumno y el contenido, aquél se apropie de éste, y al reconstruirlo, logre construirse y enriquecerse a sí mismo. Este vínculo constituye un modelo especial de interacción. Se ponen en juego una red de significaciones, valores, formas de ser, hacer y pensar al alumno, al hombre y al mundo. En esta trama, tanto el docente como el alumno pueden colocarse como observadores, receptores o espectadores, o bien, como actores, productores o creadores de conocimiento. El

estilo de experiencias que el docente construya en el aula, y no sólo los temas específicos del diseño curricular, serán también fuentes de saber y aprendizaje. Así, el tipo de mensajes que predominen en el circuito de comunicación dentro del aula, la vivencia de los ritos y tradiciones que circulen en la escuela, forman parte del conocimiento transmitido y adquirido.

Criterios de mediación en una clase

- La Planificación es necesaria en el proceso enseñanza-aprendizaje, ya que en ella se verá reflejado el trabajo a realizar en el aula.
- El elemento más importante de la programación es el alumno, para él programarán los docentes. Se planifica para saber cuáles serán las capacidades que los alumnos deberán desarrollar, siempre en función de unos objetivos previos.
- Al realizar los trabajos propuestos, el docente observará si los alumnos han logrado los objetivos que se pretendían. La planificación se hará por unidad didáctica de trabajo, relativa a un proceso completo de enseñanza-aprendizaje, que no tiene duración temporal fija, en la cual se precisarán el conjunto de objetivos didácticos, bloques elementales de contenidos y actividades de aprendizaje y de evaluación. Los elementos que contendrá la planificación serán:
El título: debe expresar en pocas palabras lo que se quiere desarrollar.
Justificación de la unidad didáctica: motivo por el cual se ha elegido esa unidad didáctica. La importancia de esa Unidad para el desarrollo de los alumnos.
Evaluación Inicial: es muy necesario que el profesor conozca el nivel de aprendizaje de los alumnos sobre esa unidad didáctica.
Contextualización: situará la unidad didáctica en el contexto del área o asignatura y la relacionará con temas anteriores.
Destinatarios: indicará a qué grupo de alumnos va dirigida la unidad didáctica y si hay variedad de características entre ellos.
Temporalización: tiempo aproximado que se dedicará a trabajar esa unidad.
Objetivos: objetivos didácticos de la unidad, diferenciándola intencionalidad de la enseñanza, por parte del docente y los objetivos de aprendizaje, que se concretarán según la individualidad de los alumnos.
Contenidos: contemplarán los tres tipos que se trabajan en la escuela: 1.

Conceptuales (hechos, principios....). 2. Procedimentales (estrategias, habilidades...).

3. Actitudinales (actitudes, normas y valores...). Los contenidos deben presentarse relacionados según una lógica que el alumno debe descubrir. Ser significativo, significa que “tenga sentido” para el alumno, que el contenido esté cerca de su realidad. • Actividades: son el elemento más importante de la unidad didáctica. Las actividades deben ser variadas y flexibles. Los recursos didácticos deben ser tenidos en cuenta (libros, mapas, vídeos,) además del espacio, el tiempo y la metodología (en grupo, solos ...). • Evaluación: contemplará tres momentos: - Inicial: para detectar las principales características de los alumnos. - Formativa: realizada durante el proceso de enseñanza, para rectificar o confirmar el rumbo y seguir retroalimentando el proceso. - Sumativa: para medir los logros del proceso desarrollado. También tendrán en cuenta las actividades de evaluación, procedimientos e instrumentos de ella.

Marco teórico de fundamentación

La mediación pedagógica encuentra sustento teórico (Carriego, 1999: p. 26) en:

- La teoría de la modificabilidad cognitiva desarrollada por R. Feuerstein, que actualmente se aplica en la experiencia de aprendizaje mediado que promueve la aplicación de los criterios de mediación en la práctica áulica. La experiencia de aprendizaje mediado es la manera en la que los estímulos remitidos por el ambiente son transformados por un agente mediador. Este agente mediador guiado por sus intenciones, su cultura y su inversión emocional, selecciona y organiza el mundo de los estímulos. Una interacción que proporcione el aprendizaje mediado, necesariamente incluye una intención por parte del mediador de trascender las necesidades inmediatas o las preocupaciones del recipiente de la mediación al atreverse a ir más allá del aquí y ahora en el tiempo y en el espacio. Los medios de ayudar a la ejecución son: modelamiento, manejo de contingencias, retroalimentación, instrucción,

preguntas y estructuración cognoscitiva.

- Modelamiento: manejo de contingencias y retroalimentación son los principales mecanismos para ayudar a los aprendices a través de las ZDP. Los medios de ayuda en la ejecución específicamente lingüísticos son: instruir, preguntar y estructuración cognoscitiva. La instrucción pide acciones específicas.
- La estructuración cognoscitiva no pide una respuesta específica, más bien, provee una estructura para organizar los elementos unos en relación con otros. La estructuración cognoscitiva se refiere a proveer una estructura para el pensamiento y la acción. Puede ser una estructura de creencias, de operaciones mentales o de comprensión. Es una estructura organizativa que evalúa, agrupa y secuencia la percepción, la memoria y la acción. Los medios para ayudar la ejecución de la mediación propuestos por Adler son: instrucción didáctica, entrenamiento y enseñanza socrática.
- La instrucción didáctica requiere de los docentes y los textos una presentación clara y correcta de la información, la aclaración de los qué y los porqués de un determinado tema. El entrenamiento, requiere del docente asignar prácticas, alentar a los alumnos a reflexionar sobre lo que están haciendo y ofrecer realimentación.
- La enseñanza socrática requiere que el docente actúe como incitador, que sea moderador en la conversación, que preste ayuda cuando sea necesario y que genere conflicto cognitivo con preguntas, contra ejemplos o potenciales contradicciones cuando considere que sus alumnos están satisfechos de su aprendizaje, sin haber reflexionado lo suficiente.
- Impacto esperado al desarrollarse la mediación pedagógica en el aula.
Lograr que los alumnos sean competentes para:
- Capacitarse para la apropiación crítica del saber en un itinerario formativo que no cese cuando se termine la escolaridad.
- Desarrollar una confianza creciente en sus propias posibilidades.
- Participar en el diseño, realización y evaluación de proyectos áulicos.

- Adquirir grados crecientes de autonomía para el aprendizaje.
- Interpretar objetivos.
- Elaborar un plan de orientación de la actividad aprendizaje.
- Autogestionar su propio aprendizaje.
- Elegir los mejores procedimientos. evaluar el propio trabajo, anticipar resultados.
- Identificar y resolver sus propios errores.
- Tomar parte y coordinar un equipo de trabajo.
- Cooperar con los demás.
- Debatir, escuchar y argumentar.

Justamente debemos preguntarnos ¿cuáles de las siguientes características citadas en el instrumento de perfil de profesor mediador de Tébar Beomonte, reunimos?



EL PERFIL DEL PROFESOR MEDIADOR
Lorenzo Tébar Belmonte

Indica tu grado de acuerdo o desacuerdo según la siguiente escala: 1. Totalmente en desacuerdo. Nunca lo hago.
2. En desacuerdo. Rara vez lo hago.
3. A veces lo hago, pero no regularmente.
4. De acuerdo. Generalmente lo hago.
5. Totalmente de acuerdo. Siempre lo hago.

1	Planifico y programo los objetivos y las tareas educativas de cada sesión con asiduidad	
2	Busco la información necesaria para conocer las dificultades de aprendizaje de los alumnos, sus causas y efectos	
3	Trato de identificar las funciones cognitivas deficientes de mis alumnos para hacerlas objeto de mi tarea educativa	
4	Me aseguro de que los alumnos han comprendido con claridad y precisión la información dada, antes de iniciar las tareas	
5	Fomento la participación de cada alumno tanto personal como grupal, favoreciendo la mutua cooperación e interacción	
6	Sondeo los conocimientos previos de los alumnos y el vocabulario básico conocido, al comenzar un tema o materia	
7	Provoco en los alumnos la necesidad de búsqueda, autodescubrimiento de las estrategias y soluciones a los problemas que se plantean en la lección	
8	Gradúo y adapto los contenidos según las capacidades de los alumnos	
9	Selecciono y combino las estrategias de aprendizaje a medida que se conocen y asimilan	
10	Ayudo a los alumnos a descubrir los objetivos, la intencionalidad y trascendencia de mis interacciones para implicarlos en las tareas	
11	Presto atención a cada alumno para que aumente el control de su impulsividad y consiga mayor autodominio	
12	Preveo y me adelanto a las dificultades de aprendizaje que los alumnos van a encontrar en la lección	
13	Selecciono los criterios de mediación y mi modo de interacción, según las necesidades de los educandos	
14	Doy el tiempo necesario para la búsqueda y la investigación personal de las respuestas a las cuestiones planteadas, para que los alumnos aprendan a trabajar con autonomía	
15	Cuido la elaboración de preguntas y de nuevas hipótesis para lograr profundizar la reflexión y la metacognición de los alumnos	
16	Busco cambios de modalidad y novedad en la presentación de los contenidos y en las actividades	
17	Analizo con los alumnos sus procesos de búsqueda, planificación y logro de objetivos para que adquieran conciencia de sus cambios y progresos	
18	Ayudo a los alumnos a descubrir nuevas relaciones y los aspectos positivos y optimistas de los temas propuestos	
19	Elevo gradualmente el nivel de complejidad y abstracción de las actividades para potenciar las capacidades de los alumnos	
20	Presento modelos de actuación y adapto las dificultades en el aprendizaje para asegurar el aprendizaje significativo de los alumnos menos dotados	
21	Alterno el método inductivo-deductivo para crear "desequilibrios" y "conflictos cognitivos" que activen diversas operaciones mentales	
22	Hago que los alumnos verbalicen los aprendizajes para comprobar si los han comprendido y asimilado	
23	Acostumbro a hacer la síntesis de lo tratado, al finalizar un tema o lección	
24	Propongo actividades que exigen un mayor esfuerzo de abstracción e interiorización para comprobar la capacidad de comprensión y asimilación de los alumnos	
25	Ayudo a los alumnos para que descubran valores, elaboren principios y conclusiones generalizadoras de lo estudiado	
26	Cuido la mediación del sentimiento de pertenencia y estima de la cultura en la que viven los alumnos	
27	Oriento a los alumnos para que hallen utilidad y aplicación a los aprendizajes en otras materias curriculares y en su vida	
28	Propongo con frecuencia a los alumnos que hagan la autoevaluación y el autoanálisis de su proceso de aprendizaje	
29	Ayudo a los alumnos a buscar y comprender las causas de los aciertos y errores, les oriento a aprender de ellos y a tener conocimiento equilibrado de sí mismos	
30	Motivo a los alumnos para la autoexigencia, precisión, exactitud y el trabajo bien hecho, según su capacidad de esfuerzo	
31	Fomento la creatividad y la diversidad en la realización de trabajos, para dar oportunidad a que cada uno manifieste sus potencialidades	
32	Reviso y cambio el sistema de trabajo, según los resultados de la evaluación y los objetivos conseguidos en las programaciones anteriores	

Tébar Belmonte, Lorenzo, *El perfil del profesor mediador*, Santillana, Aula XXI, 2003

Seguramente se pueden identificar las que no. Pero también cuáles sí, lo cual implica que estamos en proceso de serlo.

Para continuar con esta conferencia, realizaremos algunas revisiones de estrategias que facilitan la mediación pedagógica en sus carreras, como estudio

de caso, ABP, líneas del tiempo, proyectos, mapas semánticos, cognitivos mentales y conceptuales, el transfer, pero también los instrumentos de evaluación del enfoque en competencias, en las cuales observaremos el saber conceptual, saber hacer y saber ser.

***CONFERENCIA DE CLAUSURA: DESARROLLO
HUMANO***

CONFERENCIA DE CLAUSURA:

DESARROLLO HUMANO DESDE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA

Dra. Graciela Tuckler Mejía
Psicóloga

Resumen

La formación humanista del secretariado profesional universitario tiene como figura más importante al ser humano y su desarrollo personal, el cual se ve reflejado en la interacción con otras personas. Por tal razón, es necesario experimentar el conocimiento, descubrir aspectos de sí mismo y del imaginario social mediante las creaciones grupales desde la perspectiva de la innovación educativa, incluyendo la cognición, conducta, las emociones y la espiritualidad

Palabras clave: innovación, creación, educación comercial, secretariado, arte.

Abstract

Humanistic education university professional secretariat is most important figure of the human and personal development which is reflected in the interaction with others, therefore it is necessary to experience the knowledge, discovering aspects of himself and the social imaginary by group creations from the perspective of educational innovation, including cognition, behavior, emotions and spirituality

Keywords: innovation, creation, business education, secretarial, art.

El desarrollo humano

¿Qué significa desarrollo humano desde la innovación educativa?

Es potenciar las competencias personales, cognitivas, afectivas y también espirituales. Lo espiritual va más allá del dogma religioso, todo ser humano independientemente de su rango institucional debe ser tratado con respeto e igualmente los demás seres sintientes.

En la educación humanista, la persona es la figura más importante, cualquier diseño laboral que coloque al ser humano en segundo plano no es humanista, y si fue colocado en segundo plano debe tenerse la flexibilidad de aplicación de la ley figura fondo y llevarlo a primer plano, así cuando se eligen los procedimientos, técnicas, o se realiza el diseño del trabajo se busca entre los objetivos primordiales que el individuo se desarrolle, porque es la persona como unidad la que forma el conjunto laboral, incentiva la sinergia para que se apoyen todas las partes y lo que podría ser un conflicto se convierte en una oportunidad.

El planteamiento del eje del desarrollo humano no es nuevo, pero se necesita su adecuada implementación, las personas que administran una oficina podrían afectar positivamente el ambiente laboral, su labor estará enriquecida con ideas que mejoren los procedimientos, productos y generen comportamientos de cooperación.

El desarrollo humano desde la innovación educativa requiere habilidades o competencias como:

- i. La aceptación positiva incondicional
- ii. La empatía
- iii. El autoconcepto
- iv. La autoestima
- v. El pensamiento flexible
- vi. El sentido de humor
- vii. La autorrealización

Para los humanistas, la persona sana busca vivir una vida plena y afirman que hay una bondad innata en todas las personas (Morris, 2005).

El proceso de enseñanza aprendizaje requiere que se reflexione sobre la importancia del trabajo individual y grupal pues la única manera en que un grupo se convierta en un equipo de trabajo es que sus integrantes tengan los conocimientos y habilidades para desempeñar sus cargos y que sean eficientes, eficaces, cooperativos, responsables, respetuosos.

La aceptación positiva incondicional de sí mismo fortalece al profesional para afrontar el desafío de expresar algunas ideas poco comunes, confrontar lo establecido.

La empatía permite la identificación de las necesidades, genera buenos negocios, en algún momento la persona que inventó el clip supo que el alambre doblado era una forma de ordenar los documentos, el pos it necesario para dejar recado, innovaciones tan útiles en la oficina, entre otras tecnologías.

El pensamiento flexible permite que tenga la oportunidad de variar una acción que no te está aportando ningún resultado (Riso, 2007).

El sentido de humor hace que la experiencia laboral sea divertida, menos tensa, se viven más horas del día en el trabajo, que en su propio hogar, cabe señalar que no es burlarse de todos y de todo.

La autorrealización, una experiencia cumbre, proporciona bienestar y la sensación de haber logrado dar un aporte a la humanidad, al grupo, su comunidad, es la cúspide. Las personas autorrealizadas aprecian los esfuerzos de los demás, saben que la vida requiere de balances, son perfectibles, buscan fuentes de desarrollo de sí mismo y de su grupo laboral (Maslow, 1954)

Las competencias se pueden desarrollar con práctica y el adecuado proceso de aprendizaje, la mente es una aliada cuando la tratamos apropiadamente, todos tenemos la oportunidad de desarrollar una mente creadora.

Durante el desarrollo de la actividad, se incentiva llevar a cabo una acciones grupales creativas, las cuales dependerán de sus integrantes, se dejan las géstales abiertas para que cada integrante tenga la oportunidad de completarlas interactuando por medio de la construcción colectiva de una escultura humana cuya simbología los represente.

Referencias Bibliográficas

- Covey Stephen R. (2003). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. México: Paidós.
- Ellis, A. (1980). Razón y emoción en psicoterapia. Bilbao: DDB
- Ellis. A. y Abrahms. (2001). Terapia racional emotiva. Bogotá: Alfa y Omega
- Fisher Marsh. (2003). Pescando ideas. México: Peterson Guides.
- Goleman, D. (2007). La inteligencia emocional. México: Kairòs
- Steve, J. (2010). Los secretos de la innovación. México: McGraw-Hill.
- Maslow. (1954). Motivación y personalidad. New York: Harper & Row.
- Morris y Maisto. (2005). Introducción a la Psicología. México: Pearson
- Riso, W. (2007). El poder del pensamiento flexible. Bogotá, Colombia: Editorial Grupo Norma.