

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA  
VICERRECTORÍA DE DOCENCIA  
ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN TÉCNICA

“ESTUDIO DEL PLAN DE SESIÓN EN LA EJECUCIÓN DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN TÉCNICO-METODOLÓGICA DE LA PERSONA DOCENTE DEL NÚCLEO DE TURISMO DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE”

PROYECTO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN TÉCNICA

GEISEL MORA CERDAS  
ERIKA MENDOZA ANGULO

Cartago mayo, 2016

## **DEDICATORIA**

Esta Tesis se la dedico a mi familia la cual estuvo presente durante el desarrollo de la investigación dándome apoyo, espacios para trabajar y teniendo mucha paciencia. Son lo más importante en mi vida y lo más valioso que Dios me ha dado. De manera muy especial también se la dedico a la madre de Geisel, mi compañera de investigación la cual siempre nos brindó palabras de apoyo para terminar y aunque ya no está presente, siempre la recordaré con mucho cariño.

Erika Mendoza Angulo.

A mi madre amada que Dios tenga en la gloria, por su gran amor y comprensión. A mi padre que me enseñó a luchar y a no desfallecer nunca. A mi hija que aún en la distancia, sus palabras de apoyo, siempre me llegaron al corazón. A toda mi familia quienes siempre me motivaron día a día para continuar. Gracias a todos.

Geisel Mora Cerdas.

## **AGRADECIMIENTOS**

Gracias a Dios por haberme dado la vida, fuerzas y permitido cursar toda la carrera, además de todas las bendiciones que me da en la vida. A mis familiares, pareja y amistades por el apoyo durante todo este periodo de estudio. A los compañeros de trabajo, quienes ayudaron con sus aportes a la presente investigación, así como la jefatura y encargados de procesos los cuales brindaron su apoyo en este proceso y a la directora de proyecto quien fue una guía para concluir con esta investigación.

Erika Mendoza Angulo.

Gracias a mi padre celestial por todo lo maravilloso que me da. A los compañeros y compañeras de trabajo del área de Turismo por la información tan valiosa que nos aportaron, base del presente estudio. Gracias a don Eduardo Araya, Jefe del Núcleo de Turismo, por todo el apoyo ofrecido en el proceso de esta investigación. Un agradecimiento especial a la directora del proyecto de investigación, doña Graciela Meza, por su trabajo dedicado de dirección, y por sus aportes tan valiosos en este estudio. Le doy gracias a mi pareja por su apoyo en la recta final de esta investigación y a toda mi familia por estar siempre presente cuando necesité su colaboración.

Geisel Mora Cerdas.

## HOJA DE APROBACIÓN

Este proyecto de graduación fue aprobado por la Comisión de Trabajos Finales de Graduación de la Escuela de Educación Técnica, como requisito para optar por el grado de Maestría en Educación Técnica.

Ing. Hugo Navarro, Director  
Escuela de Educación Técnica

---

Dra. Graciela Meza Sierra  
Directora de Proyecto

---

Mg. Bernardita Brenes Bonilla  
Lectora

---

MSc. William Delgado Montoya  
Lector

---

Geisel Mora Cerdas  
Sustentante

---

Erika Mendoza Angulo  
Sustentante

---

## **Resumen**

La elaboración del Plan de Sesión es una tarea cotidiana para los docentes del INA y la Evaluación Técnico- Metodológica se basa en más del 50% de los ítems de dicho plan. Conocer la percepción de los docentes de Turismo sobre la elaboración y ejecución diaria del Plan de Sesión y sobre la relación de éste con la Evaluación, fueron dos de los propósitos de esta investigación. Se realizó un análisis documental de los formularios del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico- Metodológica; se seleccionó al azar una muestra de 20 docentes, que tuvieran la evaluación del año 2014 y se les aplicó una entrevista semiestructurada. Los resultados indican que el 45% de los docentes elegirían no hacer el plan de sesión y un 55% que es una herramienta de poca importancia. El 65% señala que no les permite ser creativos. Los instructores no están satisfechos con la dependencia entre ambos formularios, pese que el 75% obtuvo notas superiores al 80%. El 75% percibe la evaluación negativamente: acosado (30%), estresado (25%) y nervioso (20%), siente que no contribuye a determinar sus fortalezas y debilidades. Se presentan recomendaciones para una propuesta que recoge el sentimiento de los docentes y se espera que el INA la estudie y tome en cuenta sus percepciones.

### **Palabras claves o descriptores**

Plan de Sesión, Evaluación Técnico Metodológica

## **Abstract**

The daily classroom management plan is inevitable for teachers and the Technical and Methodological Evaluation is based on more than 50% of the items. Knowing the perception of teachers of tourism on the development and implementation of the daily classroom management plan and its relationship with the evaluation, are two of the purposes of this investigation. A documentary analysis of the session plan form and Technical and Methodological Evaluation was made; randomly selected a sample of 20 teachers who had been evaluated on 2014 and was applied a semi-structured interview. The results indicate that 45% of teachers do not choose the daily classroom management plan and 55% said that it is a tool of little importance, and 65% said that it does not allow them to be creative. The teachers are not satisfied with the dependence between the two forms, despite 75% obtained over 80% final grades. The 75% perceived negatively the evaluation: harassment (30%), stressed (25%) and nervous (20%) they feel that it does not contribute to determine its strengths and weaknesses. Recommendations for a proposal are presented and they reflects the feeling of teachers, we expect that the people of the institution (INA) analyze and take into account the perceptions that are presented.

## **Keywords**

Daily classroom management plan, Technical and Methodological Evaluation

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTOS .....	3
HOJA DE APROBACIÓN .....	4
Resumen.....	5
Abstract .....	6
ÍNDICE.....	7
Lista de Tablas .....	11
Lista de Figuras.....	12
Capítulo I. Introducción .....	13
I.1. Justificación .....	14
I.2. Situación Problemática.....	17
I.3. Propósitos .....	18
I.3.1. Propósitos Generales. ....	18
I.3.2. Propósitos Específicos.....	18
I.4. Proyecciones.....	19
I.5. Limitaciones .....	19
Capítulo II. Marco de Referencia Teórico .....	20
II. 1. Antecedentes .....	20
II.1.1. Investigaciones realizadas en Costa Rica.....	20
II.1.2. Investigaciones realizadas fuera de Costa Rica.....	23
II.2. Referentes Teóricos.....	24
II.2.1. Educación técnica en Costa Rica. ....	24

II.2.2. El Instituto Nacional de Aprendizaje .....	26
II.2.3. Referentes teóricos y conceptuales. ....	36
Capítulo III. Marco Metodológico .....	55
III.1. Tipo de Investigación.....	55
III.2. Participantes .....	56
III.3. Categorías de análisis.....	58
III.4. Recopilación de información .....	66
III.4.1. Ingreso al campo. ....	66
III.4.2. Técnicas e instrumentos.....	67
III.4.3. Aplicación. ....	68
III.5. Procesamiento y análisis de información.....	68
III.5.1. Procesamiento de información.....	68
III.5.2. Análisis de información .....	69
III.5.3. Triangulación de información.....	69
Capítulo IV. Análisis de resultados .....	72
IV.1. Análisis Documental del Plan de Sesión .....	72
IV.1.1. Estructura de forma del Plan de Sesión. ....	72
IV.1.2. Estructura de contenido del Plan de Sesión .....	73
IV.2. Análisis Documental de la Evaluación Técnico- Metodológica.....	75
IV.2.1. Estructura de forma de la Evaluación Técnico-Metodológica. ....	76
IV.2.2. Estructura de contenido de la Evaluación Técnico-Metodológica. ....	76
IV.3. Análisis Comparativo .....	78
IV.4. Gestión del Plan de Sesión .....	79



IV.4.1. Concepciones teóricas .....	79
IV.4.2. Implicaciones prácticas.....	84
IV.4.3. Habilidades docentes .....	86
IV.5. Percepción del docente con relación al Plan de Sesión .....	87
IV.5.1. Impresión del Plan de Sesión.....	87
IV.5.2. Apreciación del Plan de Sesión .....	92
IV.5.3. Interpretación.....	93
IV.5.4. Creatividad en la ejecución.....	94
IV.6. Percepción del docente con relación a la Evaluación Técnico- Metodológica ...	95
IV.6.1. Apreciación de la Evaluación Técnico- Metodológica.....	96
IV.6.2. Interpretación.....	96
IV.7. Discusión .....	101
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones .....	104
Capítulo VI. Propuesta.....	111
VI.1. Situación Problemática .....	111
VI.2. Situación Actual.....	112
VI.3. Objetivos.....	113
VI.4. Propuesta de Solución.....	115
Capítulo VIII. Bibliografía.....	121
Capítulo IX. Apéndices.....	127
Apéndice A: Entrevista Semiestructurada .....	127

Apéndice B: Concepciones teóricas e implicaciones prácticas en la gestión del Plan de Sesión extraídos de la Evaluación Técnico- Metodológica 2014 aplicado a los docentes de Turismo .....	133
Apéndice C: Habilidades Docentes en la gestión del Plan de Sesión extraídos de la Evaluación Técnico- Metodológica 2014 aplicado a los docentes de Turismo.....	135
Apéndice D: Carta de Intención.....	137
Apéndice E: Cuadro de docentes evaluados 2014 .....	139
Capítulo X. Anexos.....	140
Anexo 1: Plan de Sesión .....	140
Anexo 2: Evaluación Técnico- Metodológica de la Persona Docente.....	141
Anexo 3: Plan de Lección .....	149
Anexo 4: Plan de Unidad .....	150
Anexo 5: Plan de una Situación de Enseñanza- Aprendizaje 1997 .....	151
Anexo 6: Planeamiento de Situaciones de Enseñanza y Aprendizaje 2002 .....	152

## Lista de Tablas

Tabla 1 Representatividad mínima de docentes a entrevistar y cantidad final de docentes entrevistados	58
Tabla 2 Categorías de Análisis por Propósitos Generales y Específicos	62
Tabla 3 Definición del Plan de Sesión por parte de los docentes	80
Tabla 4 Apartado más y menos importante del Plan de Sesión	88
Tabla 5 Ventajas y Desventajas del Plan de Sesión según docentes de Turismo	90
Tabla 6 Aspecto por cambiar, agregar o eliminar del Plan de Sesión según docentes de Turismo	94
Tabla 7 Consideraciones de los docentes con respecto a la Evaluación Técnico- Metodológica tomando en cuenta aspectos del desempeño docente y del evaluador	98
Tabla 8 Aspecto por cambiar, agregar o eliminar de la Evaluación Técnico- Metodológica según docentes de Turismo	100

## Lista de Figuras

Figura 1. Modelo de Gestión	48
Figura 2. Triangulación de información	70
Figura 3. Aspectos en los que se basan los docentes para hacer el Plan de Sesión	82
Figura 4. Entendimiento de los aspectos del Plan de Sesión por parte de los docentes de turismo	83
Figura 5. Docentes que elaboran el Plan de Sesión	84
Figura 6. Tiempo promedio invertido por los docentes para realizar un Plan de Sesión	85
Figura 7. Decisión de los Docentes para hacer el Plan de Sesión	86
Figura 8. Plan de Sesión como herramienta indispensable para los docentes en la ejecución de la lección	89
Figura 9. Estado motivacional del docente de Turismo al elaborar el Plan de Sesión	92
Figura 10. Percepción del Plan de Sesión según docentes de Turismo	93
Figura 11. Creatividad del docente al ejecutar la lección con el Plan de Sesión	95
Figura 12. Sentimiento de los Docentes durante la Evaluación Técnico- Metodológica	96
Figura 13. La Evaluación Técnico- Metodológica debe basarse fundamentalmente en el Plan de Sesión	97

## **Capítulo I. Introducción**

El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) tiene más de 50 años de gestión en formación técnica en Costa Rica. Es reconocida como una institución en constante cambio, adaptándose a las demandas y desafíos del mercado laboral, ofreciendo una educación de calidad y accesible a toda la población de manera gratuita (Araya, 2015, p.14).

La institución está certificada con la Norma ISO 9001:2008, la cual es reconocida a nivel nacional e internacional, lo que demanda una constante mejora en sus procesos. Asimismo, el INA es la primera institución de formación profesional pública de América Latina en recibir la Certificación Internacional de Calidad, es líder nacional en la Capacitación y Formación Profesional tiene el Premio Nacional a la Calidad en la Gestión Pública, Categoría Plata y Premio “Ruta hacia la Calidad”, Categoría Oro, de la Cámara de Industrias de Costa Rica (Araya, 2015, p.78).

Los empresarios aprecian y dan preferencia de contratación a las personas egresadas de la institución: “Un 58,5 % de las personas egresadas de programas aseguran un trabajo en su área de formación en los sectores de mayor demanda (mecánica precisión, informática y turismo)” (INA, 2011, p.17).

Por su parte, el turismo es uno de los principales generadores de divisas para Costa Rica, país que es reconocido, además, por la calidad del personal que brinda atención en las diferentes empresas turísticas. El Núcleo de Turismo es el ente encargado de determinar, diseñar, investigar y dar asistencia técnica a la demanda y necesidades de capacitación y formación de las personas y empresas involucradas en la actividad turística del país, por medio de la Formación y Servicios Tecnológicos, en los Subsectores de:

- Alojamiento
- Gastronomía
- Servicios Turísticos (INA,2016)

Una de las personas encargadas del éxito, posicionamiento y reconocimiento de la institución es el docente. Los docentes del INA cuentan con capacitación constante y la institución se asegura que los estudiantes, diariamente, reciban clases sin improvisaciones. Esto lo ha logrado mediante el uso del Plan de Sesión, y el medio por el cual verifica su correcto uso durante las lecciones por parte del docente, es la Evaluación Técnico-Methodológica.

En esta investigación, se analizó la relación entre el Plan de Sesión de Enseñanza-Aprendizaje y la Evaluación Técnico-Methodológica de acuerdo a la percepción del personal docente en el Núcleo de Turismo del INA. Asimismo, se generaron recomendaciones para mejorar los formularios de acuerdo a las políticas de la institución.

### **I.1. Justificación**

El INA tiene como finalidad principal brindar Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), fomentando el trabajo productivo en todos los sectores de la economía para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y el desarrollo económico-social del país. (Ley Orgánica 6868, 2010). El encargado directo de esta labor es el docente, quien por medio de su gestión diaria ante sus alumnos, genera conocimiento tanto teórico como práctico.

Por medio de la relación educador-educando, se logra cumplir la visión de la institución que promulga: calidad, accesibilidad, flexibilidad e innovación. Para lograr la visión y la misión institucional se trabaja de acuerdo a un Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) certificado con

la Norma de Calidad ISO 9001:2008, la cual es reconocida a nivel mundial. El SGC permite brindar soporte institucional en el trabajo diario de todos los departamentos de la institución.

La obtención de esta certificación compromete a la institución a tener un sistema eficiente de administración y mejora continua de la calidad de los productos o servicios, por medio de la estandarización y control de documentos. Debido a lo anterior, en el área de docencia, es de interés institucional contar con documentos actualizados en el SGC, validados y congruentes con la labor de los docentes.

Por tal motivo en el SGC existen dos documentos fundamentales para la gestión del docente: Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje (FR GFST31) (ver anexo 1) y Evaluación Técnico-Methodológica de la Persona Docente (FR GFST28) (ver anexo 2). El Plan de Sesión es utilizado para el planeamiento diario de las lecciones por parte del docente y la Evaluación Técnico-Methodológica, es un documento que se utiliza para evaluar a los docentes en la ejecución diaria de sus lecciones.

De esta forma todos los docentes del INA tienen que utilizar el Plan de Sesión para impartir sus clases diariamente. En este proceso, los docentes deben llevar al menos un curso titulado “Impartir Servicios de Capacitación y Formación Profesional”, en el cual se les explica la funcionalidad, utilidad y razones por las cuales se debe recurrir obligatoriamente a este esquema de trabajo. Por lo tanto, en su fase inicial, el docente es preparado para utilizar dicho documento como un instrumento obligatorio y esencial para planificar y ejecutar sus lecciones día a día.

A pesar de la obligatoriedad de utilizar el Plan de Sesión algunos docentes han manifestado de manera informal un malestar por la aplicación de tal instrumento, ya que no le encuentran utilidad, reconocen desconocimiento, consideran que les quita tiempo, limita su

creatividad docente y nunca se les ha consultado sobre su percepción en cuanto a la utilidad de dicho plan. Algunos docentes consultados, consideran que la ejecución diaria de sus lecciones va más allá de simplemente guiarse con el formulario del Plan de Sesión, ya que hay aspectos que se desarrollan en el aula que no pueden ser evidenciados en dicho documento. Además, se suma a esta situación, que el documento Evaluación Técnico-Metodológica, está basado principalmente en el Plan de Sesión y es con base en éste que se evalúa la gestión del docente en el aula durante la ejecución de su lección, lo que afecta potencialmente la nota final de su evaluación.

De esta forma se tiene que, no sólo existe una relación estrecha entre ambos documentos, sino que, el no utilizar el Plan de Sesión puede afectar la evaluación del docente. Al respecto, algunos docentes han expresado que dicha evaluación no debería estar fundamentada en el Plan de Sesión, ya que éste no demuestra sus fortalezas o debilidades como docentes.

Para el INA, la evaluación docente resulta fundamental para asegurar un servicio de calidad pero, hasta la fecha, no se sabe con certeza qué se está logrando con este instrumento. Se desconoce la congruencia existente entre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico-Metodológica; y no se ha realizado un estudio que demuestre científicamente la relación entre ambos documentos, ni el parecer de los actores claves en este proceso: los docentes.

Con base en lo anterior, se ha desarrollado esta investigación con el fin de aportar información confiable sobre los aspectos que evidencian vacíos técnicos e incongruencias metodológicas por medio del análisis documental y de la percepción de los docentes sobre algunos aspectos del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico-Metodológica, de tal forma que se puedan realizar los ajustes necesarios que lleven a mejoras en la gestión del desempeño docente.



## **I.2. Situación Problemática**

La elaboración y ejecución del Plan de Sesión por parte de los docentes del Núcleo de Turismo es obligatoria, por lo tanto imprescindible para desarrollar el diseño curricular de los módulos por impartir; sin embargo, como se expuso anteriormente, se ha observado cierta apatía por parte de algunos docentes para trabajar con dicho plan, por lo que al ser evaluados, se ven afectados por no cumplir estrictamente con esta normativa. La Evaluación Técnico-Metodológica del docente es otro procedimiento de seguimiento que se aplica a los docentes y está basado en la elaboración y ejecución del Plan de Sesión, de manera que si existe apatía para elaborar dicho plan, el resultado de la evaluación se verá reflejado en la nota final.

Con base en lo anterior, resulta fundamental conocer la percepción de la persona docente sobre el Plan de Sesión, la evaluación del docente y sus interrelaciones, porque el quehacer docente en el aula está muy relacionado con su motivación para diseñar y ejecutar sus lecciones, de ello depende en gran parte el desempeño docente y, a su vez, el interés del participante por aprender.

Así, en esta investigación se pretende responder a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el Plan de Sesión de Enseñanza-Aprendizaje y la Evaluación Técnico-Metodológica percibida por el personal docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje?

### **I.3. Propósitos**

En este apartado se presentan las intenciones fundamentales de la investigación por medio de los siguientes propósitos.

#### **I.3.1. Propósitos Generales.**

1. Analizar la percepción docente sobre la relación entre el Plan de Sesión en la ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.
2. Formular un conjunto de recomendaciones orientadas al mejoramiento del Plan de Sesión y a la Evaluación Técnico- Metodológica, acordes a lo establecido por el Instituto Nacional de Aprendizaje.

#### **I.3.2. Propósitos Específicos.**

1. Realizar un análisis comparativo entre los contenidos del Plan de Sesión y las demandas de la Evaluación Técnico- Metodológica para el personal docente del Instituto Nacional de Aprendizaje.
2. Examinar la gestión sobre el Plan de Sesión que realiza el personal docente del Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.
3. Determinar la percepción del personal docente sobre la relación entre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.
4. Integrar un conjunto de recomendaciones sobre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

#### **I.4. Proyecciones**

Se espera que esta investigación contribuya al mejoramiento de los procesos involucrados en el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica, todo ello en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.

#### **I.5. Limitaciones**

Se encontraron una serie de limitaciones antes y durante la investigación, las cuales fueron resueltas como se expone a continuación.

- Ausencia de antecedentes científicos con relación al Plan de Sesión, esta limitación fue solucionada por medio del análisis de formularios de Planes de Sesión que se encontraban archivados en la biblioteca del INA y que sirvieron para conocer la evolución de dicho documento a través del tiempo.
- No se dispone de sistematización de la información en el Núcleo de Turismo, solo se presenta la información archivada en ampos. Esta limitación se resolvió por medio del análisis de la información recopilada, la cual fue sistematizada en un cuadro comparativo con todas las variables necesarias para el análisis de la información de acuerdo a los propósitos del trabajo.
- En algunos casos, los docentes tenían cierta resistencia a decir la verdad en la entrevista. Esta limitación se resolvió enviando una carta de sensibilización y motivación para participar en la presente investigación, además se escogió la aplicación de un cuestionario por medio de una entrevista personalizada, donde se afirmó la importancia de la veracidad de las respuestas y se estableció un acuerdo de confidencialidad sobre la identidad del informante.

## **Capítulo II. Marco de Referencia Teórico**

En este capítulo se presentan los antecedentes y referentes teóricos que respaldan la presente investigación.

### **II. 1. Antecedentes**

Los antecedentes de esta investigación con relación a planificación diaria en el aula y evaluación del docente, se presentan ordenados según el lugar en el cual fueron desarrollados. Por lo tanto, se muestran primero los estudios realizados en el contexto nacional y posteriormente, se mencionan algunas investigaciones desarrolladas fuera del país.

#### **II.1.1. Investigaciones realizadas en Costa Rica.**

Los contenidos de esta sección, se ordenaron de acuerdo al lugar en que el estudio fue realizado. Primero, se presentan los trabajos desarrollados fuera del INA y luego, los que se realizaron dentro de la institución.

##### ***II.1.1.1. Investigaciones realizadas fuera del INA.***

En el país se han realizado varias investigaciones, principalmente como trabajos finales de graduación, que abordan el proceso de planificación diaria de la sesión y la evaluación del desempeño docente; sin embargo no es mucho lo que existe sobre estos temas a nivel nacional. A continuación se exponen las indagaciones encontradas que tienen relevancia para la presente investigación.

Con respecto al planeamiento didáctico, señalan Salazar, Vargas, Mora, Díaz y Cortés (2013) que “El nivel más concreto de la planificación educativa, se centra en los procesos de enseñanza y aprendizaje en el nivel de aula y la responsabilidad de su diseño recae en la docente

o el docente” (p.13). Este nivel de planificación se concreta en el INA con la elaboración del Plan de Sesión, el cual es un formulario estandarizado para todos los módulos didácticos y de uso inevitable por parte de los docentes de la institución.

El planeamiento didáctico según Salazar et al. (2013), implica la realización de un plan de trabajo con un conjunto de actividades de aprendizaje y de mediación que da respuesta a todos los elementos del currículo: qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, asume una unidad de trabajo articulada completa, precisando los elementos ya mencionados, así como materiales necesarios y la organización del tiempo y el espacio tomando en cuenta todas las decisiones para ofrecer una atención de calidad a la diversidad del estudiantado. Además, plantean que debe existir un vínculo horizontal y vertical entre los componentes del plan didáctico, de tal forma que exista un orden lógico y conectado entre ellos.

De acuerdo a Salazar et al. (2013) el formulario del Plan de Sesión utilizado por los docentes del INA se caracteriza por contemplar todos los elementos del diseño curricular y tener una marcada horizontalidad y verticalidad favoreciendo un orden metódico y sistemático.

Boza, Ramírez, Seravalli y Tormo (2011) indican que cada día los docentes deben tomar en cuenta los métodos, técnicas y estrategias pedagógicas en concordancia con los contenidos curriculares, las actividades que deben realizar los estudiantes, los medios disponibles y las condiciones del aula, entre otros aspectos, para determinar los recursos materiales.

Continuando con la evaluación del trabajo de los docentes Maroto (2007) señala que la evaluación de los docentes y administrativos conlleva a acciones de medición, tomando en cuenta otros elementos, no sólo números y porcentajes. Si la evaluación del desempeño es realizada adecuadamente, se genera mejoramiento y desarrollo profesional de los docentes, además de la calidad de la educación. (Morúa, 2011, p.4).

González (2009) realizó un análisis de la gestión del proceso de evaluación docente en un centro educativo privado en Cañas, concluyendo que las evaluaciones del desempeño pueden orientar las capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación Pública de Costa Rica a los educadores y así mejorar la calidad de la educación. La evaluación del desempeño debe dirigirse hacia el apoyo de estrategias que logren la calidad educativa en el país.

Por otro lado, Marqués (2000, citado en Boza et al. 2011) indica que el seguimiento del desempeño docente debe tratar de cubrir al máximo o por lo menos contemplar y fortalecer cada una de las competencias del docente y debe ser acompañado de un asesoramiento. Una de las conclusiones de Boza et al. (2011) es que los docentes sienten que los directores de las instituciones educativas en algunas ocasiones, ejercen control sobre ellos y su trabajo, dejando de lado que también están para apoyarlos y ser una guía en lo que se necesite.

Con respecto al seguimiento del desempeño docente, Boza et al. (2011), destacan que es importante realizarlo con el fin de fomentar la reflexión sobre su propia práctica docente, ya que la formación académica o técnica se ha centrado en la adquisición de conocimientos sobre su asignatura, pedagogía, desarrollo de habilidades para manejo del aula y otros aspectos.

Finalmente, los docentes no deberían de ver la evaluación del desempeño como un método para controlarlos o vigilarlos. Por el contrario, deberían de estar anuentes a ésta ya que es una manera de beneficiarlos para que mejoren el quehacer laboral diario. (Morúa, 2011, p.26).

#### ***II.1.1.2. Investigaciones realizadas en el INA.***

Después de haber realizado una búsqueda de investigaciones o antecedentes en la biblioteca central del INA y luego de haber solicitado información en diferentes dependencias relacionadas con los temas de esta investigación, no se encontraron investigaciones sobre el

tema, sólo existen documentos o materiales didácticos relacionados con el tema de Plan de Sesión los cuales se analizaron en el apartado correspondiente a referentes teóricos.

### **II.1.2. Investigaciones realizadas fuera de Costa Rica.**

Isoré (2010) analizó los problemas de la evaluación del desempeño docente en primaria y secundaria en los países que pertenecen a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). La autora de este documento indica que esta evaluación debe garantizar la mejor manera de desempeño del docente y así beneficiar el aprendizaje de los estudiantes. Además, debe mejorar la práctica docente identificando sus fortalezas y debilidades.

Cabe resaltar a continuación, algunos criterios y estándares que debería cumplir cualquier esquema de evaluación el cual se pueda considerar equitativo y confiable según Isoré (2010).

- Habilidades pedagógicas
- Conocimiento de los temas de la materia enseñada
- Competencias de planificación pedagógica
- Capacidad en mejorar el rendimiento de los alumnos
- Habilidades comunicativas y de supervisión
- Habilidad para crear un ambiente adecuado en el aula
- Capacidad para incluir a los estudiantes en el aprendizaje e interactuar con ellos (p.30).

En el informe de Isoré (2010) se encuentran algunos métodos e instrumentos utilizados por los evaluadores en los diferentes países investigados, tales como:

- Entrevistas con la persona docente
- Observaciones en la clase
- Datos de cuestionarios y encuestas realizadas a los alumnos y padres

- Portafolios de evidencias de los profesores (planes de lecciones, hojas de reflexión, muestras de trabajos realizados por los educandos y otros) (p.30).

Finalmente, Isoré (2010), describe dos esquemas de evaluación, el sumativo y formativo, los cuales tienen sus propias características y en comparación a la Evaluación Técnico- Metodológica del Docente en el INA, la que más se parece es la formativa ya que hay retroalimentación constructiva sobre las prácticas docentes por parte del evaluador, identifica fortalezas y debilidades.

## **II.2. Referentes Teóricos**

A continuación, se presentan los referentes teóricos en donde se expone la información relacionada con la investigación de la Educación Técnica en Costa Rica, el INA, teorías y conceptos básicos.

### **II.2.1. Educación técnica en Costa Rica.**

El Fondo Económico Mundial señaló para el año 2013, que Costa Rica es el tercer destino en competitividad turística de América Latina. El turismo sostenible es la base del posicionamiento y de la marca país como destino, convirtiendo la actividad turística en una de las principales fuentes económicas del país (ICT, 2014).

Otros datos del Instituto Costarricense de Turismo (ICT) reflejan que en el país existen con declaratoria turística a febrero del 2014, 478 empresas de hospedaje, 382 agencias de viaje y, al menos 32 empresas de actividades turísticas. Esta información refleja que Costa Rica cuenta con producto turístico para atender la demanda de visitantes que se espera para el 2016, la cual se estima en 2 700 000 (dos millones setecientos mil turistas). Sin embargo, la planta e



infraestructura turística no es lo único que se requiere, el personal calificado es esencial para dar un servicio de calidad y mantener la popularidad en este sector económico.

En este punto, la Educación Técnica desempeña un papel crucial. Por decreto, es la encargada de capacitar y formar al personal requerido para cubrir al menos los 145 000 empleos directos que genera el turismo (ICT, 2014). Al respecto, instituciones claves para lograr la empleabilidad son el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), para puestos de cualificación técnica y trabajadores calificados.

En el Informe Final de Educación Técnica del Estado de la Nación (León, 2012) definió como Educación Técnica y Formación Profesional (ETFP) "...aquella que tiene el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo y que debe contribuir también a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada" (p.4).

Según León (2012) el objetivo principal de educación técnica es "formar personas con experiencia y conocimientos que las habiliten para una actividad laboral especializada, en la que brindan asistencia o apoyo a los niveles profesionales de formación universitaria" (p.5).

Las personas que se gradúan como técnicos en Costa Rica, tienen la opción de prepararse escogiendo alguna de las dos alternativas disponibles. Estas alternativas son: la educación técnica del MEP como una modalidad dentro del ciclo diversificado y la formación profesional no formal por parte del INA, principalmente.

### **II.2.2. El Instituto Nacional de Aprendizaje.**

Con relación al INA, se puede decir que es la entidad rectora en lo que respecta a formación y capacitación técnica del recurso humano que demanda el país; como ente de derecho público según el artículo 1 y 2 de su Ley Orgánica (Ley Orgánica 6868, 2010).

En Costa Rica, los sectores económicos se dividen en tres: primario, secundario y terciario; y cada uno de ellos tiene una amplia gama de necesidades existentes de recurso humano. Debido a lo anterior, la institución cuenta con una oferta formativa a nivel nacional, la cual es diseñada por los diferentes núcleos de formación. Estos núcleos son: Agropecuario, Náutico- Pesquero, Eléctrico, Industria Alimentaria, Industria Gráfica, Mecánica de Vehículos, Metal Mecánica, Salud-Cultura y Artesanías, Tecnología de Materiales, Textil, Comercio y Servicios y Turismo.

El Núcleo de Turismo, en cuyo marco se realizó este proyecto de investigación, se encarga de determinar, diseñar, investigar y dar asistencia técnica a la demanda y necesidades de capacitación y formación de las personas o empresas involucradas en la actividad turística nacional. Los Subsectores en los cuales se especializa son: Gastronomía, Alojamiento y Servicios Turísticos. Estos subsectores están integrados por los siguientes procesos productivos: Gastronomía (cocina hotelera y servicio de alimentos y bebidas), Alojamiento (recepción y reservas, mantenimiento, regiduría de pisos, seguridad y animación para empresas de alojamiento), Servicios Turísticos (atención y guiado de turistas, operación de agencias de viajes y tour operadores, prestación de servicios turísticos para actividades de aventura).

En cada una de las áreas existen programas de formación, los cuales conforman la oferta regular de servicios de capacitación del Núcleo. Cada uno de los programas está integrado por módulos, los cuales deben ser aprobados por el participante con el objetivo de obtener un certificado del programa.

Según el Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA, un módulo es una “unidad básica del diseño curricular en el INA, que se caracteriza porque responde a uno o varios procesos y procedimientos productivos o a competencias transversales. Representa la organización funcional de los conocimientos, capacidades y cualidades que facilitan o complementan las aptitudes requeridas para el desempeño en un ámbito del empleo” (Muñoz, 2015, p. 15).

Los planes y programas cuentan con salidas certificables según tres distintos niveles de cualificación: trabajador calificado, técnico y técnico especializado. No obstante, los datos históricos reflejan que la mayor parte de egresados del INA se egresan como trabajadores calificados. Por otra parte, las Unidades Regionales son las responsables de atender la demanda de formación y capacitación de su región, a partir de la Oferta de Formación realizada por cada Núcleo.

- Sistema de Gestión de Calidad del INA

A partir del año 1996, las autoridades del INA decidieron insertarse en el tema de Sistemas de Calidad, con el fin de mejorar los procesos internos y ofrecer un mejor servicio a sus clientes.

En 1998 se obtuvo la certificación en una parte de los procesos de la institución y para el año 2006 se logró completar la certificación de todos los procesos de la institución a nivel nacional, con la Norma Internacional ISO 9001:2008.

El Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) del INA, es una estructura operativa de trabajo, la cual tiene como objetivo brindar servicios que satisfagan los requisitos del cliente, legales y los reglamentarios aplicables, aumentando la satisfacción del cliente por medio de la mejora continua de los procesos de trabajo. El SGC permite además, la evaluación y el mejoramiento continuo de los procesos, por medio del acceso del personal a una cultura de servicio al cliente y de la estandarización de procedimientos de trabajo. (Zamora, Barrantes y López, 2009).

En la institución quien se encarga de coordinar todo lo referente al Sistema de Gestión de la Calidad es una unidad denominada Asesoría de la Calidad. El personal de esta dependencia ha desarrollado actividades de capacitación, revisión de los procesos, elaboración de diagramas y documentos y estandarización de las actividades. Todo esto ha permitido que el personal tenga mayor claridad de sus responsabilidades y de la contribución que realiza cada persona, con el fin de mejorar el producto o servicio que elabora.

Algunas ventajas de que el INA cuente con un Sistema de Gestión de la Calidad son:

- Mejoramiento de la calidad de los servicios que se ofrecen
- Estandarización de procesos
- Personal más responsable de la calidad de los procesos a su cargo
- Orienta al personal hacia el cliente
- Mejora la imagen del INA
- Facilita el trabajo en la institución (Zamora et al., 2009, p.2).

Los documentos vigentes y estandarizados del SGC del INA se pueden encontrar en la INTRANET o por medio del SICA (Sistema de Información de Gestión de Calidad). Las personas funcionarias del INA a nivel nacional, en instalaciones institucionales, tienen acceso a esta información. El Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica forman parte de los documentos controlados y estandarizados del SGC.

- El enfoque curricular del INA

El modelo curricular del INA es una herramienta fundamental para el diseño curricular de los Servicios de Capacitación Profesional, ya que establece los lineamientos del desarrollo de la oferta regular y específica de la institución.

La oferta específica “se refiere al diseño o conformación de módulos, programas modularizados y asistencias técnicas que responden esencialmente a la atención de requerimientos puntuales de las personas físicas y jurídicas solicitantes” (Berrocal et al., 2008, p.15). La oferta regular “se refiere al diseño de programas modularizados a partir de perfiles, para responder a las necesidades globales del mercado y con el fin de proveer a las personas de herramientas para la empleabilidad” (Berrocal et al., 2008, p.15).

De este modo, siguiendo con la información del modelo curricular, éste se nutre del enfoque tecnológico y el socio- reconstruccionista. El enfoque tecnológico según Berrocal et al. (2008) se caracteriza por “enfatar estrategias más efectivas para el desarrollo del Proceso Enseñanza y Aprendizaje, en atención a los sectores productivos” (p.10); mientras que el enfoque socio- reconstruccionista influye basado en que “solo privilegia las relaciones entre la persona y la sociedad, especialmente, en los procesos de formación por competencias” (p.10).

Finalmente Berrocal et al. (2008) indican que en el modelo curricular del INA, se toman en cuenta los siguientes elementos curriculares: “el contexto social, las personas participantes, el personal docente, los objetivos de la formación y capacitación, los contenidos, la metodología, los recursos didácticos y la evaluación de los aprendizajes” (p.10).

- Docentes del INA

En el Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA se define al docente como la “persona profesional que posee las competencias técnicas propias de un subsector productivo o de servicios, las competencias metodológicas y la experiencia necesaria para desarrollar los procesos de formación y capacitación profesional en sus diferentes ámbitos” (Muñoz, 2015, p.10).

Los Núcleos son los responsables de crear el Perfil del Docente que necesitan para desarrollar su oferta de Servicios de Capacitación y Formación Profesional. El docente debe realizar un aval técnico el cual consiste en pruebas de temas técnicos las cuales deben aprobar para ser contratado como docente en el INA. El Núcleo debe capacitar a los docentes que ejecutan SCFP en cualquier modalidad con respecto a las metodologías didácticas más utilizadas en Formación Profesional.

El personal docente domina los aspectos técnicos y se le capacita en los metodológicos, con el fin de que, al ejecutar los diseños curriculares de SCFP, mejore sus habilidades y pueda lograr una preparación adecuada de la sesión diaria de clase.

Para el proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente tiene un trabajo de 8 horas diarias y 6.4 horas efectivas en el aula y se orienta en el documento diseño curricular del módulo. Éste documento está conformado por objetivos generales, específicos, contenidos técnicos, datos generales, metodología, evaluación, bibliografía, y otros datos de interés.

La metodología de trabajo del docente en el INA se basa en la planificación diaria del diseño curricular y se plasma en el Plan de Sesión, que es una norma orientada a disciplinar los esfuerzos y evitar la improvisación. Se asume en el INA que para la labor del docente, el planeamiento didáctico es una herramienta de gran ayuda, debido a que de su elaboración permanente, dependerá la destreza y el éxito en el desarrollo de su trabajo. También se considera importante, ya que es un proceso que facilita tomar las previsiones necesarias con el fin de orientar adecuadamente las experiencias de aprendizaje que vivirá el participante.

A cada docente se le contempla en el cronograma de actividades anual, una hora de planeamiento diario y en el Plan de Sesión debe plasmar todas las estrategias metodológicas que va a utilizar con los estudiantes de acuerdo a los objetivos del día. Este Plan de Sesión constituye entonces el documento o instrumento base para la planificación de la sesión de Enseñanza-Aprendizaje.

- La Sesión de Enseñanza- Aprendizaje

En el INA existe una Guía para el Planeamiento de Sesiones de Enseñanza y Aprendizaje en la cual Coto y Leandro (2005) afirman que la sesión de Enseñanza- Aprendizaje es un elemento fundamental en los procesos de capacitación y formación profesional.

Las sesiones de Enseñanza-Aprendizaje se deben desarrollar planificando tres momentos definidos como: introducción, desarrollo y conclusión.

La introducción se conforma por 6 actividades:

- Sensibilización (motivación)
- Diagnóstico
- Repaso de tema anterior
- Presentación del tema anterior
- Presentación del Objetivos
- Presentación del Tema
- Instrucciones específicas (Coto y Leandro, 2005, p.5).

Para el desarrollo el docente impulsa los contenidos y selecciona las estrategias metodológicas que estimulen la creatividad e iniciativa de las personas participantes con el fin de que logren los objetivos propuestos (Coto y Leandro, 2005, p.6).

La conclusión es la verificación del aprendizaje logrado durante la sesión y tiene tres momentos:

- Resumen o recapitulación de los temas tratados
- Evaluación
- Tema de la siguiente sesión (Coto y Leandro, 2005, p.6).

- Plan de Sesión

En el INA hay documentos en los cuales se describe el Plan de Sesión, sus componentes y ejemplos de cómo se completa cada una de sus partes. Brenes y Céspedes (1981) indicaron que el plan de lección es una guía de acción que pretende disciplinar los esfuerzos para evitar al máximo la improvisación, no obstante, su elaboración no crea la obligación de seguirlo ciegamente sin alejarse de su esquema original, por el contrario, es criterio del docente decidir si



es necesario variar el desarrollo de la lección para aprovechar las motivaciones de los alumnos, obteniéndose mayores beneficios que si se ajustara al plan original (p.41).

Estos planes de lección se caracterizaban por no presentar verticalidad, únicamente se indicaba que cada columna tenía relación con la otra y si se menciona que ese tipo de plan es horizontal. En el plan de lección (ver anexo 3), se encuentra una columna de objetivos operacionales, en los cuales el docente escribía las metas que el alumno debía lograr en esa lección; dichos objetivos constaban de cuatro requisitos:

- “Conducta observable ¿Qué hará el estudiante?
- Contenido ¿Qué cosa?
- Condición ¿Cómo?
- Criterio evaluador ¿Cuánto?” (Brenes y Céspedes, 1981, p.44).

Con respecto al tiempo, indican que se le debe asignar tiempo a cada contenido y con el fin de balancear el tiempo, éste se asigna de acuerdo con la importancia de cada contenido. El docente en las observaciones anotaba recomendaciones importantes para tener presentes en futuras lecciones y mejorar el desarrollo de esa lección. Otra de las partes del plan de lección era la bibliografía, en la cual el instructor escribía los documentos consultados para orientar el estudio de los alumnos o consultas particulares.

En 1991, Montealegre y Blanco describieron cómo se elabora un Plan de Unidad (actualmente Plan de Sesión). Dichos autores indicaron que desde hacía varios años, el documento fue creado y utilizado en la institución. El plan de unidad lo dividían en dos secciones: encabezado y elementos metodológicos. El encabezado estaba compuesto por: especialidad, nombre y número de unidad, módulo o curso, duración en horas y objetivo general; y los elementos metodológicos se componían de: objetivos específicos o de unidad, tiempo por

objetivo, contenido, actividades, recursos instruccionales y evaluación. Según los autores, el tiempo para cada objetivo específico lo determinaba el docente de acuerdo con la naturaleza del objetivo (cognoscitivo o psicomotor), las actividades necesarias para lograr el objetivo por parte del docente y alumno; además de la experiencia docente en la especialidad.

El Plan de Sesión para el año 1997 se denominaba “Plan de una Situación de Enseñanza y Aprendizaje” y constaba de dos páginas o dos caras. En este documento se indica que el docente debe utilizar el Programa de Curso con el fin de realizar el planeamiento de situaciones de enseñanza y aprendizaje y éstas podían corresponder a jornadas de 6 u 8 horas, o de una o dos lecciones de 46 o 90 minutos. La definición del plan de situación de enseñanza -aprendizaje en ese documento institucional, fue dada por Álvaro Vargas en 1996, quien indica que se trata de “una estrategia que elabora un docente para conducir a un alumno o grupo de alumnos hacia una meta previamente definida” (p.7). Cabe resaltar que en ese documento se menciona que la realización del planeamiento didáctico es un instrumento de gran ayuda para el docente principiante. También recomendaban al docente elaborar un cronograma de actividades con el fin de estimar el tiempo para los temas y objetivos más difíciles, los cuales requerirían mayor demanda tanto para el docente en explicarlo, como para el estudiante entenderlo y lograrlo a cabalidad.

Para el año 2002, en el INA se integró otro documento en el cual sobresale que el planeamiento didáctico teóricamente se ha destacado como una actividad fundamental para el docente, sin embargo en la práctica, los docentes no le otorgan el valor real a esta función ya que la consideran como una tarea poco útil, pérdida de tiempo y consideran que no les trae beneficios. Indican que una razón por la cual se tiene este tipo de actitud es porque si el docente

elabora el planeamiento didáctico, esto crea una obligación de cumplir fielmente lo que planearon y no sienten posibilidad de variar el plan.

Desde el año 2005 no se ha modificado el formulario en el SGC del Plan de Sesión y es el que actualmente están utilizando los docentes del INA.

- Evaluación Técnico- Metodológica

La Evaluación Técnico-Metodológica de los docentes en el INA es muy importante ya que contribuye a determinar las fortalezas y debilidades de los docentes relacionadas con su desempeño en la ejecución de Servicios de Capacitación y Formación Profesional, contemplando además, aspectos administrativos que se analizan con el fin de aplicar medidas adecuadas y realizar mejoras continuas al proceso de ejecución.

Según el instructivo del Sistema de Calidad denominado Evaluación y Asesoramiento de la Persona Docente, todos los docentes que trabajan para el INA deben ser evaluados y, si es necesario, asesorados al menos una vez cada dos años. Además, esta evaluación debe ser realizada cuando el servicio de capacitación haya avanzado entre un 10% y un 80% de su duración total, con el fin de obtener información que permita tomar decisiones (en caso de ser necesario), para la mejora del SCFP.

En el INA hay muy poco material acerca de este tema. Al respecto, se encontró en un documento institucional del año 1997 (*Normas para la administración de la oferta de formación*) que antes de trabajar por medio del Sistema de Calidad, cada Núcleo debía realizar el Seguimiento Técnico-Pedagógico con el objetivo de detectar y resolver las deficiencias presentes durante el desarrollo de un Servicio de Capacitación y Formación Profesional, así, los núcleos debían realizar sus propios instructivos e instrumentos para realizar los Seguimientos Técnicos-

Pedagógicos, además de capacitar al personal técnico y/o administrativo que realizaban los seguimientos y tenían la potestad de determinar quiénes debían ejecutar esta función. Posterior a esta fecha no se encontró ninguna otra referencia a esa evaluación.

### **II.2.3. Referentes teóricos y conceptuales.**

La enseñanza en el aula no debe ser un proceso improvisado, con el fin de evitar esta situación, el docente realiza el planeamiento didáctico. Para Molina (1997/2006) “el diseño del plan debe ser el producto en el que se condensan las decisiones y las acciones previstas para el cumplimiento de objetivos curriculares con un grupo determinado de alumnos y en una realidad concreta” (p.49).

Algunos docentes realizan el planeamiento didáctico para cumplir con un requisito de la institución educativa, como indica Molina (1997/2006) “es importante que cada educador conciba esta etapa como un proceso fundamental, muchas veces se hace únicamente para llenar las normativas y regulaciones que emergen de los niveles de autoridad administrativa” (p.50).

En algunas instituciones educativas se le evalúa el desempeño a los docentes. Fernández (2009) publicó un artículo en el cual enfatiza que la evaluación del docente universitario debe ser un factor de calidad de las universidades en España. En algunas universidades de otros países, según la autora, se han utilizado y aplicado sistemas de evaluación que brindan información al profesor sobre las valoraciones de su trabajo y, a la institución, le ayuda a tomar decisiones con respecto a renovación, promoción, capacitación o incentivación según el resultado obtenido.

Algunos de los sistemas de evaluación que esta autora menciona, son: evaluación por pares, sistemas de autoevaluación, cuestionarios de estudiantes, evaluación por la dirección y otros; siendo los más utilizados los cuestionarios de estudiantes. Al respecto, varios científicos

discuten qué tan válidos y útiles son los resultados de éstas, ya que hay factores ajenos a la acción docente tales como: la edad, el género, expectativas del curso, el tamaño de la clase y otros; que afectan los resultados de la evaluación.

Para Fernández (2009), el sistema de evaluación de los profesores universitarios debería estar basado en el modelo pedagógico de la institución educativa, ya que esto influye en la forma y procedimiento de enseñanza. También, señala que se deben considerar las competencias docentes del profesor con el fin de que el estudiante alcance las competencias definidas en el diseño curricular y, de este modo, lograr un proceso coherente y consistente entre la enseñanza y el aprendizaje.

A nivel conceptual, se tienen diferentes conceptos en los que se ha sustentado esta investigación. Para facilitar su referencia se hizo una selección con base en la relación al tema de investigación, los cuales se presentan a continuación. Algunas definiciones son propias del INA y otras están definidas por diferentes autores.

**Contenidos** “Conjunto de aspectos teóricos y prácticos que componen un curso. Se emplean medios y recursos tecnológicos que garanticen el nivel de logro en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se enfatizan los contenidos que provienen de la cultura sistematizada” (Argüello, 2009, p.12).

**Creatividad** De Haan y Havighurst (1961, citados por Chacón, 2005) “indican que la creatividad es cualquier actividad que lleve a la producción de algo nuevo, puede ser una invención técnica, un nuevo descubrimiento en ciencia o una nueva realización artística” (p.3).

**Criterio de desempeño** “Enunciado que describe los requisitos de calidad de los productos del desempeño laboral de una persona, los cuales permiten determinar su nivel de competencia” (Coto y Leandro, 2005, p.15).

**Desempeño** Las personas trabajadoras se enfrentan a situaciones diferentes todos los días. Muchas veces hay factores los cuales afectan su correcto desempeño. Según Alfaro et al. (2011) el desempeño es el “desenvolvimiento de una persona en pleno ejercicio de su profesión, es decir, a lo que efectivamente hace en situaciones reales, en ambientes específicos, dinámicos y complejos, propios de su trabajo” (p.73).

Por otro lado Abreu y Herrera (2006) citados por Alfaro et al. (2011), denominan el desempeño como: “el conjunto de atributos que permiten juzgar como correcto el desempeño profesional, mediante la determinación de los resultados esperados y las características de la correcta ejecución” (p.73).

Los docentes en una institución educativa deben desempeñarse de la mejor manera ya que si no lo hacen pueden afectar la calidad de egresados del país. Para González (2009) el desempeño es el cumplimiento de responsabilidades que tiene el instructor para hacer las actividades por las cuales fue contratado.

El buen desempeño docente se puede determinar de acuerdo a varios elementos como lo indica a Wilson (1992) citado por Alfaro et al. (2011) “el buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera cómo actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación” (p.74).

Finalmente Valdés (2000), citado por Alfaro et al. (2011) determina los siguientes criterios para evaluar la calidad del desempeño docente en distintas dimensiones: “capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y resultados de su labor educativa, para los cuales define indicadores de evaluación que se correlacionen positivamente con los productos de la actividad docente” (p.74).

## **Diseño curricular**

Proceso técnico-metodológico por medio del cual se elaboran los perfiles profesionales, planes, programas, módulos, estructura de pruebas para certificación, material didáctico y se definen los recursos didácticos para la formación y capacitación profesional. Posibilita la organización lógica de los objetivos, los contenidos, las actividades y la evaluación de los aprendizajes (Muñoz, 2015, p. 9).

**Docente** “Persona profesional que posee las competencias técnicas propias de un subsector productivo o de servicios, las competencias metodológicas y la experiencia necesaria para desarrollar los procesos de formación y capacitación profesional en sus diferentes ámbitos” (Muñoz, 2015, p.10).

Según Dengo (1995) citado por Alfaro et al. (2011), el educador o docente debe tener ciertas características indispensables tales como: “vocación, preparación necesaria, conciencia sobre la responsabilidad, ser modelo, capacidad autocrática, ser un buen comunicador, saber escuchar, tener capacidad de adaptación” (p.85). Dengo también indica que el docente en la sociedad tiene tres funciones formativas fundamentales como: “la enseñanza, el desarrollo personal de los educandos en cuanto al cultivo de valores y el comportamiento encauzado, y por último, la función social, que incluye, ante todo, las actitudes y la relación positiva con las personas y el entorno” (p.85).

Autores como Pullias y Young (1968) citados por Alfaro et al. (2011), describen al docente como:

...un guía, un innovador, un puente entre generaciones, un modelo, un ejemplo, un investigador, uno que sabe, un consejero, un confidente, y amigo, un creador, un estimulador de la capacidad creativa, una autoridad, un sugeridor de perspectivas, un

formador de rutinas, un impulsor, un narrador, un actor, un forjador de colectividades, un estudiante, un enfrentador de la realidad, un emancipador, un evaluador, un protector, una persona (p.90).

Boza et al. (2011) indica con respecto a la labor docente, que ésta depende de la preparación pedagógica universitaria, de los contenidos de la materia que imparte, de la práctica pedagógica, de los conocimientos psicopedagógicos con respecto a las características generales del estudiantado como la edad, etapas de formación y desarrollo, particularidades del grupo como culturales y características personales de cada alumno como el tipo de aprendizaje, inteligencias, habilidades y otras.

De acuerdo a lo anterior el docente diariamente debe escoger los métodos, técnicas y estrategias pedagógicas más convenientes en correspondencia con los contenidos curriculares, la actividad del estudiante, materiales disponibles, condiciones específicas del aula y otras para lograr la efectividad de la enseñanza y aprendizaje de acuerdo a cada situación tanto a nivel grupal como individual.

Un docente debe tener una combinación de características en su personalidad para poder desempeñar de la mejor manera su trabajo, a continuación se presentan algunas características importantes según Ugalde (2012): “temperamento equilibrado, tolerancia a la crítica, seguridad y capacidad de decisión, actitud de reflexión y autocrítica, actitud democrática, facilidad de comunicación, conducción de grupos” (p.16).

Cabe señalar además, que los docentes deben tener las siguientes competencias:

- Conocimiento de la materia* que imparte y un sólido conocimiento de la cultura actual.
- Competencias pedagógicas*: habilidades didácticas (establecer las “reglas del juego” de la clase), tutoría, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar



grupos, tratar la diversidad...), técnicas de investigación- acción y *trabajo docente en equipo* (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio). Debe actuar con *eficiencia*, reaccionando a menudo con rapidez ante situaciones siempre nuevas y con una alta indefinición (una buena imaginación también le será de utilidad) y sabiendo establecer y gestionar con claridad las “reglas del juego” aceptadas por todos.

*-Habilidades instrumentales y conocimientos de nuevos lenguajes:* tecnológicas de la información y la comunicación (TIC), lenguaje audiovisual...

*-Características personales.* No todas las personas sirven para la docencia, ya que además de las competencias anteriores son necesarias: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía, imaginación... (Marqués, 2000, citado por Boza et. al, 2011, p.28).

### **Estrategia de enseñanza y aprendizaje**

Son las combinaciones de métodos de enseñanza, medios, materiales, técnicas y contenidos, organizados en actividades de aprendizaje para facilitar el logro de los objetivos propuestos. Dichas actividades se desarrollan en función de los objetivos, las circunstancias, las experiencias y las diferencias individuales (Argüello, 2009, p.14).

### **Evaluación**

Para González (2009) la evaluación no funciona únicamente para rendir cuentas de los aciertos y desaciertos de un plan de estudios o el desempeño docente, sino que también debe llevar una retroalimentación para mejorar académicamente y personalmente tanto de los docentes, así como de los estudiantes y la educación.

Según Carreño (1994:45), citado por Maroto (2007) evaluación es:

La acción de juzgar, de inferir juicios a partir de cierta información desprendida directa o indirectamente de la realidad valorada o bien, atribuir o negar cualidades al objeto evaluado. Por ende, los juicios evaluativos pueden ser desde muy simples, hasta muy elaborados y relativos, desde muy objetivos hasta muy subjetivos, desde muy particulares hasta muy generales; empero todos ellos incluyen como mínimo de elementos un objeto y un criterio de juicio o valoración (p. 39-40).

González (2009) señala que la evaluación constructiva debería informar al docente acerca de las características de su desempeño y ofrezca opciones con el fin de mejorar el trabajo y así obtener mayor compromiso del educador.

Robalino y Körner (2006) citados por Morúa (2011) consideran como finalidad básica de la evaluación lo siguiente:

La evaluación tiene como finalidad básica, mejorar la educación a través de la optimización de la calidad de la enseñanza. Y, para ello, como se ha señalado, se ha de centrar en el desarrollo profesional del docente, entendido como tal el proceso o procesos mediante los cuales los docentes mínimamente competentes alcanzan niveles más altos de idoneidad profesional y amplían su comprensión de sí mismos, de los papeles que juegan, de los contextos y de la carrera profesional (p.25).

### **Evaluación del Desempeño Docente**

Según Ugalde (2012) el desempeño docente “sirve para comprobar las necesidades de formación y desarrollo profesional o refrescamiento de nuevas técnicas en su desempeño laboral, fomento de la mejora de resultados como están desempeñando sus puestos y proponer cambios necesarios del trabajo, actitud, habilidades o conocimientos” (p.41).

Lacayo (1999,pp.271-272) citado por Ugalde (2012) considera que el proceso de evaluación permite mejorar la calidad de la docencia, “la práctica institucional que tiene como objetivo juzgar y valorar el desempeño del ejercicio docente, garantizar el mejoramiento de la calidad de la docencia y aprendizaje, la estabilidad y la promoción del personal académico” (p.43).

Parafraseando a González (2009) la evaluación del desempeño docente debería ser un proceso de mejoramiento del trabajo del profesor, ya que éste ayuda a mejorar la calidad de la educación, permite optimizar los contenidos curriculares, los métodos y la práctica de los profesores. (p.20). Seguidamente Arroyo (2003) citado por González (2009) “expone que la evaluación ofrece información importante que permitirá elaborar propósitos de mejoramiento del desempeño de los colaboradores” (p.22).

La evaluación del docente es una herramienta de suma importancia en la educación, siendo un proceso dinámico y autocrítico como dice Morúa (2011) “el proceso de evaluación del desempeño docente es la acción de verificar la manera en que un docente transmite sus conocimientos, valorar si es la más adecuada, y transformarla mediante capacitaciones que contribuyan a su desarrollo profesional” (p.24).

Se han realizado varios estudios en donde los autores coinciden que la evaluación del desempeño se puede agrupar en diferentes indicadores tales como: destrezas de comunicación, técnicas e interpersonales (González, 2009). A continuación se presentan algunas habilidades docentes en cada una de las destrezas agrupadas:

#### Destrezas de Comunicación

- Comunica la información de los temas oralmente, coherente y de manera lógica
- Escribe de modo lógico, comprensible y fácil

- Lee, comprende e interpreta mensajes y material profesional

#### Destrezas Técnicas

- Diagnostica los conocimientos y destrezas necesarios de los estudiantes, para lograr los objetivos de enseñanza
- Selecciona y elabora material de enseñanza adaptado a las necesidades de los alumnos
- Selecciona, adapta y elabora actividades de aprendizaje con el fin de alcanzar los objetivos de enseñanza, tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes
- Establece relación con los estudiantes en clase, usando recursos motivacionales verbales y visuales
- Efectúa exámenes para medir el rendimiento de los estudiantes, con base a los objetivos

#### Destrezas Interpersonales

- Aconseja a los estudiantes individual y grupalmente acerca de sus obligaciones estudiantiles
- Respeta la dignidad y valor de los grupos étnicos, lingüísticos, culturales y económicos
- Habilidades de enseñanza que ayudan al estudiante a desarrollar un autoconcepto positivo y a interactuar en la sociedad (González, 2009, p.29-30).

González (2009) indica que la UNESCO en el año 2006, realizó un estudio en donde presenta la evaluación del desempeño docente que propone el Ministerio de Educación de Chile y consta de cuatro ámbitos con sus criterios respectivos:

- **“Preparación de la enseñanza”** la cual implica dominio de los contenidos de las disciplinas, conocimiento de las características y experiencias de sus estudiantes; además de la organización coherente con los objetivos de aprendizaje de los objetivos, contenidos y estrategias de evaluación, de manera tal que los alumnos pueden demostrar lo aprendido.
- **“Creación de un ambiente propicio de aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes”** involucra la comunicación clara y precisa de los objetivos de aprendizaje, estrategias de enseñanza desafiantes, coherentes y significativas para los alumnos, tratar el contenido de la lección con rigurosidad conceptual y de manera comprensible para los alumnos, optimizar el tiempo disponible para la enseñanza, promover el desarrollo del pensamiento, evaluar y monitorear el proceso de comprensión y apropiación de los contenidos por parte de los estudiantes.
- **“Responsabilidades profesionales”** utiliza información actualizada acerca de su profesión, sistema educativo y políticas vigentes, reflexiona acerca de su práctica, edifica relaciones profesionales y de equipo con sus colegas, orienta a los estudiantes, facilita relaciones de colaboración y respeto.
- **“Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje”** propicia un ambiente de relaciones de confianza, equidad, aceptación, respeto y solidaridad, establece y mantiene normas consistentes de convivencia en la clase, ambiente organizado de trabajo y utiliza los espacios y recursos en función de los aprendizajes (p.31-32).

En el estudio de la UNESCO (2006, citado en González, 2009), también se determinaron ocho instrumentos, los cuales son utilizados para hacer las evaluaciones de desempeño docente.

Estos instrumentos son:

- Observación en el aula
- Entrevistas o cuestionarios al docente
- Cuestionarios a los estudiantes
- Portafolio del profesor
- Pruebas de rendimiento a los estudiantes
- Autoevaluaciones del docente (p.33).

Para fines de esta investigación se describen la de observación en el aula y cuestionarios a los estudiantes. La observación en el aula consiste en la observación de cómo se desenvuelve el docente en su entorno habitual en el aula. Esta observación puede ser formal o informal; se puede usar una guía de observación; dicha observación la pueden realizar colegas, expertos, directores e inspectores.

Los cuestionarios a los estudiantes son formularios con preguntas cerradas, por medio de las cuales se trata de obtener información acerca del desempeño de los docentes, según los estudiantes.

Según González (2009) los modelos de evaluación del desempeño docente deben estar orientados a brindar una retroalimentación del trabajo a los educadores que le permitan modificar sus actividades y mejorar continuamente su desarrollo profesional en las instituciones donde laboran (p.41).

Las instituciones educativas tienen como principal objetivo la formación de sus estudiantes, el docente es el responsable de los procesos de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto la evaluación del desempeño es importante para mejorar su acción docente. (Fernández, 2009)

### **Evaluación Técnico-Methodológica**

Investigación cuyo propósito es desarrollar un proceso de seguimiento sistemático durante la ejecución de un servicio de formación y capacitación que permita valorar la calidad del diseño curricular que la sustenta, la calidad de las actividades docentes, actividades de gestión administrativa que se realizan, así como el apoyo logístico requerido (Muñoz, 2015, p.11).

**Flexibilidad** “Es adaptar el currículo a las necesidades particulares de los participantes, para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje en una carrera técnica” (Argüello, 2009, p.16).

**Formación** “Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos, prácticos y axiológicos a las personas que no poseen conocimientos previos de un ámbito” (Muñoz, 2015, p.12).

**Formación profesional** “Proceso técnico-metodológico para la formación y capacitación de las personas que persigue descubrir y desarrollar permanentemente las capacidades del ser humano para una vida activa, productiva y satisfactoria en el desempeño profesional conforme con las exigencias del mercado laboral” (Muñoz, 2015, p. 13).

### **Gestión**

La definición de gestión según Morúa (2011) señala “gestionar es realizar diligencias conducentes a la consecución de objetivos y metas” (p 22). Pozner, Ravela y Fernández (2000) citados por Morúa, definen este concepto como:

La gestión articula los procesos teóricos y prácticos para recuperar el sentido y la razón de ser de la gobernabilidad, del mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos, de todos los niveles del sistema educativo: los equipos docentes y las instituciones educativas, las aulas, los procesos de enseñanza y de aprendizaje, y los gestores educativos (p.17).

Otra definición brindada por Ruiz (2002) citado por Morúa (2011), define gestión como “el conjunto de prácticas y acciones que comprometen a una comunidad para alcanzar sus objetivos, estarán encabezados por la dirección” (p.80).

Un modelo simple para comprender el significado del concepto de gestión aplica directamente en los aspectos prácticos de la gestión docente (EPISE S.A., Training Club, Gestión 2000 S.A. s.f.). El modelo es el que se detalla a continuación:

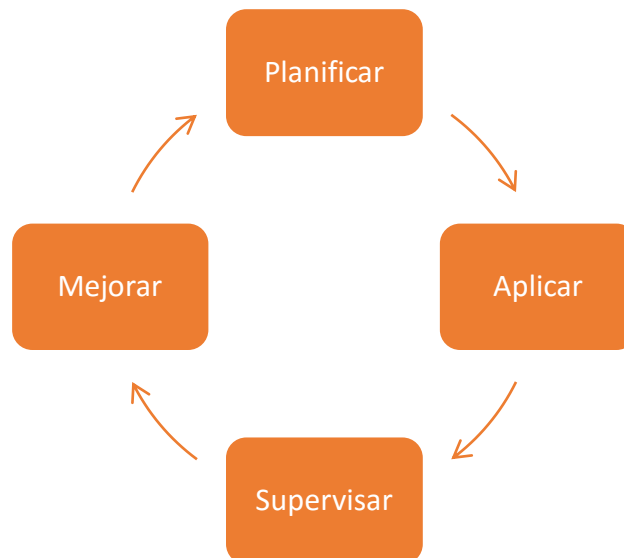


Figura 1. Modelo de Gestión

Fuente: EPISE S.A., Training Club, Gestión 2000 S.A. s.f.

**Lección** “Corresponde a 55 minutos efectivos de capacitación” (Coto y Leandro, 2005, p.15).



## **Medios didácticos**

Se refieren a cualquier material elaborado expresamente para facilitar el desarrollo de las actividades de formación profesional. Ejemplos: Pizarra, pupitres, rotafolio, transparencias, presentaciones en multimedia, material impreso (folletos, hojas de trabajo, fichas técnicas, revistas, afiches, periódicos, libros), portafolios de ejercicios tipo, maquetas, pizarra interactiva, simuladores, video, información en formato electrónico (en discos compactos, memorias portátiles o similar), internet-Intranet (e-learning), programas informáticos didácticos (software didácticos), entre otros. Están relacionados con la tecnología suave, y tiene como objetivo facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje, el aprendizaje colectivo y el autoaprendizaje; además en estos se apoya la formación, la capacitación, la asistencia técnica, los servicios tecnológicos (pruebas en laboratorios especializados), la certificación y la acreditación” (Muñoz, 2015, p.14).

**Método** “Es la organización racional y bien calculada de los recursos disponibles, del tiempo y de los procedimientos más adecuados para alcanzar determinados objetivos” (Argüello, 2009, p.20).

**Metodología** “Se entiende por método, los procesos del conocimiento por los cuales nos acercamos a la realidad para comprenderla. Utiliza técnicas de enseñanza predeterminadas enfatizando el aprender haciendo” (Argüello, 2009, p.20).

**Método didáctico** “Conjunto de procedimientos y técnicas sistemáticas estructuradas y lógicamente coordinadas para dirigir el aprendizaje hacia objetivos determinados de antemano” (Argüello, 2009, p.20).

## **Módulo**

Unidad básica del diseño curricular en el INA, que se caracteriza porque responde a uno o varios procesos y procedimientos productivos o a competencias transversales.

Representa la organización funcional de los conocimientos, capacidades y cualidades que facilitan o complementan las aptitudes requeridas para el desempeño en un ámbito del empleo (Muñoz, 2015, p.15).

**Participante** “Persona que cumple con los requisitos establecidos institucionalmente para incorporarse y ser parte en una acción o proceso de formación o capacitación del INA” (Muñoz, 2015, p.16).

**Percepción** En su libro *Sea un comunicador excelente*, Arredondo (2002) define la percepción como “la impresión que obtenemos de una persona o situación. Las percepciones son el resultado de nuestra interpretación de las cosas.” Es la suma de la recepción del mensaje y su procesamiento.

**Plan de Sesión** “Estrategia elaborada por el docente para hacerle frente a un proceso de enseñanza-aprendizaje. Formato que se utiliza para plasmar la estrategia” (Vargas, 1996, p.15).

## **Planeamiento didáctico**

Se centra específicamente en el cómo enseñar, es una alternativa para concretar cada módulo en un determinado contexto. Infiere en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y en el nivel de aula, por lo que el responsable directo de su diseño es el docente. El desarrollo de competencias en contextos específicos y la necesidad de recuperar los saberes previos, las experiencias, los intereses y las problemáticas planteadas por cada participante (Argüello, 2009, p.24).

El planeamiento didáctico es el nivel más preciso de planificación educativa. Se enfoca concretamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje a nivel del aula, siendo el responsable directo de su diseño el docente. Es muy importante que el educador entienda que esta parte del proceso es fundamental en su accionar pedagógico (Molina, 1997/ 2006).

El planeamiento didáctico debe plantearse una serie de interrogantes que ayuden a entender el entorno del proceso de enseñanza y aprendizaje; preguntas como: ¿qué está pasando?, ¿qué se quiere hacer?, ¿cómo se va a hacer?, ¿con qué se va a hacer?, ¿cuándo se va a hacer?, ¿dónde se va a hacer? entre otras. Todas estas preguntas serán insumo para el docente, para valorar la efectividad de la práctica pedagógica. Sin embargo esto no significa que se deba hacer un documento que contemple todos esos temas como apartados, más bien es información que sirve para reflexionar, formar ideas, tomar decisiones y establecer, con un fundamento teórico y empírico necesario, el desarrollo del plan didáctico que el docente implementará con los alumnos (Molina, 1997/ 2006).

Las propuestas de planeamiento curricular son la fuente principal de los docentes para elaborar el plan didáctico, esencialmente los programas de estudio (Molina, 1997/ 2006). En el caso del INA, es primordial el diseño curricular del módulo, también pueden haber otros documentos como perfiles de salida, lineamientos evaluativos o guías metodológicas entre otros.

Existe entonces una relación entre el planeamiento curricular y didáctico y la manera de interacción depende del carácter de los documentos curriculares y de su grado de flexibilidad y apertura. Por lo tanto, es fundamental que el docente conozca bien esa documentación y su utilización para poder rediseñarlos, adecuándolos o contextualizándolos a su realidad, tomando siempre en cuenta acciones diagnósticas (Molina, 1997/ 2006).

Al definir el planeamiento curricular en un plan didáctico, el educador toma medidas y acciones que llevará al aula, que contemplan una serie de cuestionamientos como:

¿Qué enseñar?, ¿cuándo enseñar?, ¿cómo enseñar?, ¿qué, cómo y cuándo evaluar?

La planificación del currículo es una tarea compleja que se debe afrontar de manera integral, comprendiendo y asumiendo las diferentes etapas del proceso y las interacciones entre el planeamiento educativo, curricular y el didáctico. Desde este punto de vista se requiere que los docentes posean los conocimientos y las competencias necesarias para ser buenos planificadores en su nivel de competencia directa: el aula (Molina, 1997/ 2006).

### **Proceso Enseñanza/Aprendizaje**

Conjunto de acciones y estrategias que realiza el participante, considerado individual o colectivamente, contando para ello con la gestión facilitadora y orientadora del docente para lograr los objetivos de la formación profesional. Se desarrolla de manera presencial, no presencial o combinando ambas formas, utilizando con tal propósito ambientes educativos tales como centros de formación, empresas y comunidades urbanas y rurales. El proceso de enseñanza/aprendizaje comprende la organización del ambiente educativo, la inducción de los participantes, la concertación del plan de formación, el desarrollo de las actividades de aprendizaje y la evaluación del proceso (Argüello, 2009, p.25).

**Programa de Formación o Capacitación** “Agrupación de los módulos requeridos para la formación de una figura profesional, según el nivel de competencia requerido en el mercado del empleo. Puede ofrecer salida certificable intermedia o final” (Muñoz, 2015, p.17).

**Recursos instruccionales** “Conjunto de materiales, diapositivas, maquetas, herramientas, equipos y otros medios que facilitarán el alcance de los objetivos” (Vargas, 1996, p.16).

### **Servicios de Capacitación y Formación Profesional**

Conjunto de acciones y productos técnicos, tecnológicos, metodológicos y curriculares derivados de la identificación de necesidades y requerimientos de los clientes. Por su naturaleza se clasifican en: a) planes y programas de formación, b) módulos específicos de capacitación, c) Asistencia Técnica, d) Certificación de competencias laborales, e) Acreditación (Muñoz, 2015, p.19).

**Sesión de enseñanza y aprendizaje** “Está constituida por una o varias lecciones que se desarrollan juntas y corresponden a un mismo módulo de capacitación y formación” (Coto y Leandro, 2005, p.16).

### **Supervisión Docente**

Actividad evaluativa que apunta al mejoramiento de los procesos de formación y capacitación durante su ejecución mediante la cooperación y asistencia para el desempeño docente. Implica la determinación de las fortalezas y debilidades en la ejecución del servicio, específicamente en aspectos relacionados con el desempeño docente (Argüello, 2009, p.28).

### **Técnicas de enseñanza y aprendizaje**

Las técnicas de enseñanza son maneras de organizar una determinada secuencia de aprendizaje. (Por ejemplo: técnicas grupales; guías de estudio; exposición; demostración). Las técnicas que utiliza el/la docente para enseñar, son su instrumental. La idea de técnica alude a dispositivos, a pasos a desarrollar de un modo

previsible y constante. Forman parte de una estrategia cuando están integradas en función de un determinado propósito, considerando las características personales y sociales de la situación de aprendizaje (Argüello, 2009, p.29).

Los diferentes autores citados, resultados de investigaciones de Educación Técnica, teorías y conceptos básicos expuestos en este capítulo, apoyan, sustentan y fundamentan la presente investigación. De manera que facilitan obtener una visión completa para relacionar el Plan de Sesión de Enseñanza-Aprendizaje y la Evaluación Técnico-Methodológica, permitiendo por medio del análisis, realizar las comparaciones teóricas con la percepción docente obtenida en la práctica, logrando una triangulación de los datos acertada, que permita generar las recomendaciones orientadas al mejoramiento de los dos procesos en el INA.

### **Capítulo III. Marco Metodológico**

Este capítulo describe una serie de elementos que conforman la manera en que se procedió antes, durante y después de la investigación, a continuación se nombran: tipo de investigación, participantes, categorías de análisis, recopilación, procesamiento y análisis de la información. Cada apartado se explica ampliamente de tal forma que el lector entienda fácilmente la metodología utilizada.

#### **III.1. Tipo de Investigación**

Esta investigación es de naturaleza cualitativa y sigue un enfoque fenomenológico de alcance descriptivo, orientada a conocer las experiencias individuales y subjetivas de los docentes del Núcleo de Turismo, con relación a la percepción que poseen sobre la experiencia de utilizar el Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje "formulario FR GFST 31" (Anexo 1), en la ejecución de sus lecciones diarias y al ser valorados en su desempeño docente, por medio de la Evaluación Técnico- Metodológica, "formulario FR GFST 28" (Anexo 2). Una característica importante de esta investigación es que la experiencia del participante es el centro de la indagación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Además otras características de la investigación cualitativa señaladas por Álvarez (2003), indican que el investigador observa a las personas objetos de estudio y su entorno de forma holística, donde éstos no son reducidos a variables sino que son vistos como un todo. El investigador se identifica con las personas del estudio para comprender cómo ven las cosas, no busca la verdad o la moralidad de las cosas, sino que trata de comprender detalladamente las perspectivas de estas personas.

Por lo tanto una investigación es de carácter cualitativo cuando la intención es examinar la manera en que las personas perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, enfatizando en sus propias interpretaciones y puntos de vista. (Hernández, et al., 2014).

El enfoque fenomenológico se fundamenta según Mertens (2005), citado en Hernández et. al., (2010) en las siguientes premisas:

1. Detallar y percibir los fenómenos desde el punto de vista de cada participante.
2. Razonamiento de discursos y temas concretos, así como en la obtención de sus posibles significados.
3. El investigador confía en la intuición, imaginación para aprender los hábitos de los participantes.
4. Las entrevistas y otras formas de recolección de la información se centran en temas sobre acciones frecuentes y originales.
5. En la recolección dirigida se obtiene información de los participantes que han vivido el fenómeno que se analiza.

Todas las premisas anteriores fueron puestas en práctica durante el trabajo de campo y en el análisis de los datos. Para obtener la información se trabajó de acuerdo a cada uno de los propósitos específicos, con el desarrollo de diferentes técnicas metodológicas para dar solución al problema planteado en la investigación.

### **III.2. Participantes**

Para el año 2014 fueron evaluados un total de 41 docentes de diferentes subsectores productivos del área de turismo del INA (población estadística). Se obtuvo de forma aleatoria



una muestra de 20 docentes, que durante el año 2014 estuvieron activos, impartiendo lecciones en cualquiera de las diferentes Unidades Regionales de la Institución ubicadas en diferentes zonas del país. Finalmente se hizo una escogencia de cinco docentes por cada subsector, sobrepasando la cantidad mínima con relación a la representatividad (ver tabla 1).

Estos docentes se contemplan como fuentes de información primarias, ya que fueron indagados por medio de la entrevista semiestructurada, de forma directa y personal. Los nombres de los docentes fueron omitidos para favorecer el anonimato. Estos 20 docentes conformaron una muestra por cuotas, este tipo de muestra es muy utilizado en estudios de opinión y mercadeo. La idea es administrar cuestionarios a personas e ir llenando cuotas de acuerdo con la proporción de ciertas variables (Hernández et al., 2010).

Sin embargo se aumentó a cinco la cantidad de participantes por cada subsector, por el carácter cualitativo de la investigación, y así conocer mejor la percepción del docente con respecto a la problemática planteada.

Tabla 1

*Representatividad mínima de docentes a entrevistar y cantidad final de docentes entrevistados*

<b>Subsector</b>	<b>Cantidad de Docentes Evaluados (población)</b>	<b>Representatividad en %</b>	<b>Cantidad mínima de docentes a entrevistar</b>	<b>Cantidad final de docentes entrevistados (muestra)</b>
<b>Alojamiento</b>	8	19	2	5
<b>A &amp; B</b>	13	32	4	5
<b>Cocina</b>	9	22	2	5
<b>Servicios Turísticos</b>	11	27	3	5
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>20</b>

*Fuente:* Elaboración propia

### **III.3. Categorías de análisis**

Las categorías de análisis planteadas para esta investigación fueron organizadas para los cuatro propósitos específicos, para un total de 10 categorías, estas a su vez fueron subdivididas en un total de 17 subcategorías (ver la tabla 2). Las categorías deben mantener una relación cercana con los datos y en “la codificación cualitativa, las categorías son conceptos, experiencias, ideas, hechos relevantes y con significado” (Hernández et al., 2010).

Así tenemos para el primer propósito específico lo siguiente:

1. Realizar un análisis comparativo entre los contenidos de la Evaluación Técnico- Metodológica y las demandas del Plan de Sesión para el personal docente del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Este propósito se logró por medio de un análisis documental de los dos formularios claves en la investigación, que forman parte de la documentación controlada del SGC: el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico-Methodológica de la persona docente, donde se propuso para cada uno, dos categorías de análisis examinando la estructura de la forma y la estructura del contenido, estos a su vez se dividieron en subcategorías en aspectos positivos y negativos. También se sumó otra categoría de análisis llamada estudio comparativo, donde se confrontan ambos documentos para evaluar la congruencia y pertinencia de ellos, de acuerdo a los ítems que cada uno posee (Ver tabla 2). Con el análisis documental se pretende a través de una serie de operaciones intelectuales y mecánicas analizar el contenido y la forma de los documentos originales, reelaborándolos y transformándolos en otros que tendrán un carácter instrumental o secundario, producto del análisis y la síntesis (Clauso, 1993).

En el análisis documental se observa que los aspectos de identificación, extracción, y representación de la información, pueden asumir una representación de forma o de contenido, así lo indican Guimarães, Moraes y Guarido (2007). De esta forma se derivan las concepciones de análisis documental de forma, con el fin de describir o catalogar y el análisis documental de contenido para analizar y describir los aspectos exclusivos del documento unidos al contenido temático.

El análisis documental de contenido se conforma de dos etapas: analítica y sintética Guimarães et al. (2007). En la etapa analítica se hizo una lectura de los formularios, analizando la estructura de los documentos, buscando las partes que revelaron mayor contenido temático, de importancia en la ejecución diaria de la lección o de la evaluación docente, basándonos en un conjunto de estrategias metacognitivas, producto de la experiencia docente. También en esta etapa se hizo la identificación de términos a partir del contenido temático de relevancia.

La etapa sintética de las categorías de análisis, se caracterizó por una selección aspectos positivos y negativos, los cuales fueron importantes para formar parte de nuevos documentos. Seguidamente se hizo una condensación documental, donde se construyó un documento resumido con los términos de importancia y finalmente se obtuvo la información relevante, producto de todo el análisis, para cada uno de los formularios, que fueron contrapuestos, para determinar la pertinencia de ambos. La información obtenida será el punto de partida para la propuesta de esta investigación, la cual podría ser presentada como información para la creación de nuevos formularios ante el SGC.

Para los siguientes propósitos específicos se tiene que:

2. Examinar la gestión sobre el Plan de Sesión que realiza el personal docente del Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.
3. Examinar la percepción del personal docente sobre la relación entre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico-Methodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Para el propósito dos se alcanza una categorías de análisis, con tres subcategorías, las cuales surgen producto de los datos obtenidos de la entrevista semiestructurada, y también de los datos producto del estudio analítico de la Evaluación Técnico-Methodológica 2014; situación propia de la investigación cualitativa (ver tabla 2). En dicho estudio la información fue sistematizada en un cuadro resumen, del cual se extrajeron los datos relevantes para el análisis de la información y se construyeron los Apéndices B y C que muestran las indagaciones según las diferentes categorías de análisis.

Y para el último propósito específico:

4. Integrar un conjunto de recomendaciones sobre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Instituto Nacional de Aprendizaje.

Se obtienen dos categorías de análisis: Observaciones del Plan de Sesión y Observaciones de la Evaluación Técnico-Metodológica (ver tabla 2) a partir de las sugerencias y apreciaciones dadas por los docentes, se elaboró un conjunto de recomendaciones sobre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico-Metodológica, para ser sometidas a valoración por la jefatura del Núcleo de Turismo. Los resultados analizados son la base de la propuesta que se generó para ser entregada a dicho Núcleo.

Tabla 2

*Categorías de Análisis por Propósitos Generales y Específico*

Problema	Propósitos Generales	Propósitos Específicos	Categoría de Análisis	Subcategorías
¿Cuál es la relación entre el Plan de Sesión de Enseñanza-Aprendizaje y la Evaluación Técnico- Metodológica, percibida por el personal docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje?	1. Analizar la percepción docente sobre la relación entre el Plan de Sesión en la ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.	1. Realizar un análisis comparativo entre los contenidos del Plan de Sesión y las demandas de la Evaluación Técnico- Metodológica para el personal docente del Instituto Nacional de Aprendizaje.	-Estructura de forma del Plan de Sesión -Estructura de contenido del Plan de Sesión -Estructura de forma de la Evaluación Técnico- Metodológica -Estructura de contenido de la Evaluación Técnico- Metodológica -Estudio comparativo	-Aspectos positivos -Aspectos negativos -Aspectos positivos -Aspectos negativos -Aspectos positivos -Aspectos negativos -Aspectos positivos -Aspectos negativos
		2. Examinar la gestión sobre el Plan de Sesión que realiza el personal docente del Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.	Gestión del Plan de Sesión	- Concepciones teóricas - Implicaciones prácticas - Habilidades docentes
	2. Formular un conjunto de recomendaciones orientadas al mejoramiento del Plan de Sesión y a la Evaluación Técnico- Metodológica, acordes a lo establecido por el Instituto Nacional de Aprendizaje.	3. Determinar la percepción del personal docente sobre la relación entre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.	Percepción del docente con relación al Plan de Sesión	- Impresión del Plan de Sesión - Apreciación del Plan de Sesión - Interpretación - Creatividad en ejecución
			Percepción del docente con relación a la Evaluación Técnico- Metodológica	- Apreciación de la Evaluación Técnico- Metodológica - Interpretación
		4. Integrar un conjunto de recomendaciones sobre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Instituto Nacional de Aprendizaje.	Observaciones del Plan de Sesión Observaciones de la Evaluación Técnico- Metodológica	—————

*Fuente:* Elaboración propia

Las categorías de análisis seleccionadas surgieron primeramente a partir del análisis documental y luego del estudio de las preguntas y respuestas del cuestionario aplicado en la entrevista a los docentes y del análisis de los resultados. De esta manera las subcategorías de análisis, también corresponden al análisis de las respuestas dadas por los docentes a las diferentes preguntas de la entrevista, por lo que existe una correspondencia de las subcategorías con diferentes preguntas del cuestionario aplicado, de acuerdo a una selección y agrupación lógica, realizada por las investigadoras.

En el análisis cualitativo es importante hacer una descripción de cada categoría y ubicarla en el fenómeno de estudio, (Hernández et al., 2010). Seguidamente se detalla la interpretación dada a las diferentes categorías y subcategorías de análisis que aparecen en la tabla 2.

1. **Estructura de forma del Plan de Sesión:** Se refiere al estudio detallado de forma del formulario FR GFST 31 Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje. (ver Anexo 1). Se incluyen como subcategorías los aspectos positivos y negativos de dicha estructura.
2. **Estructura de contenido del Plan de Sesión:** Se refiere al estudio detallado de contenido del formulario FR GFST 31 Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje. (ver Anexo 1). Se incluyen como subcategorías los aspectos positivos y negativos de dicha estructura.
3. **Estructura de forma de la Evaluación Técnico- Metodológica:** Se refiere al estudio detallado de forma del formulario FR GFST 28 Evaluación Técnico- Metodológica. (ver Anexo 2). Se incluyen como subcategorías los aspectos positivos y negativos de dicha estructura.
4. **Estructura de contenido de la Evaluación Técnico- Metodológica:** Se refiere al estudio detallado de contenido del formulario FR GFST 28 Evaluación Técnico-

Metodológica. (ver Anexo 2). Se incluyen como subcategorías los aspectos positivos y negativos de dicha estructura.

5. **Estudio comparativo:** Describe los resultados de la confrontación del análisis documental de ambos formularios.
6. **Gestión del Plan de Sesión:** Se contempla tomando en cuenta los conceptos teóricos, prácticos inmersos en la ejecución del Plan de Sesión. Además se toman en cuenta las diferentes habilidades docentes en la utilización del Plan de Sesión. Con base en esta información recopilada se obtuvieron tres subcategorías que se detallan a continuación:
  - a. **Concepciones teóricas:** Se refiere a las preguntas cinco, siete y once de la entrevista que son de carácter teórico.
  - b. **Implicaciones prácticas:** Toma en cuenta las preguntas seis, ocho y dieciocho de la entrevista que son de aplicación práctica en la ejecución de la lección por parte de los docentes.
  - c. **Habilidades Docentes:** Se refiere a las destrezas docentes: estimulación y motivación a los participantes durante la sesión, liderazgo, dominio técnico y manejo de instrumentos para la formación sumativa de los participantes; al ejecutar la lección diaria. Se analizaron en la Evaluación Técnico-Metodológica. Esta subcategoría se extrae del Apéndice C.
7. **Percepción del docente con relación al Plan de Sesión:** Es la apreciación personal de los docentes con relación a la importancia, utilidad, motivación y creatividad que genera el Plan de Sesión al ejecutar la lección.



- a. Impresión del Plan de Sesión: Se basa en las preguntas nueve, diez, doce y trece que recogen la opinión del docente sobre la importancia y utilidad del plan de sesión.
- b. Apreciación del Plan de Sesión: Recoge las emociones sentidas por los docentes en cuanto al grado de motivación al utilizar el plan de sesión, corresponde a la pregunta quince.
- c. Interpretación: Recoge comentarios de opinión e ideas sobre cambios o aspectos por agregar al Plan de Sesión, plasmados en las preguntas catorce y diecisiete.
- d. Creatividad en ejecución: Se refiere a la posibilidad de ser creativo con la utilización del Plan de Sesión, con base en la pregunta dieciséis.

**8. Percepción del docente con relación a la Evaluación Técnico-Methodológica:**

- a. Apreciación de la Evaluación Técnico-Methodológica: Recoge las emociones sentidas por los docentes, al ser evaluados durante la ejecución de la lección, registradas en la pregunta diecinueve.
- b. Interpretación: Recoge los comentarios de los docentes sobre el tipo de evaluación que se les aplica, fundamentada en el Plan de Sesión, fortalezas, debilidades y aspectos a cambiar o no en dicha evaluación.

**9. Observaciones del Plan de Sesión:** Se contemplan una serie de argumentos producto de la triangulación de la información a partir del análisis documental y de los resultados producto de la entrevista aplicada a los docentes.

10. **Observaciones de la Evaluación-Técnico Metodológica:** Se refiere a un grupo de argumentos producto de la triangulación de la información a partir del análisis documental y de los resultados producto de la entrevista aplicada a los docentes.

### **III.4. Recopilación de información**

Este apartado resume la forma en que se obtuvo la información, desde el ingreso al campo, explicando las técnicas e instrumentos utilizados y la aplicación de tales instrumentos. En cada uno de los apartados se explica detalladamente cómo se logró la compilación.

#### **III.4.1. Ingreso al campo.**

La fase inicial de la investigación consistió en hablar con el Jefe del Núcleo de Turismo para explicar el tipo de investigación a realizar, propósitos a contemplar y los sujetos de estudio. Se explicó el tipo de colaboración requerida, se aclararon aspectos sobre el anonimato de los participantes y del carácter científico de la investigación. A cada uno de los 20 docentes seleccionados como muestra, se le envió una carta de intención que explicaba el tipo y propósito de la investigación, solicitándoles su colaboración y la importancia de su apoyo en el estudio. La carta además tenía un carácter sensibilizador para que la participación se diera bajo un ambiente de tranquilidad, transparencia, verdad y confidencialidad (ver Apéndice D).

Posteriormente se hizo un contacto telefónico con los docentes para explicarles más ampliamente sobre la investigación y definir una fecha para la entrevista. Luego se realizó la entrevista con cada uno de los 20 docentes de forma individual, en algunos casos se hizo en presencia de las dos investigadoras y, en otros, la entrevista fue dirigida solo por una.

### **III.4.2. Técnicas e instrumentos.**

Se hizo un análisis documental de los formularios de calidad: Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje "formulario FR GFST 31 y la Evaluación Técnico- Metodológica, "formulario FR GFST 28". Este análisis se fundamenta en un estudio de forma y de contenido para cada uno de los formularios.

También se realizó un estudio analítico de los resultados de la Evaluación Técnico- Metodológica aplicada a cada uno de los 20 docentes de la muestra. Esta información se encuentra recopilada y custodiada en ampos, en el Núcleo de Turismo. Para este análisis se generó una matriz para cada subsector, con la sistematización de los datos de relevancia para este estudio (ver Apéndice E). Esta matriz se convirtió en el instrumento base para conocer los resultados de las evaluaciones hechas a los docentes del NT.

Se utilizó la técnica de la entrevista semiestructurada por medio de la aplicación de un cuestionario (ver Apéndice A), como instrumento de registro de la información. El cuestionario está constituido por una serie de secciones: 1. Datos Generales 2. Características del Plan de Sesión 3. Ejecución del Plan de Sesión 4. Percepción del Plan de Sesión 5. Evaluación Técnico- Metodológica. Las preguntas del cuestionario eran cerradas y abiertas. El tiempo que se tardó en la realización de la entrevista fue de una hora, donde la entrevistadora tuvo la posibilidad de agregar otras interrogantes en cualquier momento de la entrevista, para profundizar o aclarar un tema.

Afirman Hernández et al. (2014) que "las preguntas cerradas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas". Con relación a las preguntas abiertas dicen que "no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número

de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría es infinito, y pueden variar de población en población” (p. 220).

### **III.4.3. Aplicación.**

Se inicia con el envío de la carta de intención, paralelamente se hace una revisión bibliográfica, tanto en documentos físicos como digitales, sobre la temática atinente a esta investigación. De forma paralela se inicia el análisis documental de los formularios y de las Evaluaciones Técnico-Metodológica de los docentes. Seguidamente se aplicó personalmente la entrevista a los docentes con base en una programación establecida.

### **III.5. Procesamiento y análisis de información**

En esta sección se explica la forma en que fue procesada y analizada la información producto del análisis documental, del estudio analítico de la evaluación de los docentes 2014 y de la entrevista Semiestructurada.

#### **III.5.1. Procesamiento de información**

El análisis documental de los formularios del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico-Metodológica se registró en formato de prosa, según las categorías de análisis. La información obtenida del estudio de la Evaluación Técnico-Metodológica 2014, se procesó de forma manual y por computadora, sistematizada en matrices, cuadros y gráficos con el programa informático de Excel. Las indagaciones obtenidas a partir de la entrevista fueron procesadas por propósitos y por categorías de análisis, sistematizadas de igual manera que la anterior.

### **III.5.2. Análisis de información**

El análisis documental se hizo utilizando un análisis de acuerdo a las categorías de análisis de forma y contenido, contemplando los aspectos positivos y negativos de ambos formularios. Se tomó de insumo para este análisis la experiencia docente de las investigadoras, las observaciones dadas por los docentes en la entrevista semiestructurada y la revisión bibliográfica referente a la temática.

Las Evaluaciones Técnico- Metodológicas aplicadas a los 20 docentes se analizaron en cuatro matrices, dos para el subsector de Gastronomía a saber: Servicio de alimentos y bebidas y cocina hotelera; otra para servicios turísticos y la última para alojamiento, la cual se adjunta como ejemplo en el Apéndice E. Dichas matrices se convirtieron en el instrumento base para conocer los resultados de las evaluaciones hechas a los docentes por parte de los evaluadores del Núcleo de Turismo.

La información derivada de la entrevista semiestructurada fue examinada por propósitos y por medio de categorías de análisis, en cuadros y figuras, se calcularon valores porcentuales cuando ameritó, para entender y comparar mejor la información.

### **III.5.3. Triangulación de información**

La triangulación es una herramienta usada en estudios cualitativos que permite verificar la validez y calidad de la misma. Según Denzin (1970) citado en Pereyra (2007) "la triangulación de datos es la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el estudio de un fenómeno singular". Existen diferentes tipos de triangulación: de investigadores, de métodos, múltiple y teórica (ver figura 2).

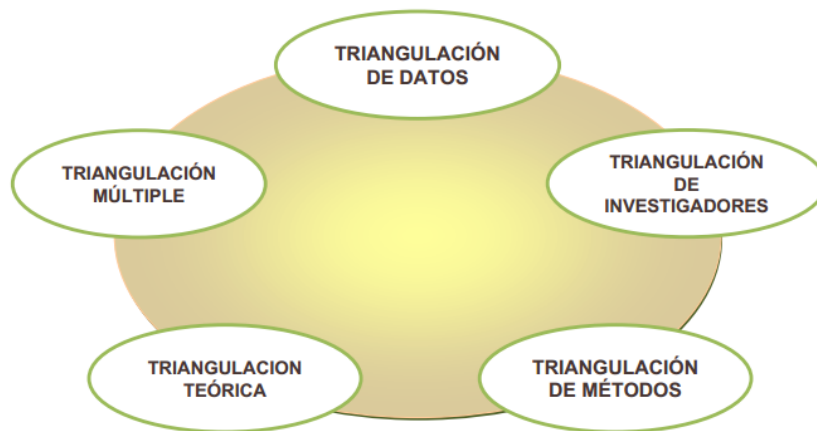


Figura 2. Triangulación de información

Fuente: Denzin (1970) citado en Pereyra, (2007, p.4)

En esta investigación se utilizó la triangulación de investigadores, ya que la elaboración y análisis de esta investigación fue hecha por dos investigadoras con puntos de vista diferentes, de tal forma que al triangular observadores se remueve el sesgo potencial que proviene de una sola persona y se asegura mayor confiabilidad en las observaciones. Esta triangulación está presente porque cada investigadora tiene un papel prominente en el estudio, contraponiendo y analizando los diferentes criterios, ya que la experiencia es diferente y el sesgo disciplinar de cada investigadora está presente en el análisis. De acuerdo con Arias (2000) la triangulación de investigadores ocurre cuando dos o más investigadores analizan los datos.

La triangulación de métodos también se aplicó, cuando se hizo el análisis documental del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico-Metodológica aplicada a los docentes en el año 2014 y se contrapuso con la entrevista semiestructurada al conocer la percepción del docente sobre tales formularios y se relacionó el contenido documental de ellos, esto permitió visualizar de una manera más amplia las características de ambos documentos del estudio, hecho que se habría

visto limitado de haber usado solo un método. Adicionalmente, la utilización de los métodos por medio de un análisis racional llevó a la profundización y mayor comprensión del fenómeno en estudio.

También se usó la triangulación de datos a partir de la información recolectada en la entrevista con relación a la percepción del Plan de Sesión y con los datos obtenidos de la Evaluación Técnico-Metodológica realizada a los docentes, esto produjo un balance en la información, necesario para poder conseguir una perspectiva representativa.

Finalmente se hizo una triangulación de la información con el marco teórico, como proceso de construcción del conocimiento, por medio de una revisión y análisis reflexivo de los referentes teóricos que sustentan la discusión de los resultados obtenidos al ser comparados con otros autores. Esta última triangulación le da a la investigación su carácter de cuerpo integrado (Cisterna, 2005).

## **Capítulo IV. Análisis de resultados**

En este capítulo se presentan los resultados del análisis documental con base en las categorías y subcategorías planteadas para el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico – Metodológica. También los resultados de la entrevista semiestructurada que fueron sistematizados y graficados con base en las categorías y subcategorías de análisis establecidas, de igual forma se dividieron para un mejor entendimiento de la información. Finalmente se sintetizan los resultados producto de las categorías de análisis para originar una serie de recomendaciones sobre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica, las cuales serán fundamentales para la elaboración de la propuesta. El orden que se sigue en este apartado es similar al del marco metodológico, presentando los resultados de forma ordenada de acuerdo a los propósitos de la investigación.

### **IV.1. Análisis Documental del Plan de Sesión**

Este análisis se fundamenta en el primer propósito específico de la investigación el cual es: “Realizar un análisis comparativo entre los contenidos del Plan de Sesión y las demandas de la Evaluación Técnico- Metodológica para el personal docente del Instituto Nacional de Aprendizaje”. Los apartados siguientes están basados en las diferentes subcategorías de análisis propuestas para este propósito.

#### **IV.1.1. Estructura de forma del Plan de Sesión.**

##### ***Aspectos positivos.***

- Presenta un esquema que se visualiza en una sola página.
- Es un documento que se encuentra normalizado en el SGC a través de una codificación, lo que permite el uso estandarizado en todo el INA.



- Presenta el nombre del módulo a ejecutar, de acuerdo al diseño curricular.
- Tiene el nombre y la firma del docente que lo realiza, permitiendo la autoría del mismo.
- Lleva la fecha y el número de la sesión lo que permite un orden cronológico del planeamiento del módulo.
- La estructura posee columnas que permiten ordenar las ideas.
- Se encuentra digitalizado, por lo que se puede elaborar en forma digital.

***Aspectos negativos.***

- La exigencia en cuanto a verticalidad y horizontalidad, dificulta la elaboración en cuanto a simplicidad, además no se ha contemplado su significado en la guía del Plan de Sesión y algunos docentes muestran ignorancia sobre su aplicación.
- Mantenerse dentro del esquema genera rigidez en la elaboración.
- La columna del tiempo está mal ubicada, en medio del cuadro limitando la horizontalidad del mismo.

**IV.1.2. Estructura de contenido del Plan de Sesión**

***Aspectos positivos.***

- Se basa en el contenido del diseño curricular del módulo, evitando la improvisación de temas y permitiendo la misma reproducción de los contenidos, por parte de cualquier docente.
- El objetivo específico es necesario para tener de guía, en el avance según el diseño curricular del módulo.

- Las columnas de: contenidos y estrategias metodológicas son fundamentales para el desarrollo de la sesión diaria, y se deben basar en el diseño curricular del módulo.
- El ítem de observaciones es muy necesario y útil para ser usado en cualquier momento de la sesión diaria y para cualquier acontecimiento que se presente durante la ejecución de la sesión.

***Aspectos negativos.***

- El ítem “Diagnóstico”, duplica información que ya está contenida en las estrategias metodológicas, por lo que debería ser eliminado para dar más sencillez al documento y evitar un esfuerzo adicional en la elaboración del Plan de Sesión.
- La columna “Objetivos de la sesión” no es necesaria para la ejecución del Plan de Sesión en el aula. Además la creación de objetivos exige un dominio alto por parte de los docentes, al tener que contemplar la taxonomía de Bloom; esto les lleva a más tiempo y esfuerzo, en algunos casos provoca confusión en la elección de los verbos.
- La columna “Recursos Instruccionales” debe estar fuera del esquema porque se contradice en cuanto a verticalidad, ya que según los objetivos específicos se tendrían que repetir recursos instruccionales, lo cual vuelve el documento repetitivo y complejo. Colocar los recursos instruccionales en un ítem fuera del cuadro sería lo mejor.
- La columna “Criterios de desempeño” no cumple una función práctica en la ejecución del Plan de Sesión porque sencillamente es cambiar la redacción de los objetivos de la sesión. Realmente no está indicando cómo se evalúa el conocimiento adquirido por parte del participante. Esta columna debe ser reestructurada para indicar

concretamente cómo se evaluará en la sesión diaria los conocimientos adquiridos por los estudiantes, la nueva columna podría llamarse “Método de Evaluación”.

- La columna “Tiempo” quedaría fuera del esquema, ya que por lo general el docente sabe cuánto tiempo dura su sesión, por lo general es de 6.4 horas diarias, aunque puede ser menor, según el módulo y/o la población participante. El tiempo según los temas del contenido es muy relativo, ya que este depende de varios factores como por ejemplo la participación en clase de los estudiantes, o las capacidades de ellos. El docente debe organizar el tiempo apropiadamente en el aula sin estrés, pero cumpliendo con los temas planteados según la importancia de éstos. El tiempo se contabilizará como el total según el tiempo laboral diario del docente en una línea fuera del recuadro.
- El ítem “Puntos clave” no es necesario, se puede sintetizar en la línea de observaciones.

#### **IV.2. Análisis Documental de la Evaluación Técnico- Metodológica**

Este análisis se fundamenta en el primer propósito específico de la investigación el cual es: “Realizar un análisis comparativo entre los contenidos del Plan de Sesión y las demandas de la Evaluación Técnico- Metodológica para el personal docente del Instituto Nacional de Aprendizaje”. Los apartados siguientes están basados en las diferentes subcategorías de análisis propuestas para este propósito.

#### **IV.2.1. Estructura de forma de la Evaluación Técnico-Metodológica.**

##### ***Aspectos positivos***

- Es un documento que se encuentra normalizado en el SGC a través de una codificación, lo que permite el uso estandarizado en todo el INA.
- El documento presenta un apartado de información general de importancia para entender el contexto en que se encuentra el docente evaluado.
- Explica claramente las instrucciones a seguir en el marcaje de los ítems seleccionados.
- El documento está dividido en secciones y en cuadros lo que facilita la comprensión y utilización por parte del evaluador.
- Se encuentra digitalizado, por lo que se puede elaborar en forma digital y ser enviado vía internet a los interesados.

##### ***Aspectos negativos.***

- Es un documento demasiado extenso (8 páginas).
- El apartado 3 “Otros aspectos observados en relación con” es redundante ya que todas las secciones tienen una columna de observaciones. Además el apartado 10 incluye la presentación de un informe final en donde la información del apartado 3 puede ser ampliamente desarrollada.

#### **IV.2.2. Estructura de contenido de la Evaluación Técnico-Metodológica.**

##### ***Aspectos positivos.***

- El sistema de calificación es concreto y se explica la escala de interpretación de la evaluación.

- El 47% de los ítems corresponden a habilidades actitudinales, técnicas y comunicativas del docente.

***Aspectos negativos.***

- La escala de calificación utiliza una serie de componentes valorativos que provocan desánimo en el docente ya que las escalas “Insatisfactoria” y “Muy Insatisfactoria” son interpretadas de manera muy negativa por parte del docente.
- La escala de calificación utilizada es compleja en el sentido que utiliza elementos valorativos, los cuales se les da un valor de 0 a 3 para, posteriormente, obtener una calificación numérica de 1 a 100, cuando que debería utilizarse un solo tipo de calificación.
- La calificación obtenida no debería ser numérica, debería ser una valoración por competencias o cualidades.
- En el punto A Planeamiento de Sesión, la columna de “Aspecto por observar” contiene criterios que no son observables al momento de la evaluación, ya que el docente tuvo que haber desarrollado con anterioridad a la sesión tales criterios. Por lo tanto, esta columna se debería de llamar “Aspecto por verificar”.
- El 53% de los ítems de la Evaluación Técnico- Metodológica se basa en el planeamiento y ejecución de la sesión. Es decir se basa en el cotejo del formulario de Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje FR GSFT 31.
- El apartado 4 “Entrevista a la persona docente, en relación con aspectos administrativos del SCFP” es innecesario ya que esta información la suministra el docente en el informe final de cada módulo impartido.

- En el apartado 8 “Observaciones Generales”, este nombre no concuerda con la información presentada, debería cambiarse el nombre a “Conformidad de la Evaluación”.
- El apartado 10 “Informe Final” debería ser eliminado del formulario. La información aquí recopilada es repetitiva, excesiva y termina siendo archivada, de poco interés dentro de la institución.

### **IV.3. Análisis Comparativo**

Este análisis se fundamenta en el primer propósito específico de la investigación el cual es: “Realizar un análisis comparativo entre los contenidos del Plan de Sesión y las demandas de la Evaluación Técnico- Metodológica para el personal docente del Instituto Nacional de Aprendizaje”.

- La Evaluación Técnico- Metodológica está basada en un 53% de los ítems que tienen que ver con el planeamiento y ejecución de la sesión registrados en el formulario FR GSFT 31.
- El formulario de Plan de Sesión es el insumo principal de la Evaluación Técnico- Metodológica, por lo que si el docente lo elabora de forma incorrecta o no lo presenta, prácticamente su calificación máxima obtenida sería un 47%.
- La Evaluación Técnico- Metodológica se asemeja a una lista de cotejo para verificar si se cumple o no se cumplen los ítems presentes en el Plan de Sesión.
- Los ítems 21, 32, 33 no se reflejan en el Plan de Sesión y mucho menos se les asigna tiempo para el desarrollo temático durante la sesión. Dichos ítems tienen que ver con

los ejes transversales institucionales y con aspectos socio-afectivos, lo que provoca una evaluación negativa al docente sin que sea su responsabilidad.

- Existe una relación de dependencia unidireccional, ya que la Evaluación Técnico- Metodológica del docente, depende directamente de la elaboración y ejecución del Plan de Sesión. Por el contrario el Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje es independiente de la Evaluación Técnico- Metodológica.

#### **IV.4. Gestión del Plan de Sesión**

Este análisis se basa en el segundo propósito específico de la investigación el cual es: “Examinar la gestión sobre el Plan de Sesión que realiza el personal docente del Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje”. Los apartados siguientes están basados en las diferentes subcategorías de análisis propuestas para este propósito.

##### **IV.4.1. Concepciones teóricas**

De acuerdo a los resultados obtenidos de las Evaluaciones Técnico- Metodológicas de los docentes evaluados durante el año 2014 (ver Apéndice B), se puede observar que un 75% del total de docentes, obtuvieron notas mayores a 80%, por lo tanto, se evidencia el dominio que tienen sobre el concepto de qué es y cómo se gestiona el Plan de Sesión, contrario a un 25% de los evaluados de forma no satisfactoria, con una tendencia hacia una mala gestión del Plan de Sesión. Se obtiene como nota promedio un 91 % para los 20 docentes evaluados.

La tabla 3 muestra las respuestas dadas por los entrevistados ante la pregunta ¿qué es un Plan de Sesión? Las respuestas se agruparon en cuatro clases llamadas: estructura, documento, instrumento y guía. Estas clases se crearon con base en el análisis de las respuestas brindadas por los entrevistados.

## Características del Plan de Sesión

Tabla 3 Definición del Plan de Sesión por parte de los docentes

Estructura	Documento
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una estructura formal escrita secuencialmente para la planificación de las sesiones de enseñanza aprendizaje</li> <li>• La estructura en donde se organizan los objetivos del programa o módulo a desarrollar durante el periodo respectivo</li> <li>• Documento estructurado para planificar lo que se va a dar día a día, basándose en el diseño curricular</li> <li>• Estructura en donde se hace la distribución de lo que se va hacer con los estudiantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un formulario que permite plasmar el planeamiento de la clase, ayuda a organizar ideas, objetivos y temas del día</li> <li>• Es un documento en el cual se describen los objetivos, contenidos, estrategias de enseñanza aprendizaje y los materiales a utilizar durante la ejecución de la sesión</li> <li>• Documento en el cual, se ordenan los contenidos para dar seguimiento en clase y ayuda a desarrollar la materia según el diseño curricular siguiendo un proceso de información general a lo específico</li> <li>• Es un documento donde se planifican las actividades a diario de un módulo</li> </ul>
Instrumento	Guía
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es el instrumento preciso para desarrollar cada sesión de capacitación que se imparte</li> <li>• Es un instrumento que permite planear, organizar y ejecutar, según tema y objetivo del diseño curricular del módulo, la sesión o la clase del día.</li> <li>• En sí, permite sistematizar cada una de las lecciones o sesiones que se desarrollan durante cada día, según la duración del módulo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una guía de trabajo diaria con los temas a desarrollar en la sesión basado en el diseño curricular</li> <li>• Herramienta para utilizar como guía metodológica, con las ideas ordenadas, para llevar a cabo una lección</li> <li>• Es una guía diseñada por el docente, para alcanzar objetivos en una sesión determinada</li> </ul>



Continuación Tabla 3 Definición del Plan de Sesión por parte de los docentes

Instrumento	Guía
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es un lineamiento diario de la clase, considerando todos los parámetros que hay que seguir para que la enseñanza y aprendizaje cumplan con los objetivos de la capacitación</li> <li>• Desglose de las actividades que se desarrollaran en una lección de acuerdo al Diseño Curricular de un SFCP éstas pueden ser cognoscitivos, socioafectivos y psicomotores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la manera para organizar la materia, los contenidos, los recursos a utilizar y lo que esperamos que el estudiante alcance en esa sesión</li> <li>• Es un instrumento que los docentes utilizan como guía para asegurar que el desarrollo de la lección mantenga un orden en cuanto a temas a desarrollar</li> </ul>

*Fuente:* Elaboración propia.

Para elaborar el Plan de Sesión el 85% de los docentes se basa en el diseño curricular del módulo, lo que demuestra que este es un insumo fundamental para efectuar el planeamiento diario de las sesiones (figura 3).

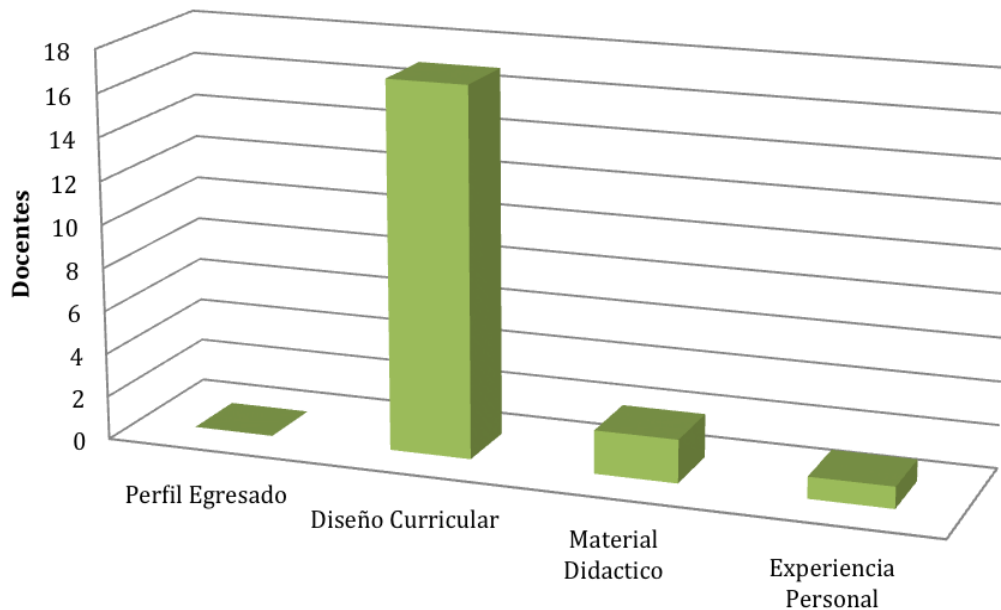


Figura 3. Aspectos en los que se basan los docentes para hacer el Plan de Sesión  
Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

Cuatro docentes del área de cocina no entienden bien algunos aspectos del Plan de Sesión (ver Apéndice B) como son: los tres momentos (introducción, desarrollo y conclusión), el desarrollo de la sesión en concordancia con lo plasmado en el Plan de Sesión y la síntesis con la recapitulación de los conceptos más importantes desarrollados durante toda la sesión.

Todos los aspectos anteriores fueron calificados por los evaluadores en un rango de Insatisfactorio (I) a Muy Insatisfactorio (MI), lo que indica en el caso de los docentes que obtuvieron MI, de acuerdo a la interpretación de la escala en el documento de evaluación (ver anexo 2), que la persona docente incumplió totalmente ese ítem. Cabe resaltar que la mayoría de los docentes en dichas categorías obtienen calificación de Satisfactorio a Muy Satisfactorio.

El 15% de la población entrevistada, no entiende algún aspecto del Plan de Sesión (figura 4). Los aspectos que los docentes no entienden son: el objetivo de la sesión, el criterio del desempeño y la horizontalidad que se debe cumplir en el documento.

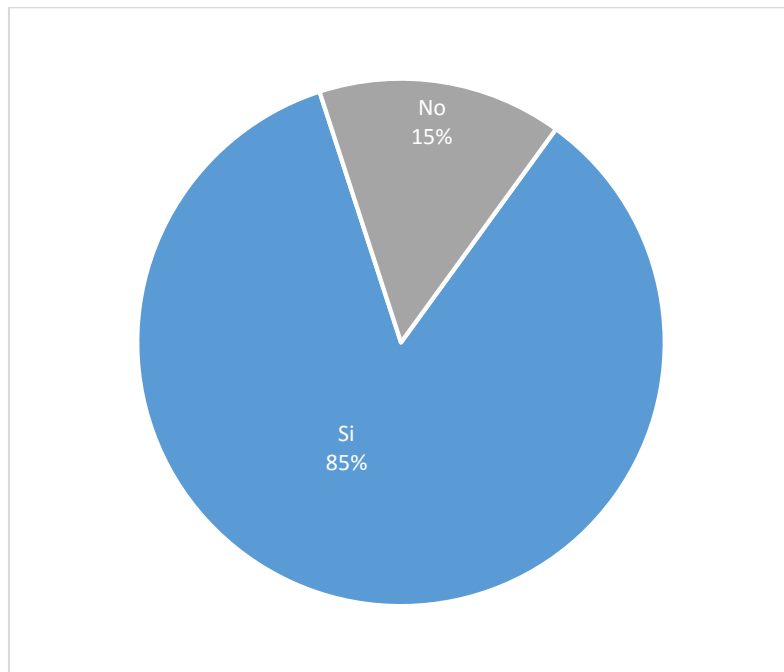


Figura 4. Entendimiento de los aspectos del Plan de Sesión por parte de los docentes de turismo  
Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

#### IV.4.2. Implicaciones prácticas

La mayoría de los docentes elaboran el Plan de Sesión para preparar sus lecciones e indican que lo realizan porque es obligatorio y un requisito, como parte de las funciones que debe cumplir un docente en su planeamiento diario de la lección. Los cuatro docentes que no realizan diariamente el Plan de Sesión justifican esta actitud porque consideran que el formato es muy repetitivo, no siempre cuentan con equipo técnico (electricidad, computadora, impresora, fotocopidora) para realizarlo, además uno de ellos elabora un listado de los temas a tratar en la lección y otro no actualiza el contenido del formato, por lo tanto utiliza los planes de sesión anteriores (figura 5).

Con relación a la evaluación del 2014 (ver Anexo 2), el 95% de los docentes evaluados obtuvo como calificación Muy Satisfactorio (MS) por la presentación o entrega del documento físico o digital del Plan de Sesión.

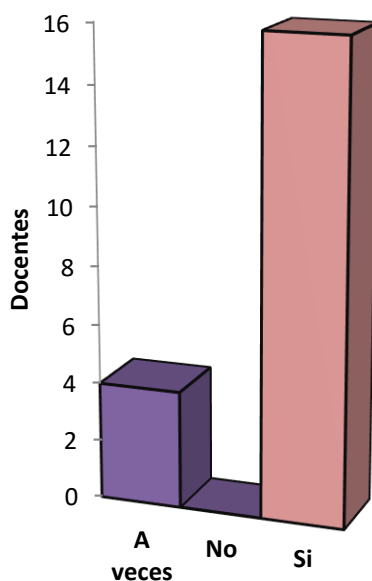


Figura 5. Docentes que elaboran el Plan de Sesión

Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

El 50% de los docentes invierte una hora en la realización del Plan de Sesión y cerca del otro 50% de los docentes tarda más de dos horas (figura 6).

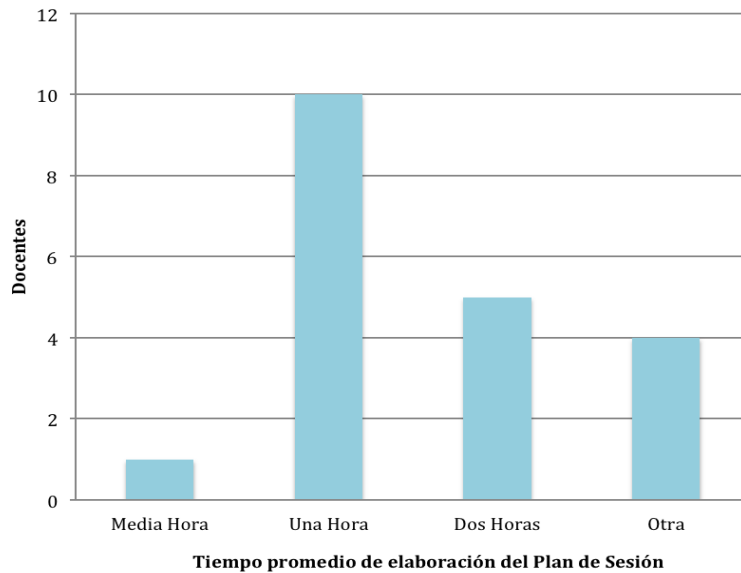


Figura 6. Tiempo promedio invertido por los docentes para realizar un Plan de Sesión

Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

Un 55% de los docentes entrevistados indica que si tuvieran la oportunidad de decidir en hacer o no hacer el Plan de Sesión, elegirían hacerlo (figura 7). Cabe resaltar que un 45% de los docentes elegirían no hacer el Plan de Sesión, lo que muestra una tendencia a la no utilización de este instrumento.

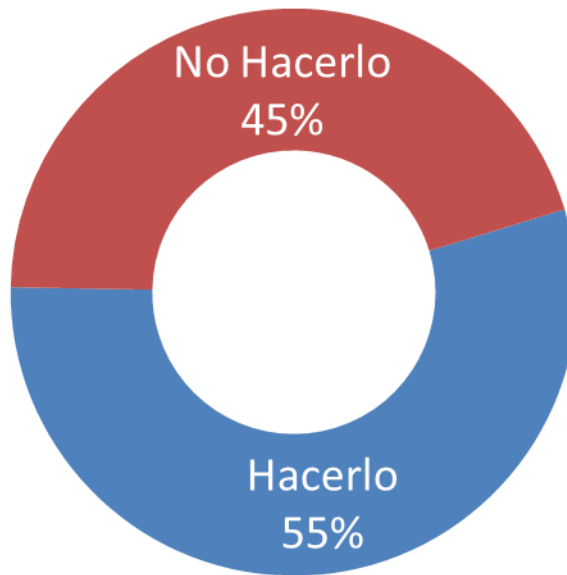


Figura 7. Decisión de los Docentes para hacer el Plan de Sesión

Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

#### **IV.4.3. Habilidades docentes**

El 85% de los docentes muestra tener diferentes habilidades que van desde liderazgo, estimulación, motivación a los participantes durante la sesión, dominio técnico, y manejo de instrumentos para la formación sumativa de los participantes; ya que fueron evaluados con una calificación de Satisfactorio a Muy Satisfactorio (ver Apéndice C).

Los instructores de Alojamiento presentan mayores deficiencias en sus habilidades docentes con relación a los otros subsectores, principalmente se observan calificaciones de Insatisfactorio a Muy Insatisfactorio en los ítems que están relacionados con el estímulo, motivación e interés del participante y el mantener un liderazgo democrático durante el desarrollo de la sesión. Se presenta un 15% para dos docentes de Alojamiento y uno de Cocina con

calificaciones de Insatisfactoria a Muy Insatisfactorio en los ítems antes mencionados (ver Apéndice C).

#### **IV.5. Percepción del docente con relación al Plan de Sesión**

Este análisis se fundamenta en el tercer propósito específico de la investigación el cual es: “Examinar la percepción del personal docente sobre la relación entre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico-Metodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje”. Los apartados siguientes están basados en las diferentes subcategorías de análisis propuestas para este propósito.

##### **IV.5.1. Impresión del Plan de Sesión**

Los docentes entrevistados mencionaron como el apartado más importante del Plan de Sesión a los “contenidos” y los menos importantes “criterio de desempeño” y “tiempo” (ver tabla 4).

Tabla 4 Apartados más y menos importantes del Plan de Sesión

Apartado / Importancia	Más Importante %	Menos Importante %
Recursos Instruccionales	0	
Estrategias Metodológicas	30	
Contenidos	55	
Otra	15	30
Criterio de Desempeño		35
Tiempo		35
Objetivo de la Sesión		0

*Fuente:* Elaboración propia.

El 55% de los docentes indican que el Plan de Sesión es una herramienta de poca importancia y relevancia para impartir sus lecciones. Sus argumentos principales señalan que este documentos es como una camisa de fuerza, ya que si el docente hace algo novedoso, interesante o apropiado para el momento, sencillamente no puede hacerlo porque desorganiza lo planteado ahí, algunos consideran que con la experiencia docente- técnica y el dominio de la temática, es más que suficiente, y no necesario hacer el Plan de Sesión. Otros instructores prefieren utilizar el tiempo designado para hacer el Plan de Sesión en investigar o estudiar sobre los aspectos teóricos-prácticos de la lección a desarrollar (figura 8).



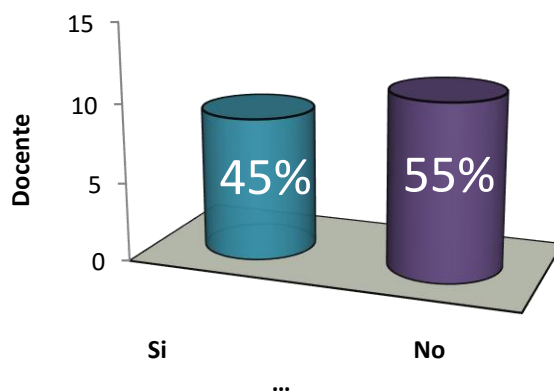


Figura 8. Plan de Sesión como herramienta indispensable para los docentes en la ejecución de la lección

Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

El 60% del total de las respuestas de la población entrevistada, considera que a la hora de ejecutar su lección, el Plan de Sesión tiene más aspectos desventajosos que ventajosos.

Algunos de sus argumentos de desventaja son: requiere una elaboración muy meticulosa y es poco entendible en algunos apartados, el tiempo en sesiones prácticas es una variante muy limitante, ya que hay docentes que indican que a veces necesitan más tiempo para que el estudiante alcance el objetivo psicomotor (ver tabla 5).

Tabla 5. Ventajas y Desventajas del Plan de Sesión según docentes de Turismo

<b>Ventajas</b>
✓ Permite el desarrollo ordenado de la lección y cumplimiento de los objetivos
✓ Ayuda a controlar el tiempo de la sesión
✓ Planeamiento de estrategias de enseñanza aprendizaje
✓ Queda evidencia de lo que desarrolla el docente en clase
✓ Sirve para salir bien en la Evaluación Técnico- Metodológica
✓ Formato ya establecido, sólo de completar
✓ Sirve como guía u orientación para aquellas personas que están empezando a impartir clases
✓ No se improvisa, permite programar con antelación las necesidades en cuanto a materiales
✓ Ayuda a trabajar según las características del estudiante

<b>Desventajas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Es tedioso fijar la horizontalidad y verticalidad</li><li>• Es poco práctico hacer objetivos para cada contenido</li><li>• No hay claridad de qué aspectos deben ser contemplados en el contenido del Plan de Sesión</li><li>• Gasto innecesario de papel por la impresión de cada Plan de Sesión</li><li>• El tiempo de elaboración del Plan de Sesión debería ser aprovechado en otros elementos del SCFP</li><li>• Requiere una elaboración sumamente meticulosa, es complicado y a veces poco entendible</li><li>• Represión por no presentarlo, lo que implica baja calificación en la Evaluación Técnico- Metodológica</li><li>• Desgaste diario sumado a las actividades propias del SCFP</li><li>• No mide la capacidad del desempeño docente para evaluarlo como bueno o malo</li><li>• Limita muchas veces al profesor en cuanto a tiempos, ejecución e iniciativa</li><li>• Presenta un diseño muy cerrado, estructurado, rígido, rutinario y poco flexible</li><li>• En módulos muy prácticos el tiempo es una limitante</li><li>• No se percibe utilidad al apartado de las observaciones</li><li>• Es demasiado específico, debería ser más general</li></ul>

*Fuente:* Elaboración propia.

#### IV.5.2 Apreciación del Plan de Sesión

El grado motivacional de los docentes para elaborar el Plan de Sesión representa un 70% entre los rangos motivados a completamente motivados. Esto es contradictorio con la tabla 5 en la cual el 60% de las respuestas reflejaron que éste tiene muchas desventajas, lo que nos indica que en esta pregunta las respuestas pudieron ser inclinadas a responder por quedar bien o por evadir otro tipo de respuesta, a pesar de que se les aclaró que toda la información era anónima (figura 9).

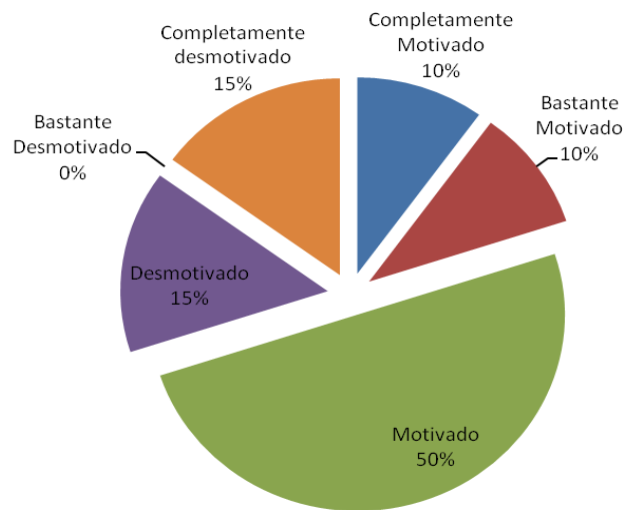


Figura 9. Estado motivacional del docente de Turismo al elaborar el Plan de Sesión

Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

### IV.5.3. Interpretación

Los docentes perciben el Plan de Sesión como una guía útil para realizar su trabajo pero si el diseño curricular no está bien elaborado, este formulario pierde validez, además, no lo consideran indispensable. Tienen claro que les ayuda a planificar para no improvisar en clase, es obligatorio, exige tiempo y a algunos no les gusta ya que lo consideran muy aburrido, poco flexible y como un requisito más por cumplir (ver figura 10).

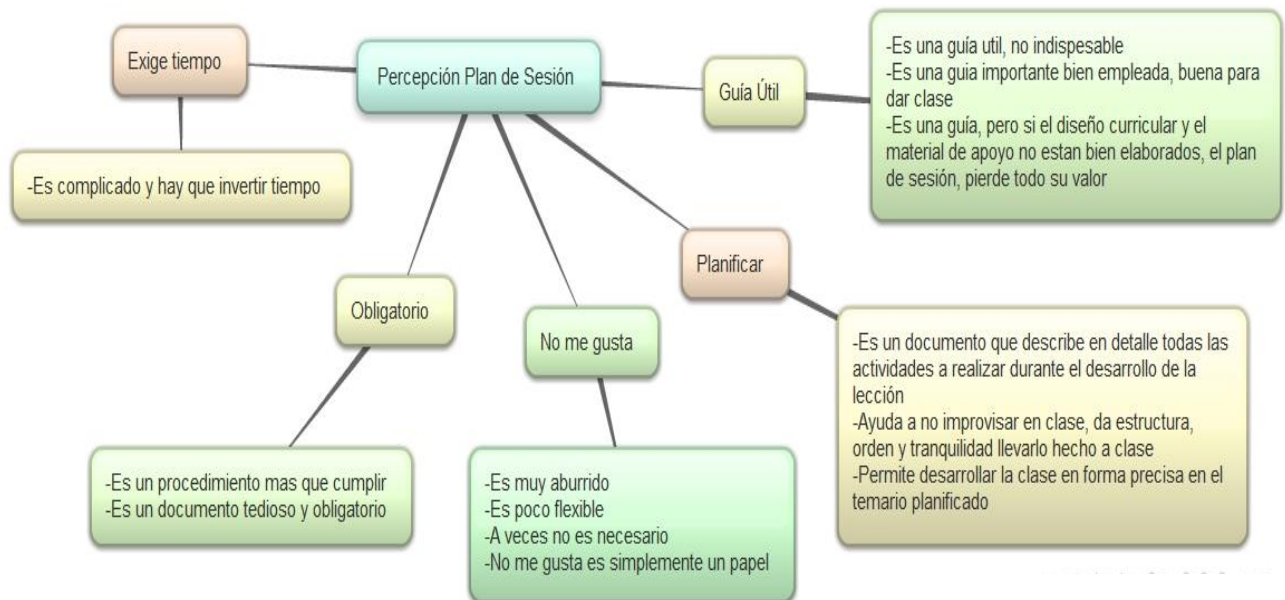


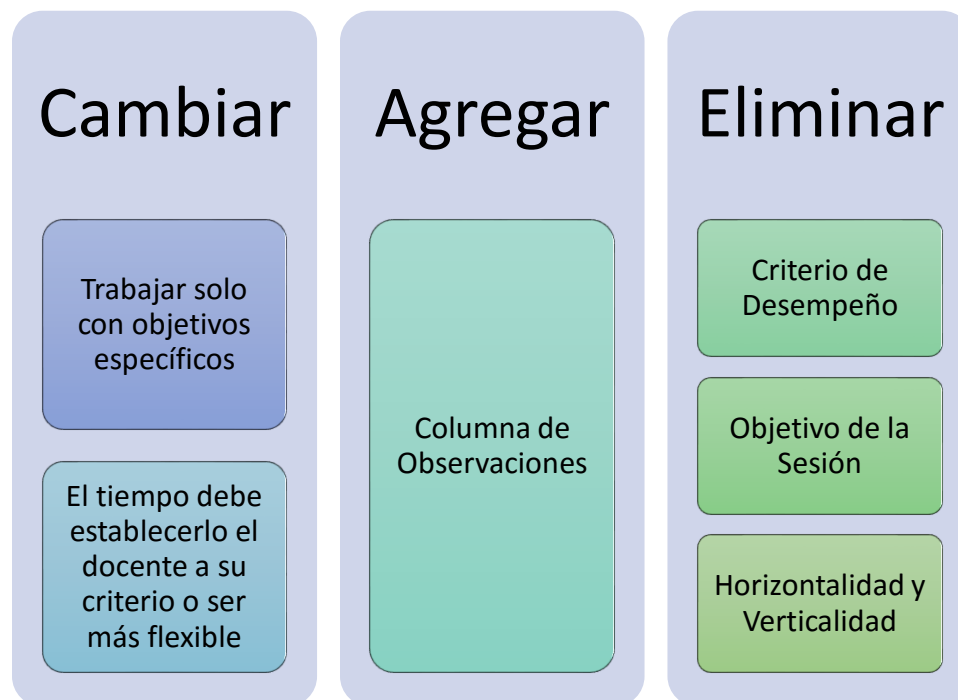
Figura 10. Percepción del Plan de Sesión según docentes de Turismo

*Fuente:* Elaboración propia.

El Plan de Sesión según los entrevistados tiene aspectos que se pueden cambiar, agregar o eliminar. Cambiar: algunos consideran que se puede trabajar con solo el objetivo específico que se extrae del diseño curricular y que no es necesario construir nuevos objetivos para la sesión diaria. Otro cambio es que el establecimiento del tiempo en el documento debería ser más

flexible según el criterio del docente tomando en cuenta el tipo de objetivo específico y los educandos. Al formulario se le debería agregar una columna en donde se puedan anotar las observaciones, en vez de estar en la parte inferior del cuadro, ya que ahí los docentes no le encuentran utilidad. Se debería eliminar la columna de criterio de desempeño y la horizontalidad y verticalidad que debe cumplir el documento de calidad (ver tabla 6).

Tabla 6 Aspecto por cambiar, agregar o eliminar del Plan de Sesión según docentes de Turismo



Fuente: Elaboración propia.

#### IV.5.4.Creatividad en la ejecución

El 65% de los docentes exteriorizan que el Plan de Sesión es una herramienta que no les permite ser creativos en la ejecución de sus lecciones. Ellos consideran que tiene un formato rígido y si realizan alguna actividad creativa o innovadora, ésta requiere en algunas ocasiones un

período más largo del programado, lo que implica que el tiempo no alcanza para ver toda la materia del módulo (figura 11).

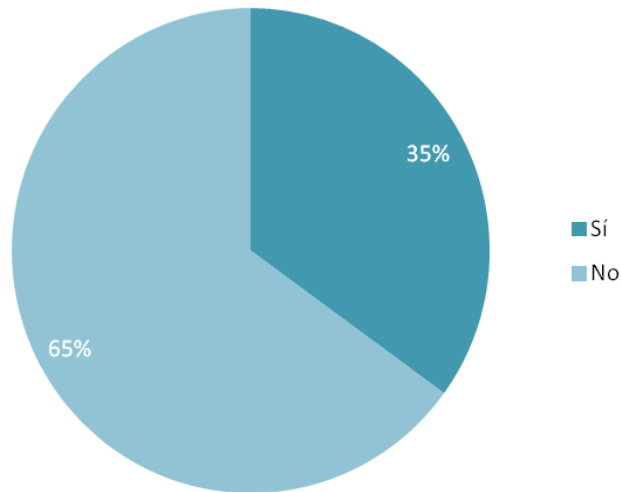


Figura 11. Creatividad del docente al ejecutar la lección con el Plan de Sesión

Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

#### **IV.6. Percepción del docente con relación a la Evaluación Técnico- Metodológica**

Este análisis se basa en el tercer propósito específico de la investigación el cual es: “Examinar la percepción del personal docente sobre la relación entre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico-Metodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje.” Los apartados siguientes están basados en las diferentes subcategorías de análisis propuestas para este propósito.

### IV.6.1. Apreciación de la Evaluación Técnico- Metodológica

El 30 % de los docentes se sienten acosados cuando se les aplica la Evaluación Técnico- Metodológica, seguidamente el 25% estresados y el 20% nerviosos, lo cual refleja que este proceso debe ser manejado de forma diferente para no generar estos tipos de sentimientos en los docentes (figura 12).

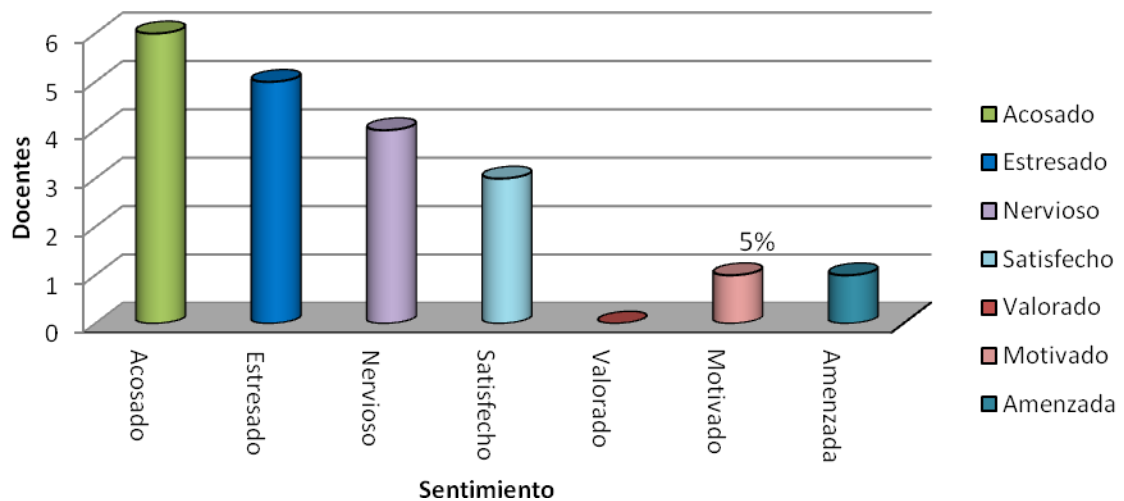


Figura 12. Sentimiento de los Docentes durante la Evaluación Técnico- Metodológica

Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

### IV.6.2. Interpretación

El 80% de los participantes en la entrevista coinciden en que la Evaluación Técnico- Metodológica no debería basarse fundamentalmente en el Plan de Sesión, debido a que hay variables que afectan la nota tales como, aspectos técnicos que no son tomados en cuenta, ya que



el evaluador se concentra únicamente en darle seguimiento al Plan de Sesión elaborado por el docente. Esto deja por fuera aspectos de ejecución en clase y dominio de la materia del docente.

Otra variable que consideran afecta la nota de la evaluación es el evaluador mismo, ya que indican que la actitud que éste tiene cuando se encuentra evaluando al docente, muchas veces es de superioridad y destructivo, en vez de ser una persona que realice críticas constructivas (figura 13).

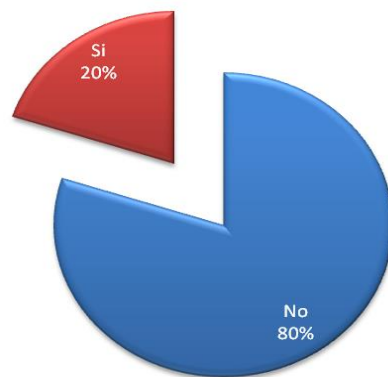


Figura 13. La Evaluación Técnico- Metodológica debe basarse fundamentalmente en el Plan de Sesión  
Fuente: Entrevista Percepción del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico –Metodológica

La mayoría de los comentarios dados por los docentes se dirigen a decir que la Evaluación Técnico- Metodológica no determina las fortalezas y debilidades relacionadas con su desempeño. Las respuestas se separaron en dos clases que tienen que ver con el desempeño docente y las características del evaluador (ver tabla 7).

Tabla 7

Consideraciones de los docentes con respecto a la Evaluación Técnico- Metodológica tomando en cuenta aspectos del desempeño docente y del evaluador

Con Relación a	Desempeño docente	Evaluador
Aspectos Positivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Pedagógicamente la evaluación si aporta</li> <li>•Como un instrumento más de seguimiento</li> <li>•Permite analizar y observar al docente en ejecución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Siempre y cuando el evaluador haga un acompañamiento y no sea un inquisidor</li> <li>•Es un instrumento de evaluación</li> <li>•Depende de la objetividad del evaluador</li> </ul>
Aspectos Negativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Cognoscitivamente no enriquece</li> <li>•Aspectos técnicos limitados</li> <li>•Tiene ítems que no están en mi ámbito de dominio o control</li> <li>•Faltan ítems evaluativos, ya que un docente refleja más de lo que evalúa el documento</li> <li>•No refleja cómo se da la materia</li> <li>•No mide si tiene vocación</li> <li>•No determina el dominio técnico</li> <li>•No determina fortalezas y debilidades</li> <li>•La nota inferior a 75 no significa que no sepa dar la lección</li> <li>•Se han visto docentes con Plan de Sesión muy bueno y no muestran buen desempeño</li> <li>•Se basa en que el docente controle la introducción, el desarrollo y la conclusión</li> <li>•No se determina el potencial del docente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El instructivo de evaluación debe ser mejorado</li> <li>•No es imparcial</li> <li>•Ve lo negativo y no lo positivo</li> <li>•La evaluación se aplica solo en una sesión de una o varias lecciones, es decir en un tiempo corto</li> <li>•El instrumento lo que mide es si el docente se sale o no de la estructura del Plan de Sesión</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a cambios en la Evaluación Técnico- Metodológica los docentes expresan que se deben balancear los conocimientos técnicos y metodológicos en los ítems del formulario. La nota se va obteniendo con una escala de apreciación por parte del evaluador entre "Muy Satisfactorio" a "Muy Insatisfactorio" con su puntaje correspondiente, el cual se suma y se obtiene una nota final.

Los docentes indican que no está establecida una escala final cualitativa en donde se puntualice si realiza su trabajo de manera "Muy Satisfactoria" o no. El diseño curricular debería ser más completo para poder incluir todos los temas e ítems que se consideran en la Evaluación Técnico- Metodológica, ya que se toman en cuenta en la calificación, pero no se ve reflejado en el diseño curricular y por lo tanto en el Plan de Sesión.

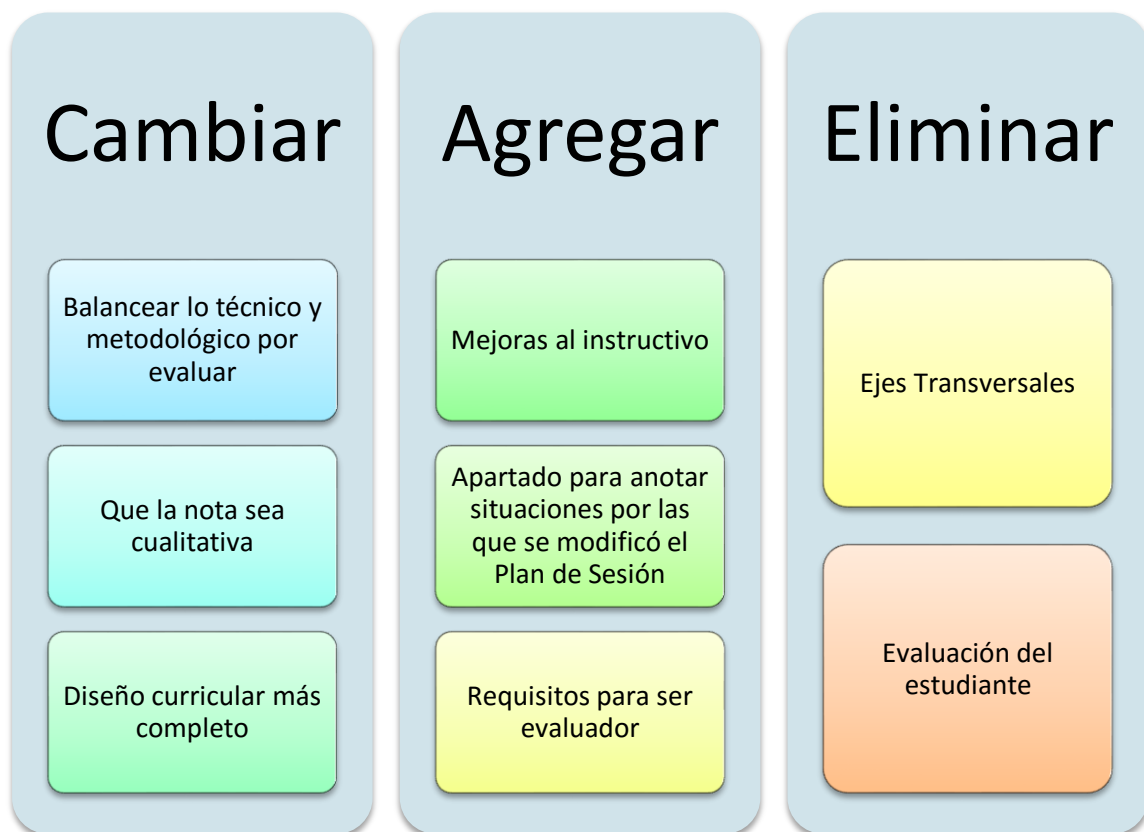
Con respecto a elementos por agregar se sugiere que se le hagan mejoras al instructivo y se explique de qué manera se evidencian las fortalezas y debilidades del docente ejecutor. Otras consideraciones apuntan a que haya un apartado para anotar situaciones por las cuales se modificó el Plan de Sesión el día de la evaluación y, finalmente, hicieron énfasis en que se establezcan requisitos para ser docente evaluador como por ejemplo que sea metodólogo, experiencia técnica y docente en impartir módulos y/o programas con el fin de que tengan un mejor criterio cuando evalúan.

Los aspectos sugeridos para eliminar del documento, son los temas transversales (sostenibilidad, género, emprendedurismo), ya que no se reflejan en el Plan de Sesión debido a que no están en la mayoría de los diseños curriculares y se hace muy repetitivo tanto para el docente como para el estudiante hablar de alguno de estos temas diariamente, además algunas veces no se relacionan con el contenido del módulo.

Muchos evaluadores después de finalizada la sesión por el docente, aplican el formulario FRGFST 40 “Evaluación del estudiantado a la Persona Docente” el cual no es parte de la Evaluación Técnico- Metodológica según el instructivo (ver tabla 8). Esta evaluación se aplica si es necesario y queda a criterio del evaluador aplicarla o no.

Tabla 8

Aspecto por cambiar, agregar o eliminar de la Evaluación-Técnico Metodológica según docentes de Turismo



Fuente: Elaboración propia.

#### **IV.7. Discusión**

El Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje es un documento de uso controversial para los docentes ya que un 45% de ellos dijeron que no lo usarían si se les diera la oportunidad. Esta tendencia marcada a no querer usarlo, hace reflexionar sobre las razones de esta situación. El 55% consideran no indispensable elaborar el Plan de Sesión para impartir sus lecciones. Las principales razones que destacan los docentes son:

- A. Desconocimiento sobre la horizontalidad y verticalidad
- B. Desconocimiento del uso correcto de la Taxonomía de Bloom en la formulación de objetivos
- C. Poco flexible
- D. Quita mucho tiempo
- E. No permite la creatividad
- F. Es muy repetitivo

Todas estas razones muestran un descontento en los docentes por tener que elaborar el Plan de Sesión. Una solución a esta problemática es elaborar un Plan de Sesión más sencillo, flexible, oportuno y eficaz. El Ministerio de Educación Pública recomienda eliminar la carga administrativa a los docentes, justamente para aumentar la calidad en la ejecución de las lecciones (Boza et al., 2011).

Es importante señalar que el diseño curricular debe contemplar todos los aspectos necesarios para la ejecución eficiente de la sesión, por lo que el Plan de Sesión debe ser lo más simple posible. De esta forma se deben redoblar esfuerzos para que los diseños curriculares de los módulos contemplen toda la información necesaria para que el docente pueda planificar sus

lecciones diarias con base en éste de una forma rápida y sencilla, teniendo este material como la guía base de su planificación en el aula.

El análisis documental y la percepción de los docentes, señalaron elementos que no son necesarios, como por ejemplo, las columnas de “Objetivos de la sesión” y “Criterio de desempeño”. Con relación a los objetivos de la sesión, comentan los docentes que redactar los objetivos tomando en cuenta la taxonomía de Bloom les lleva mucho tiempo y no son prácticos a la hora de ejecutar sus lecciones, además ya existe un objetivo en el Plan de Sesión, por lo que consideran innecesario redactar los otros. El criterio de desempeño es una columna que no muestra claramente la forma en que se evalúa al estudiante, por el contrario es cambiar la redacción del objetivo específico para rellenar un campo. Sería más provechoso explicar cómo se evaluarán los contenidos de una forma más concreta y real.

La gestión del Plan de Sesión no debe verse solamente como la elaboración del formulario como tal, va más allá, esencialmente se fundamenta en la ejecución de la o las lecciones, donde a través de un proceso de experiencia, creatividad, dominio técnico por parte del docente se da el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Con relación a la Evaluación Técnico- Metodológica se destaca un 91% como nota promedio de los docentes evaluados en el 2014. Esto refleja un buen desempeño principalmente con relación a la gestión del Plan de Sesión, donde el 95% de los docentes obtuvo una valoración de “Muy Satisfactorio”. Sin embargo el 45% de los docentes desearían no hacer el Plan de Sesión, lo que indica una tendencia muy marcada hacia el desagrado de utilizar el Plan de Sesión para la ejecución de sus lecciones.

Las reacciones de los docentes ante el planeamiento didáctico son muy diversas, algunos lo consideran muy importante y necesario, otros lo ven como una tarea rutinaria, por lo que no la hacen efectiva en las actividades dentro del aula. De esta manera el planeamiento didáctico se vuelve una labor que ocasiona mucho trabajo y no siempre es apreciada en su aplicabilidad (Molina, 1997/ 2006).

Morúa (2011), señala que:

Ningún docente puede brindar una educación de calidad si no está preparado para hacerlo. Al mismo tiempo, parte del quehacer del gestor educativo es valorar las competencias de sus docentes para poder darles la capacitación y actualización necesaria, y que, de esta forma, puedan transmitir sus conocimientos adecuadamente. La evaluación del desempeño docente es un proceso que sirve para diagnosticar las necesidades de actualización de los educadores en un centro educativo. (p.25)

Existen diferentes mecanismos para realizar la evaluación del desempeño docente, los cuales permiten tener una visión global del desempeño de los mismos, algunas opciones son pruebas estandarizadas, la autoevaluación y el portafolio del profesor (Morúa, 2011).

## **Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones**

Las conclusiones y recomendaciones se presentan de acuerdo a cada uno de los propósitos planteados en orden de aparición. Para el primer propósito: “Realizar un análisis comparativo entre los contenidos del Plan de Sesión y las demandas de la Evaluación Técnico- Metodológica para el personal docente del Instituto Nacional de Aprendizaje”, son las siguientes:

### **Conclusiones**

1. El documento Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje FR GFST 31 pertenece a los documentos controlados del SGC y se basa en el contenido del diseño curricular del módulo, que evita la improvisación de temas y permite la misma reproducción de los contenidos, por parte de cualquier docente.
2. El formulario de Plan de Sesión es el insumo principal de la Evaluación Técnico- Metodológica, por lo que si el docente lo elabora de forma incorrecta o no lo presenta, prácticamente su calificación obtenida será un 47% de un 100%.
3. Las columnas de contenidos y estrategias metodológicas son primordiales en un Plan de Sesión por lo que éstas siempre deberían estar presentes en todo planeamiento diario.
4. La columna “Criterio de Desempeño” no cumple una función práctica en la ejecución de la lección y tiende a generar confusión al docente a la hora de elaborarla.
5. La columna “Objetivos de la sesión” exige un alto conocimiento de la taxonomía de Bloom por parte de los docentes, provocando confusión a los docentes en la elección de los verbos, lo que implica un gasto de tiempo excesivo en la construcción de estos objetivos y por otro lado estos objetivos son visualizados por los docentes como poco prácticos.



6. La Evaluación Técnico- Metodológica se asemeja a una lista de cotejo para verificar si se cumple o no se cumplen los ítems presentes en el Plan de Sesión.
7. Existe una relación de dependencia unidireccional, entre el formulario de la Evaluación Técnico- Metodológica del docente y el formulario del Plan de Sesión, ya que la primera depende directamente de la elaboración y ejecución de la segunda. Por el contrario el Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje es independiente de la Evaluación Técnico- Metodológica.

### **Recomendaciones**

1. Se recomienda a los docentes del INA deben ser más críticos y propositivos al usar y ejecutar el formulario del Plan de Sesión tomando en cuenta sus necesidades para realizar propuestas de mejora al SGC.
2. Los diseños curriculares de los módulos deben estar elaborados de forma detallada por parte de los Núcleos del INA de manera que los docentes puedan elaborar satisfactoriamente el Plan de Sesión. Para esto es necesario que el personal de Planeamiento y Evaluación le dedique tiempo para que sea claro en cuanto a objetivos, contenidos, situaciones de enseñanza y aprendizaje, evaluación de los aprendizajes, duración y recursos instruccionales; permitiendo que el docente elabore un Plan de Sesión de una manera más fácil y estandarizada. Se considera que un diseño curricular completo y bien desarrollado permitiría la elaboración de un Plan de Sesión más simple y de fácil elaboración diaria para el docente.
3. El Plan de Sesión debe ser algo sencillo, no repetitivo y ameno, sobre todo porque es de uso diario en cada lección, por eso es necesario hacer una reestructuración en el

- diseño, de tal forma que su elaboración sea útil y práctica para el docente a la hora planificar e impartir sus clases, de manera que permita desarrollar su creatividad.
4. Se sugiere una reestructuración del Plan de Sesión donde se contemple primordialmente el contenido y las estrategias metodológicas a utilizar diariamente en las lecciones.
  5. En vista de que la mayoría de los docentes del INA son técnicos y no educadores, existe resistencia por parte de ellos a utilizar la Taxonomía de Bloom para la elaboración de los objetivos por lo que eliminar la columna correspondiente a los “Objetivos de la sesión” del formulario Plan de Sesión sería más práctico.
  6. La columna “Criterios de desempeño” del Plan de Sesión, debe ser eliminada del formulario y colocar otra que se llame Métodos de Evaluación, donde se consigne la forma real en que se valorará el aprendizaje del estudiante.
  7. Para evitar que la Evaluación Técnico-Metodológica sea una lista de cotejo, se necesita un evaluador que sea más constructivo y que realmente realice aportes al docente evaluado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para lo cual es necesario un evaluador que tenga experiencia docente, idoneidad técnica y deseos de colaborar en el crecimiento pedagógico y técnico profesional del docente.
  8. La Evaluación Técnico- Metodológica debería seguir un esquema por competencias y no por una escala numérica. Consideramos importante abrir un rubro para una autoevaluación docente, permitiendo un autoanálisis del desempeño. Es necesario incluir la evaluación de los estudiantes hacia el docente con un valor real en la evaluación final. Los aspectos anteriores favorecerían que la Evaluación Técnico-

Metodológica no sea tan dependiente de la elaboración del Plan de Sesión, por parte del docente.

Para el segundo propósito: “Examinar la gestión sobre el Plan de Sesión que realiza el personal docente del Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje”, son las siguientes:

### **Conclusiones**

1. Un 75% del total de docentes, obtuvieron notas mayores a 80% en la Evaluación Técnico- Metodológica por lo tanto, se evidencia el dominio que tienen sobre el concepto de qué es y cómo se gestiona el Plan de Sesión.
2. La mayoría de los docentes elaboran el Plan de Sesión para preparar sus lecciones, durante un lapso de una hora o más de dos horas, e indican que lo realizan porque es obligatorio y un requisito, como parte de las funciones que debe cumplir un docente en su planeamiento diario de la lección.
3. Un 55% de los docentes entrevistados indicó que si tuvieran la oportunidad de decidir en hacer o no hacer el Plan de Sesión, elegirían hacerlo; esto contrasta con un 45% de los docentes que elegirían no hacerlo, lo que muestra una fuerte tendencia a no querer utilizar este instrumento.

### **Recomendaciones**

1. Para alcanzar valores notables de 90 a 100 en la Evaluación Técnico- Metodológica se debe considerar un cambio en la estructura del Plan de Sesión, un cambio en la estructura en la Evaluación Técnico- Metodológica, y un cambio en la actitud del evaluador.

2. El tiempo para la elaboración del Plan de Sesión debería aumentarse a dos horas, con base al Plan de Sesión vigente, sin embargo, si se modifica la estructura del Plan de Sesión, este tiempo se puede reducir a media hora.
3. Eliminar el Plan de Sesión no es la solución, por la complejidad que este presenta un porcentaje alto de los docentes desearían no realizarlo, sin embargo consideramos que es importante hacer la reestructuración del Plan de Sesión hacia la simplicidad y así esta percepción podría cambiar.

Para el tercer propósito “Determinar la percepción del personal docente sobre la relación entre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico-Methodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje” son las siguientes:

### **Conclusiones**

1. La mayoría de los docentes se sienten incómodos (acosados, estresados y nerviosos) con la Evaluación Técnico-Methodológica, con una percepción muy negativa y consideran que se deben hacer cambios en la forma en que se está realizando.
2. Los docentes perciben que la nota de la evaluación se ve afectada por la actitud poco constructiva del evaluador.
3. Más de la mitad de los docentes consideran que el Plan de Sesión tiene más aspectos desventajosos que ventajosos, perciben este formulario como una guía para planificar y no improvisar una clase, de carácter obligatorio, exige tiempo y algunos no les gusta por ser aburrido, poco flexible y un requisito más por cumplir.
4. El 65% de los docentes sienten que el Plan de Sesión es una herramienta que no les permite ser creativos en la ejecución de sus lecciones.

5. La mayoría de los docentes entrevistados afirma que la Evaluación Técnico- Metodológica no se debe basar fundamentalmente en el Plan de Sesión.
6. El problema de la Evaluación Técnico- Metodológica es estar tan ligada al Plan de Sesión porque este así como está establecido no está midiendo el conocimiento, el desempeño, las habilidades comunicativas porque está basada en un esquema que en la mayoría de los casos se sienten obligados a realizar y no lo hacer por convicción sino por obligación. La Evaluación Técnico- Metodológica se queda muy corta en cuento a la idea real del proceso evaluativo, no está cumpliendo con el objetivo por el cual se aplica.

### **Recomendaciones**

1. La Evaluación Técnico- Metodológica debería replantearse ya que el estado de ánimo de los docentes al momento de ser evaluados dista mucho de ser un proceso formativo. Esta evaluación debe ser elaborada por una persona que demuestre autoridad jerárquica y/o dominio técnico y pedagógico, esto porque el proceso debe ser para mejorar las debilidades técnico-pedagógicas de los docentes, en un ambiente de trabajo armonioso, sin estrés ni sentimientos de acoso.
2. Es necesario hacer una reestructuración del Plan de Sesión ya que los docentes no están nada satisfechos con el Plan de Sesión vigente.
3. Es indispensable que la reestructuración del Plan de Sesión se dirija hacia un formulario sencillo y de rápida elaboración. También es importante que el INA motive y permita el desarrollo creativo del docente, trabajando con formularios estandarizados, pero que a su vez no sean rígidos y sean flexibles, todo dentro de un

sistema de gestión de calidad que permita mantener estándares altos de calidad en los Servicios de Capacitación y Formación Profesional.

4. La Evaluación Técnico- Metodológica debe contemplar más ítems valorativos con relación a las habilidades técnicas, comunicativas y actitudinales de los docentes, de tal forma que la evaluación sea más equilibrada y no basarse principalmente en la elaboración y seguimiento del Plan de Sesión. Se recomiendan como otras fuentes valorativas la autoevaluación y la evaluación del estudiante.

Para el propósito cuatro “Integrar un conjunto de recomendaciones sobre el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Instituto Nacional de Aprendizaje” son las siguientes:

### **Conclusión**

1. El análisis de los resultados producto de la triangulación de los diferentes métodos nos indica que es necesario reestructurar el Plan de Sesión y la Evaluación Técnico Metodológica, ya que los documentos presentan una serie de inconsistencias e ítems no funcionales, además la percepción de los docentes en general, en cuanto a la gestión del plan de sesión y a la Evaluación no es muy satisfactoria.

### **Recomendación**

1. Es importante diseñar un nuevo Plan de Sesión simple y práctico y una nueva Evaluación Técnico-Metodológica que sirva para fortalecer el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, por esa razón se dan una serie de pautas en la Propuesta de la presente investigación. Propuesta que deberá ser sometida al Sistema de Gestión de Calidad del INA.

## **Capítulo VI. Propuesta**

Como producto de esta investigación, se integran en una propuesta específica, un conjunto de recomendaciones de mejora, dirigidas a un cambio en los documentos controlados del Plan de Sesión y de la Evaluación Técnico-Methodológica, que permitirán al docente planificar su lección diaria, buscando un instrumento que satisfaga las necesidades docentes y estudiantiles, logrando así un mayor aprovechamiento en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Lo anterior permitirá una educación técnica de mayor calidad a nivel nacional y a su vez esto repercute en un estudiantado con mayores posibilidades de empleabilidad a nivel local y nacional. Se espera que esta propuesta sea de interés institucional y se aplique al Sistema de Gestión de Calidad (SGC) del INA para el uso de todos los docentes de la Institución.

### **VI.1. Situación Problemática**

La elaboración y ejecución del Plan de Sesión por parte de los docentes del Núcleo de Turismo es obligatoria, por lo tanto imprescindible para desarrollar el diseño curricular de los módulos por impartir; sin embargo, se ha observado como resultado de nuestra investigación: “Estudio del Plan de Sesión en la ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional y su relación con la Evaluación Técnico-Methodológica de la persona docente del Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje”, cierta apatía en un porcentaje alto de docentes para trabajar con dicho Plan, por lo que al ser evaluados, se ven afectados por no cumplir estrictamente con esta normativa. La Evaluación Técnico-Methodológica del docente es otro procedimiento de seguimiento evaluativo, que se aplica a los docentes, el cual está basado en la elaboración y ejecución del Plan de Sesión, de manera que si existe resistencia para elaborar dicho plan, el resultado de la evaluación se verá reflejado en la nota final.

Otro aspecto es que la Evaluación Técnico-Metodológica valora una serie de ítems que no se toman en cuenta dentro del Plan de Sesión lo que afecta la evaluación del docente. Además se valoran una serie de aspectos que no son importantes y provocan una evaluación de excesivo tamaño.

Como resultados de dicha investigación se logró conocer la percepción de la persona docente sobre el Plan de Sesión y la Evaluación del docente. Estos resultados indicaron que a pesar de que el 85 % de los docentes obtuvieron una calificación superior a 75 de 100; un 45% de los educadores no elaborarían el Plan de Sesión si se les permitiese, argumentando que lo hacen porque es obligatorio. Los docentes consideran que el Plan de Sesión debe ser un documento sencillo, que no quite mucho tiempo su elaboración y que permita la creatividad en la ejecución de la lección en el aula.

Con relación a la Evaluación Técnico-Metodológica señalan que se encuentran muy insatisfechos e incómodos cuando son evaluados, ya que se sienten acosados, estresados y nerviosos. Esta situación evidencia que la Evaluación Técnico-Metodológica, ha dejado de cumplir su objetivo fundamental de ser una actividad de seguimiento, acompañamiento, retroalimentación y crecimiento técnico-pedagógico para el docente.

## **VI.2. Situación Actual**

En el INA se utiliza el Plan de Sesión, que es un documento controlado y codificado en el Sistema Gestión de Calidad. Este documento permite estandarizar la gestión docente dentro de la institución. La Evaluación Técnico-Metodológica del docente se realiza aplicando otro



formulario controlado y codificado como el anteriormente mencionado. Más del 50% de los ítems evaluados se basan en el planeamiento y ejecución de la sesión.

Existen tendencias marcadas en los docentes que indican no querer utilizar el documento del Plan de Sesión, principalmente porque consideran el formulario poco flexible, les quita mucho tiempo, limita la creatividad y su elaboración es compleja. Con respecto a la Evaluación Técnico- Metodológica existe inconformidad por parte de los docentes, desde el contenido hasta la actitud del evaluador. Además existe una dependencia directa unilateral del formulario de la Evaluación Técnico-Metodológica sobre el de Plan de Sesión.

Ambos formularios son de aplicación imperativa dentro del INA, ya que son documentos que se encuentran controlados por el SGC; sin embargo en el SGC existe anuencia a recibir constantemente las propuestas de mejora para hacer los cambios que sean necesarios en los documentos. Dentro de estas posibilidades es que se hace la presente propuesta en pro de que se incluyan los cambios propuestos o por lo menos algunos de ellos.

### **VI.3. Objetivos**

#### Objetivo General

Formular una serie de recomendaciones para cambiar los formularios del Plan de Sesión de Enseñanza- Aprendizaje y el de la Evaluación Técnico- Metodológica, que puedan ser acatadas por el Sistema de Gestión de Calidad del INA.

## Objetivos Específicos

1. Estructurar un formulario del Plan de Sesión de Enseñanza Aprendizaje sencillo, claro y práctico para el docente del INA.
2. Validar el formulario del Plan de Sesión de Enseñanza Aprendizaje para un módulo específico ejecutado por un docente.
3. Elaborar un conjunto de recomendaciones sobre la Evaluación Técnico- Metodológica de la persona docente con el fin de ser incorporadas en el formulario controlado de calidad.

## VI.4. Propuesta de Solución

En este apartado se presentan los elementos necesarios para lograr los objetivos planteados. A continuación se muestra la propuesta del formulario diseñado para registrar las sesiones didácticas

**Instituto Nacional de Aprendizaje**  
**Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos**

**FR GFST 31**  
**Edición 02**  
**(22/08/2015)**

---

---

### Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje

---

---

Nombre del Módulo: ..... Tema: .....  
Objetivo específico: .....  
Docente: ..... Firma: ..... Fecha: ..... SESIÓN N°: .....

CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	METODOS DE EVALUACIÓN
<b>Recursos Instruccionales</b> <b>Tiempo de la Sesión</b> <b>Observaciones</b>		

NOTA: De ser necesario se llena más de un formulario

## **Descripción de la propuesta del Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje**

Se parte de un diseño del módulo elaborado a profundidad con todos los elementos necesarios y los contenidos desarrollados según temas y subtemas. Para realizar este Plan de Sesión el docente sólo tiene que transcribir del diseño curricular toda la información y rellenar los campos; con relación a los recursos instruccionales, se anotan los necesarios para la lección correspondiente.

Este diseño no debería tardar más de media hora en realizarlo, además es muy sencillo y práctico. Se dejaron las partes de mayor utilidad y recomendadas por los docentes según su experiencia. Por otro lado se debería dar un poco más de libertad o libre cátedra, sobre todo a la hora de escoger las estrategias metodológicas y evaluativas, según la experiencia docente, así que no se puede ser tan rígido a la hora de evaluar estos aspectos, en el sentido de si cumple o no cumple con lo establecido en el diseño curricular. En todo caso como mínimo se deben realizar y anotar las que aparecen en el diseño curricular de cada módulo.

La idea es que este Plan de Sesión sea una guía para el docente más que una receta de cocina que se deba ejecutar desde la A a la Z sin variantes. Se debe permitir que el docente practique de vez en cuando la creatividad.

## **Recomendaciones sobre la Evaluación Técnico- Metodológica**

- Debe seguir siendo un documento controlado en el SGC a través de una codificación, para permitir el uso estandarizado en todo el INA.
- El documento debe tener un apartado de información general, para entender el contexto en que el docente será evaluado.

- Explicar claramente las instrucciones a seguir en el marcaje de los ítems seleccionados.
- El documento debe ser dividido en secciones y en cuadros para facilitar la comprensión y utilización por parte del evaluador.
- El documento debe estar digitalizado, para facilitar su manipulación durante y después de la evaluación al docente.
- El un documento actual es demasiado extenso (8 páginas). Se debe hacer más pequeño para facilitar el trabajo al evaluador y el exceso de evaluación al docente de aspectos que son repetitivos e innecesarios.
- El apartado 3 “Otros aspectos observados en relación con” es redundante ya que todas las secciones tienen una columna de observaciones. Por lo que es mejor eliminarlo.
- La escala de calificación utilizada actualmente es compleja, en el sentido que utiliza elementos valorativos, los cuales se les da un valor de 0 a 3 para posteriormente obtener una calificación numérica de 1 a 100, cuando que debería utilizarse un solo tipo de calificación. El sistema de calificación numérico debería eliminarse y utilizarse un sistema de calificación cualitativo o por competencias.
- Actualmente solo el 47% de los ítems corresponden a habilidades actitudinales, técnicas y comunicativas del docente, consideramos que se debe aumentar este porcentaje en la evaluación y darle menos peso a los ítems que corresponden al Plan de Sesión. Además se justifica porque con la propuesta del Plan de Sesión incluida en este documento, serán menos los ítems que deberían ser evaluados, con relación a éste.

- En el punto A Planeamiento de sesión, la columna de “Aspecto por observar” contiene criterios que no son observables al momento de la evaluación, ya que el docente tuvo que haber desarrollado con anterioridad a la sesión tales criterios. Por lo tanto esta columna se debería de llamar “Aspecto por verificar”.
- El punto 1 se debe eliminar porque el Plan de Sesión es para la ejecución de la lección y debería ser un documento más personal de uso práctico para el docente, como una pequeña guía, por lo tanto no interesa si tiene a mano los planes anteriores o no. La evaluación es de un momento determinado no interesa lo que hizo y no se observó anteriormente. Interesa lo observable en la ejecución de la sesión al momento de la evaluación.
- Los puntos 3, 4, 8, 12, 13, 16, 21, 32, 33, 36 y 37 se deben eliminar ya que no aplicarían con el nuevo Plan de Sesión. Algunos de estos ítems tienen que ver con los ejes transversales institucionales y con aspectos socio-afectivos, actualmente esto provoca una evaluación negativa, porque muchos no están en el diseño curricular y el docente no los incluye en el Plan de Sesión.
- El 53% de los ítems de la Evaluación Técnico- Metodológica se basan en el planeamiento y ejecución de la sesión. Es decir se basa en el cotejo del formulario de Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje FR GSFT 31. Por lo tanto si se cambia el Plan de Sesión implicaría que hay que cambiar el formulario de la Evaluación. Por la percepción y las opiniones de los docentes es demasiado el peso del Plan de Sesión en esta evaluación, consideramos que los cambios en ambos documentos será una decisión muy acertada.

- El apartado 4 “Entrevista a la persona docente, en relación con aspectos administrativos del SCFP” es innecesario ya que esta información la suministra el docente en el informe final de cada módulo impartido. Informe que se hace digital vía sistema cuando se hace la liquidación de los módulos y se envía al departamento de registro.
- En el apartado 8 “Observaciones Generales” este nombre no concuerda con la información presentada, debería cambiarse el nombre a “Conformidad de la Evaluación”
- El apartado 10 “Informe Final” debería ser eliminado del formulario. La información aquí recopilada es repetitiva, excesiva y termina siendo archivada, de poco interés dentro de la institución.
- Se deben incluir otros ítems que valoren los aspectos técnicos, pedagógicos, tanto teóricos como prácticos; actitudinales y comunicativos de los docentes para no recargar el peso de la evaluación en el Plan de Sesión. Estos ítems deberían ser seleccionados por medio de una sesión de trabajo participativa, donde se cuente con la presencia de diferentes docentes con experiencia técnico-pedagógica y de otros especialistas en la materia.
- Es necesario formar un comisión especializada en evaluación docente, para elaborar un documento teórico sobre la evaluación y un formulario de calidad acorde con el quehacer docente del INA, la evaluación no debe estar basada en el Plan de Sesión y se deben contemplar otros aspectos en cuanto a fortalezas y debilidades de los docentes tanto pedagógicas como técnicas, que ayuden al crecimiento profesional de

los educadores. Además sería importante considerar como parte de la evaluación la autoevaluación y la evaluación hecho por los estudiantes



## Capítulo VIII. Bibliografía

- Alfaro, R.M., Gamboa, J.A., Jiménez, S.S., Martín, P.J., Ramírez, G.A., y Vargas, D.M. (2011). *Perfil docente: fundamentos teóricos y metodológicos*. Heredia, Costa Rica: EUNA.
- Álvarez, G. L. (2003). Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y Metodología. (pp. 1-11). Recuperado de <http://www.ceppia.com.co/Herramientas/Herramientas/Hacer-investigacion-alvarez-gayou.pdf>
- Araya, P. (2015). Memoria Histórica del INA. San José, Costa Rica: INA
- Argüello, O. (2009). *Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA*. San José, Costa Rica: INA.
- Arredondo, L. (2002). *Sea un comunicador excelente*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Arias, M. (2000). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. Recuperado de <http://www.uv.mx/mie/planestudios/documents/Triangulacionmetodologica.pdf>.
- Barrantes, L. (2014). *Nueva edición norma ISO 9001 año 2015: Sistemas de Gestión de la Calidad*. Recuperado de [http://www.ina.ac.cr/Norma\\_ISO\\_9001\\_2015.pdf](http://www.ina.ac.cr/Norma_ISO_9001_2015.pdf)
- Berrocal, C., Fonseca, M., Muñoz, E., Murillo, R., Leandro, I., y Rodríguez, R. (2008), *Modelo Curricular para la Formación Profesional en el INA*, (2ª ed.). San José, Costa Rica: INA.
- Brenes, F. y Céspedes, R. (1981). *Análisis de tareas de instrucción en el marco de la elaboración de programas*, (3ª.ed.). San José, Costa Rica.
- Boza, M.A., Ramírez, C.D., Seravalli, B.J., y Tormo, R.J. (2011). *Análisis de los dispositivos aplicados por los directores(as) de la Dirección Regional de Educación San José-Norte para dar seguimiento a la labor docente de las y los profesores de secundaria recién*

- incorporados al ejercicio de la docencia en las organizaciones educativas* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José.
- Castro, V. (2013). *Informe Final Desempeño de la educación general básica y el ciclo diversificado en Costa Rica*. San José, Costa Rica: Programa Estado de la Nación.
- Chacón, Y. (junio, 2005). Una revisión crítica del concepto de creatividad. *Actualidades investigativas en Educación*, 30(5). Recuperado de <http://revista.inie.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/121/120>
- Chiavenato, I. (1988). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Cisterna, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa*. *Theoria* Vol. 14(1): 61-71.
- Clauso, A. (1993). Análisis documental: el análisis formal. *Revista General de Información y Documentación*. Vol. 3, 11-19.
- Coto, J., y Leandro, I. (2005). *Guía para el planeamiento de sesiones de enseñanza y aprendizaje*, San José, Costa Rica: UTEFOR.
- Denzin, N. K. (1970): *Sociological Methods: a Source Book*. Aldine Publishing Company. Chicago
- EPISE, S.A., Training Club y Gestión 2000, S.A. (s.f.). *Organización y seguimiento de la formación*. Barcelona, España: Autor.
- Fernández, M. (enero-junio, 2009). Evaluación de profesores para la calidad educativa de las universidades. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 11, 5-9.

- Gardela, B.C., y Murillo, M.L. (2001). *Propuesta de un Modelo para la Evaluación del Desempeño Docente para la Sección Preescolar del Colegio Metodista* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José.
- González, A.E. (2009). *Análisis de la Gestión del proceso de Evaluación Docente aplicado en el Centro Educativo Eulogio López Obando de la Regional Cañas* (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica, Guanacaste.
- González, O. (2011). *Estrategia Pedagógica para perfeccionar la profesionalidad pedagógica en el desempeño de la labor educativa del profesor de la educación técnica y profesional* (Tesis de Doctorado). Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona, La Habana.
- Guimarães, J. A. C., de Moraes, J. B. E., y Guarido, M. D. M. (2007). Análisis documental de contenido de textos narrativos: bases epistemológicas y perspectivas metodológicas. *Ibersid: revista de sistemas de información y documentación*, 1, 93-99.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la Investigación*, (5ª ed.). México: Editorial Mac Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la Investigación*, (6ª ed.). México: Editorial Mac Graw Hill.
- Instituto Costarricense de Turismo. (2014). *Portafolio Institucional para Prensa, 2014*. San José, Costa Rica. Recuperado de:  
[http://www.visitcostarica.com/ict/paginas/press\\_kit/kit\\_esp/PortafolioPrensa-ICT2014.pdf](http://www.visitcostarica.com/ict/paginas/press_kit/kit_esp/PortafolioPrensa-ICT2014.pdf)
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (1997). *Normas para la administración de la oferta de formación*. San José, Costa Rica: Autor.
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (1997). *Planeamiento Didáctico*. San José, Costa Rica: Autor.

- Instituto Nacional de Aprendizaje. (2002). *Planeamiento de Enseñanza Diaria*. San José, Costa Rica: Autor.
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (2008). *MC 01 Sistema de Gestión de la Calidad*. San José, Costa Rica: Autor. Recuperado de [http://www.ina.ac.cr/Contraloria%20Serv/marco\\_01\\_07.pdf](http://www.ina.ac.cr/Contraloria%20Serv/marco_01_07.pdf)
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (2011). *Plan Estratégico Institucional 2011-2016 Dr. Alfonso Carro Zúñiga*. San José, Costa Rica: Autor. Recuperado de <http://www.ina.ac.cr/pei.pdf>
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (2012). *Glosario de Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA*. (7<sup>ma</sup> ed.). San José, Costa Rica: Autor.
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (2015). *Conózcenos*. Recuperado de: <http://www.ina.ac.cr/turismo/conozcanos.html>
- Instituto Nacional de Aprendizaje. (2015). *MC 01 Instrucción Evaluación y Asesoramiento de la Persona Docente*, (5<sup>a</sup> ed.). San José, Costa Rica: Autor.
- Isoré, M. (2010). *Evaluación docente: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión de la literatura*. Santiago, PREAL.
- Lacayo, A. (1999). *Evaluación del desempeño docente en el departamento de sistemas de la facultad de la Universidad Nacional de Costa Rica*, Heredia, Costa Rica.
- León, M. J., (2012). *Informe final Educación Técnica*, San José. Programa Estado de la Nación.
- Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ley No. 6868. 5 (2010).
- Maroto, M.O. (2007). *Descripción de la percepción del desempeño laboral de los docentes del Colegio Técnico Profesional de Pacayas* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José.

- Molina, Z. (1997/2006). *Planeamiento didáctico. Fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo. (9<sup>na</sup> Reimpresión)*. San José: EUNED
- Montealegre, Gómez G., y Blanco, Segura G. (1991). *Elaboración del Plan de Unidad*. San José, Costa Rica.
- Morúa, T.H. (2011). *Análisis de la gestión que realiza la Sede del Pacífico de la Universidad Técnica Nacional en relación con el proceso de evaluación del desempeño docente* (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica, San José.
- Muñoz, E., (2015). *Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA*. San José, Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, INA.
- Pereyra, L. (2007). *Integración de metodologías cuantitativas y cualitativas: técnicas de triangulación*. Recuperado de [http://ief.eco.unc.edu.ar/files/workshops/2007/09oct07\\_lilipereyra\\_work.pdf](http://ief.eco.unc.edu.ar/files/workshops/2007/09oct07_lilipereyra_work.pdf)
- Ramírez, S. W. (2014). ¿Qué, cómo y con qué enseñamos?: Preguntas que deberíamos hacernos los maestros. *Acta Académica Universidad Autónoma de Centro América*, 55, 19-38.
- Salazar, A.S., Vargas, S.L., Mora, C.V., Díaz, P.P., y Cortés, V.L. (2013). *El planeamiento didáctico en la escuela a partir de una propuesta de unidades didácticas integradas y de aprendizaje por proyectos* (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica, San José.
- Ugalde, V.M. (2012). *Gestión del Proceso de Evaluación del Desempeño docente en las Escuelas Barrio Limoncito y los Lirios, Circuito Escolar 02 de la Dirección Regional Educativa de Limón* (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica, Limón.
- Valverde, B. L. (2009). ¿Maestro o docente? Un hiato significativo. *Acta Académica Universidad Autónoma de Centro América*, 44, 137-145.

Vargas, A. (1996). *Unidad N°3 Planeamiento Didáctico. Curso Básico de formación de Instructores*. San José, INA.

Vindas, L. (6 de mayo de 2012). INA es la institución pública con la mejor gestión del país. *El Financiero*. Recuperado de [http://www.elfinancierocr.com/ef\\_archivo/2012/mayo/06/economia3160051.html](http://www.elfinancierocr.com/ef_archivo/2012/mayo/06/economia3160051.html)

Zamora, R. (2009). *La Formación Profesional en Costa Rica: el caso del Núcleo de turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje* (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica, San José.

Zamora, R., Barrantes, L., y López, J.J. (2009). *Programa de Gestión de la Calidad*. Recuperado de [http://intranet/calidad/acerca\\_de\\_iso\\_9001\\_institucional.html](http://intranet/calidad/acerca_de_iso_9001_institucional.html)

## Capítulo IX. Apéndices

### Apéndice A: Entrevista Semiestructurada



**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA  
ESCUELA DE EDUCACIÓN TÉCNICA  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN TÉCNICA  
CURSO SEMINARIO DE TESIS**

**Fecha del estudio: Julio 2015**

**Entrevista Semiestructurada: Percepción del Plan de Sesión y de la  
Evaluación Técnico -Metodológica**

**Elaborado por Geisel Mora / Ericka Mendoza**

---

#### I. DATOS GENERALES:

Fecha: \_\_\_\_\_

Hora: \_\_\_\_\_

1. Nombre del Entrevistado \_\_\_\_\_

2. Sexo:

Hombre

Mujer

3. Años de laborar como docente en el INA: \_\_\_\_\_

4. Subsector al que pertenece:

Alojamiento

Cocina

Alimentos y Bebidas

Servicios Turísticos

## II. CARACTERISTICAS DEL PLAN DE SESION:

5. Explique con sus palabras ¿qué es un Plan de Sesión?

---

---

---

6. ¿Elabora usted el Plan de Sesión para sus lecciones?

- Sí
- No
- A veces

¿Porqué? \_\_\_\_\_

---

7. ¿En cuál de los siguientes aspectos se basa usted para realizar el Plan de Sesión? Marque una opción.

- Perfil del Egresado
- Diseño Curricular
- Material Didáctico
- Experiencia Personal

8. ¿Cuánto tiempo promedio invierte en realizar un Plan de Sesión?

- Media hora
- Una hora
- Dos horas
- Otra ¿Cuánto? \_\_\_\_\_

9. ¿De los siguientes apartados expuestos en el Plan de Sesión seleccione el más importante? Marque una opción.

- Recursos Instruccionales
- Estrategias Metodológicas
- Contenidos
- Otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_



10. ¿De los siguientes apartados expuestos en el Plan de Sesión seleccione el menos importante? Marque una opción.

- Criterio de Desempeño
- Tiempo
- Objetivos de la Sesión
- Otra ¿Cuál?\_\_\_\_\_

11. ¿Hay algún aspecto del Plan de Sesión que usted no entienda como realizarlo?

- Sí
- No

¿Cuál?\_\_\_\_\_

---

### III. EJECUCION DEL PLAN DE SESIÓN

12. ¿Considera usted que el Plan de Sesión es una herramienta indispensable para impartir sus lecciones?

- Sí
- No

¿Porqué?\_\_\_\_\_

---

13. ¿Cuáles son las ventajas o desventajas que usted considera tiene el Plan de Sesión a la hora de ejecutar su lección? Especifique.

Ventajas	Desventajas

#### IV. PERCEPCIÓN DEL PLAN DE SESIÓN

14. ¿Cuál es su percepción sobre el Plan de Sesión?

---

---

15. ¿Cómo se siente en cuanto a su motivación para elaborar el Plan de Sesión? Marque una opción.

- Desmotivado
- Poco Motivado
- Motivado
- Muy Motivado

16. ¿El Plan de Sesión le permite ser creativo en la ejecución de sus lecciones?

- Sí
- No

¿Por qué? \_\_\_\_\_

---

17. ¿Cree usted que existe algún aspecto que se debe cambiar, agregar o eliminar en el Plan de Sesión?

- Sí
- No

Especifique \_\_\_\_\_

---

18. ¿Si le dieran la oportunidad de decidir en hacer o no el Plan de Sesión qué escogería?

- Hacerlo
- No Hacerlo

## V EVALUACIÓN TÉCNICO METODOLOGICA

19. ¿Cómo se siente cuando se le aplica la Evaluación Técnico-Metodológica del docente?  
Marque una opción.

- Acosado
- Estresado
- Nervioso
- Satisfecho
- Valorado
- Motivado

20. ¿Cree usted adecuado que la Evaluación del desempeño del docente se base fundamentalmente en el Plan de Sesión?

- Sí
- No

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

21. ¿Considera usted que la Evaluación Técnico-Metodológica del docente determina las fortalezas y debilidades relacionadas con su desempeño en la ejecución del Servicio de Capacitación y Formación Profesional? ¿Por qué?

22. ¿Cree usted que existe algún aspecto que se debe cambiar, agregar o eliminar a la Evaluación Técnico-Methodológica del docente?

- Sí
- No

Especifique\_\_\_\_\_

---

---

**FIN DE LA ENTREVISTA**

---

**Observaciones del/a entrevistador/a**

Anote comentarios, sugerencias o eventos suscitados al momento de la entrevista o razones por las cuales no se realizó la entrevista.

.....

.....

.....

.....

.....

## Apéndice B: Concepciones teóricas e implicaciones prácticas en la gestión del Plan de Sesión extraídos de la Evaluación

### Técnico- Metodológica 2014 aplicado a los docentes de Turismo

Docente Evaluado	Calificación	2. El planeamiento se presenta en documento físico o digital según el formulario vigente en el SICA	3. Prepara el Plan de Sesión de acuerdo con los tres momentos establecidos en la Guía para el Planeamiento de Sesiones de Enseñanza y Aprendizaje del INA	6. Selecciona las estrategias metodológicas, de acuerdo con el o los objetivos y contenidos planteados	19. Desarrolla la sesión en concordancia con lo establecido en el Plan de Sesión	33. Realiza síntesis y recopilación de los conceptos más importantes desarrollados en la sesión, utilizando estrategias que permitan aclarar dudas y reafirmar lo aprendido
<b>Alojamiento</b>						
4	78	MS	MS	S	S	MS
5	71	MS	S	S	S	MS
10	100	MS	MS	MS	MS	MS
11	99	MS	MS	MS	S	MS
20	100	MS	MS	MS	MS	MS
<b>Cocina</b>						
9	79	MS	MS	S	MS	S
9	82	MS	I	MS	MS	MI
12	86	MS	S	MS	I	S
13	96	MS	S	S	MS	MS
14	66	MS	MI	S	S	S
15	73	MS	S	MS	S	I
15	92	MS	S	MS	S	S
15	99	MS	NA	MS	MS	NA
<b>Alimentos y Bebidas</b>						
3	97	MS	S	MS	MS	MS
3	99	MS	MS	MS	MS	MS
16	95	MS	MS	MS	MS	MS
17	97	MS	MS	MS	MS	MS
18	97	MS	MS	MS	MS	MS
19	99	MS	MS	MS	MS	MS
<b>Servicios Turísticos</b>						
1	96	MS	MS	MS	S	MS
2	100	MS	MS	MS	MS	MS
2	95	S	MS	MS	MS	MS
6	93	MS	MS	MS	MS	MS
7	94	MS	S	S	MS	MS
7	93	MS	MS	MS	MS	MS
8	91	MS	S	MS	MS	MS
8	93	MS	S	MS	MS	MS

Notas:

1. El número del docente evaluado se asignó de forma aleatoria de acuerdo a la entrevista realizada con el fin de mantener el anonimato del entrevistado.
2. Cuando se repite el número de docente es porque se evaluó en diferentes oportunidades.
3. Los números que presentan las columnas corresponde al número de la pregunta de la Evaluación Técnico- Metodológica del 2014.
4. La escala de evaluación de la Evaluación Técnico-Metodológica es la siguiente: (MS) Muy Satisfactorio (S) Satisfactorio (I) Insatisfactorio (MI) Muy Insatisfactorio

## Apéndice C: Habilidades Docentes en la gestión del Plan de Sesión extraídos de la Evaluación Técnico- Metodológica 2014

### aplicado a los docentes de Turismo

Docente Evaluado	Calificación	15. Estimula y motiva a las personas a participar activamente en el desarrollo de los temas	20. Estimula constantemente la participación de la población estudiantil	25. Mantiene la motivación y el interés del grupo durante la sesión	29. Evidencia dominio técnico del tema desarrollado	37. Mantiene liderazgo democrático durante el desarrollo de la sesión	42. Estructura instrumentos para la evaluación sumativa, acorde con el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes del INA
<b>Alojamiento</b>							
4	78	I	S	MI	I	I	NA
5	71	I	I	MI	MS	I	NA
10	100	MS	MS	MS	MS	MS	MS
11	99	MS	MS	MS	MS	MS	MS
20	100	MS	MS	MS	MS	MS	MS
<b>Cocina</b>							
9	79	S	S	MS	S	MS	MS
9	82	S	MS	MS	MS	MS	NA
12	86	MS	MS	MS	MS	MS	NA
13	96	MS	MS	MS	MS	MS	NA
14	66	MS	S	MS	S	MS	MS
15	73	MS	MS	MS	MS	MS	MI
15	92	MS	MS	MS	MS	MS	NA
15	99	NA	NA	NA	MS	MS	MS
<b>Alimentos y Bebidas</b>							
3	97	MS	MS	MS	MS	MS	NA
3	99	MS	MS	MS	MS	MS	MS
16	95	S	MS	MS	MS	MS	MS
17	97	MS	MS	MS	MS	MS	MS
18	97	MS	MS	MS	MS	MS	MS
19	99	MS	MS	MS	MS	MS	NA
<b>Servicios Turísticos</b>							
1	96	MS	MS	MS	MS	MS	MS
2	100	MS	MS	MS	MS	MS	MS
2	95	MS	MS	MS	MS	MS	NA
6	93	MS	MS	MS	MS	MS	MS
7	94	MS	MS	MS	MS	MS	MS
7	93	S	S	S	MS	MS	MS
8	93	MS	MS	MS	MS	MS	MS
8	91	MS	MS	MS	MS	MS	MS

Notas:

1. El número del docente evaluado se asignó de forma aleatoria de acuerdo a la entrevista realizada con el fin de mantener el anonimato del entrevistado.
2. Cuando se repite el número de docente es porque se evaluó en diferentes oportunidades.
3. Los números que presentan las columnas corresponde al número de la pregunta de la Evaluación Técnico- Metodológica del 2014.
4. La escala de evaluación de la Evaluación Técnico-Metodológica es la siguiente: (MS) Muy Satisfactorio (S) Satisfactorio (I) Insatisfactorio (MI) Muy Insatisfactorio



## **Apéndice D: Carta de Intención**

Estimado \_(nombre del docente)\_, docente de Turismo;

Le escribimos para pedir su colaboración con nuestro trabajo de tesis de Maestría en Educación Técnica del Instituto Tecnológico de Costa Rica. Para ello estaremos realizando una entrevista, en la cual, lo ideal es hacerla en persona si usted nos da la oportunidad de una cita. De antemano le aseguramos total confidencialidad en sus respuestas, ya que este trabajo es un estudio formal y de investigación científica, para lo cual contamos con el apoyo de la Jefatura del Núcleo de Turismo del INA.

Nuestra investigación se llama: "Percepción docente sobre la relación entre el Plan de Sesión en la ejecución de los Servicios de Capacitación y Formación y la Evaluación Técnico- Metodológica del desempeño docente en el Núcleo de Turismo del Instituto Nacional de Aprendizaje". Esta investigación deberá estar terminada para finales de agosto 2015.

La investigación es de carácter cualitativo, por lo que se basa en conocer a fondo su percepción (apreciación, sentimiento, pensamiento) sobre el Plan de Sesión que utilizamos los docentes en nuestro planeamiento diario de las clases y la Evaluación Técnico-Metodológica del desempeño que nos aplican los compañeros del Núcleo de Turismo y que fundamentalmente se basa en el Plan de Sesión.

Es muy importante para nosotras que usted sea honesto y abierto al contestar y/o participar en esta entrevista, ya que los resultados de la misma dependen de sus respuestas. Además esperamos estar haciendo un aporte importante al Núcleo de Turismo con los resultados de la misma, lo cual será de beneficio para todos los docentes del sector.

Al ser usted parte de esta investigación le aseguramos la devolución de los resultados, para que conozca formalmente las conclusiones y recomendaciones que se desprenderán de la misma.

Por favor indicarnos cuándo y dónde podremos entrevistarlo personalmente. Tenemos las siguientes fechas para la entrevista: **Del 15 al 26 de julio cualquier día.** Le agradecemos por adelantado su colaboración con nuestra investigación, consideramos que será de mucha importancia para todos los docentes de Turismo.

Muchas gracias, Saludos

Ericka Mendoza Angulo, subsector Alojamiento

Teléfono: xx xx xx xx

Geisel Mora Cerdas, subsector Servicios Turísticos

Teléfono: xx xx xx xx

## Apéndice E: Cuadro de docentes evaluados 2014

Docente Evaluado	Nota Final	Fecha de Ejecución de la Evaluación Técnico- Metodológica	Nombre Módulo	2. El planeamiento se presenta en documento físico o digital según el formulario vigente en el SICA.	3. Prepara el Plan de Sesión de acuerdo con los tres momentos establecidos en la Guía para el Planeamiento de Sesiones de Enseñanza y Aprendizaje del INA.	6. Selecciona las estrategias metodológicas, de acuerdo con el o los objetivos y contenidos planteados.	15. Estimula y motiva a las personas a participar activamente en el desarrollo de los temas.	19. Desarrolla la sesión en concordancia con lo establecido en el Plan de Sesión.	20. Estimula constantemente la participación de la población estudiantil.	25. Mantiene la motivación y el interés del grupo durante la sesión.	29. Evidencia dominio técnico del tema desarrollado.	33. Realiza síntesis y recapitulación de los conceptos más importantes desarrollados en la sesión, utilizando estrategias que permitan aclarar dudas y reafirmar lo aprendido.	39. Mantiene liderazgo democrático durante el desarrollo de la sesión.	46. Estructura instrumentos para la evaluación sumativa, acorde con el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes del INA.
4	78	26/08/2014	Turismo y Alojamiento	MS	MS	S	I	S	S	MI	I	MS	I	NA
5	71	22/10/2014	Servicio al cliente en atención al turista	MS	S	S	I	S	I	MI	MS	MS	I	NA
10	100	08/04/2014	Reservas y Central Telefónica	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS
11	99	01/04/2014	Reservas y Central Telefónica	MS	MS	MS	MS	S	MS	MS	MS	MS	MS	MS
20	100	30/01/2014	Camarero/a para pequeña empresa	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS	MS

Notas:

1. El número del docente evaluado se asignó de forma aleatoria de acuerdo a la entrevista realizada con el fin de mantener el anonimato del entrevistado.
2. Las columnas con números y texto corresponden al número de la pregunta de la Evaluación Técnico- Metodológica del 2014.
3. La escala de evaluación de la Evaluación Técnico- Metodológica es la siguiente: (MS) Muy Satisfactorio (S) Satisfactorio (I) Insatisfactorio (MI) Muy Insatisfactorio

## Capítulo X. Anexos

### Anexo 1: Plan de Sesión

**Instituto Nacional de Aprendizaje  
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos**

**FR GFST 31  
Edición 01  
(21/12/2005)**

---

#### Plan de Sesión de Enseñanza y Aprendizaje

---

Nombre del Módulo: ..... Tema: .....

Objetivo específico: .....

Diagnóstico: .....

Docente: ..... Firma: ..... Fecha: ..... SESIÓN N°: .....

OBJETIVOS DE LA SESIÓN	CONTENIDOS	T	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS INSTRUCCIONALES	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
Puntos clave: .....					
Observaciones: .....					

**NOTA:** De ser necesario se llena más de un formulario

## Anexo 2: Evaluación Técnico- Metodológica de la Persona Docente

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE  
Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos

FR GFST 28  
Edición 06  
(07/05/2015)

### Evaluación Técnico-Metodológica de la Persona Docente

#### 1. INFORMACIÓN GENERAL DEL SCFP

Nombre del Núcleo o Unidad:	Subsector:	
Nombre de la persona docente:	Condición Laboral:	
Tipo de modalidad: Presencial( ) Formación en la Empresa( ) Acciones Moviles( ) Personalizada( ) Distancia( ) Dual( )	Funcionario/a INA ( ) Otra condición ( )	
Nombre y código del SCFP:		
Duración de la visita (en horas):	Referencia:	
Tema:	Lugar:	
Unidad Ejecutora:	Horario:	
Fecha de inicio:	Fecha de finalización:	Fecha de la Evaluación:

#### 2. ASPECTOS POREVALUAR

Marque con una equis (X), según su apreciación, con respecto a cada uno de los aspectos por observar. La columna N.A. (No Aplica) se marca cuando alguno de los aspectos no corresponde al tipo de sesión observada al momento de la ejecución.

**La Escala de Calificación que se utiliza es la siguiente:**

**Muy satisfactorio MS (3)**

**Satisfactorio S (2)**

**Insatisfactorio I (1)**

**Muy insatisfactorio MI (0)**

**La interpretación de cada elemento componente de la escala es la siguiente:**

- **Muy satisfactorio (MS):** Cuando existe la evidencia del cumplimiento total de los elementos en cada ítem o aspecto evaluado.
- **Satisfactorio (S):** Existe cumplimiento de los elementos requeridos por el ítem o aspecto evaluado, con valoración porcentualmente orientada hacia valores positivos.
- **Insatisfactorio (I):** Existe cumplimiento de los elementos, según el ítem o aspecto evaluado, pero la valoración porcentualmente está orientada hacia valores negativos.
- **Muy insatisfactorio (MI):** Incumplimiento total de los elementos requeridos en cada ítem o aspecto evaluado.

**NOTA:** Esta Escala de Calificación tiene una excepción de aplicación en el apartado de "Aspectos Administrativos aplicados por la persona docente" del presente formulario, donde la valoración de los aspectos comprendidos en ese apartado es de un "MS" o "I" solamente.

**A. Planeamiento de sesión:**

ASPECTO POR OBSERVAR	MS	S	I	MI	N.A.	OBSERVACIONES
	3	2	1	0		
1. Presenta los Planes de Sesión correspondientes a las sesiones anteriores, según el diseño curricular del SFCP que ejecuta.						
2. El planeamiento se presenta en documento físico o digital según el formulario vigente en el SICA.						
3. Prepara el Plan de Sesión, de acuerdo con los tres momentos establecidos en la Guía para el Planeamiento de Sesiones de Enseñanza y Aprendizaje del INA						
4. Redacta los objetivos en concordancia con la Guía para el Planeamiento del INA.						
5. Los contenidos incluidos en el Plan de Sesión corresponden al avance, según los tiempos establecidos en el diseño curricular.						
6. Selecciona las estrategias metodológicas, de acuerdo con el o los objetivos y contenidos planteados.						
7. Selecciona las estrategias metodológicas, considerando las características individuales de las personas participantes						
8. Los elementos curriculares del Plan de Sesión cumplen con la característica de verticalidad y horizontalidad.						
9. Realiza planes remediales, en caso de existir desfases en la planificación del Plan de Sesión.						
10. Prepara con antelación los recursos didácticos requeridos e indicados en el Plan de Sesión.						
11. Prepara el lugar de trabajo, de acuerdo con el tipo de sesión por desarrollar.						
<b>Observaciones:</b>						

## B. Ejecución de la sesión

ASPECTO POR OBSERVAR	MS	S	I	MI	N.A.	OBSERVACIONES
	3	2	1	0		
<b>Introducción</b>						
12. Realimenta el tema anterior utilizando estrategias que permitan a las personas participantes aclarar dudas y reafirmar lo aprendido						
13. Explica el tema de la sesión de forma que permita ubicar a las personas participantes.						
14. Explica el objetivo de la sesión de forma que permita ubicar a las personas participantes en las metas por lograr.						
15. Estimula y motiva a las personas a participar activamente en el desarrollo de los temas.						
16. Realiza la evaluación diagnóstica para determinar los conocimientos previos.						
17. Da las instrucciones precisas para las actividades que debe desarrollar la población estudiantil.						
18. Las estrategias metodológicas seleccionadas permiten el logro de los objetivos.						
19. Desarrolla la sesión en concordancia con lo establecido en el Plan de Sesión						
20. Estimula constantemente la participación de la población estudiantil.						
21. Emplea estrategias para el desarrollo de temáticas transversales de igualdad de género, sostenibilidad ambiental y servicio a la clientela según criterios establecidos.						
22. Utiliza los recursos didácticos, según las actividades de enseñanza y aprendizaje propuestas y según criterios de igualdad de género.						
23. Responde asertivamente las preguntas de las personas participantes.						
24. Refuerza constantemente el aprendizaje de la población estudiantil.						
25. Mantiene la motivación y el interés del grupo durante la sesión.						

26. Demuestra interés por las particularidades personales de la población estudiantil.						
27. Aplica adecuaciones curriculares, si se requieren.						
28. Los tiempos propuestos permiten el desarrollo de las estrategias metodológicas para el logro de los objetivos de la sesión.						
29. Evidencia dominio técnico del tema desarrollado.						
30. Fomenta la utilización del vocabulario técnico.						
31. Fomenta la utilización de equipo, herramienta y materiales, según los requerimientos técnicos.						
32. Vigila la aplicación de las normas de salud ocupacional, por parte de la población estudiantil.						
33. Promueve ambientes de aprendizaje con cero tolerancia a toda forma de discriminación y violencia.						
34. Estimula el lenguaje incluyente.						
<b>Conclusión</b>						
35. Realiza síntesis y recapitulación de los conceptos más importantes desarrollados en la sesión, utilizando estrategias que permitan aclarar dudas y reafirmar lo aprendido.						
36. Evalúa formativamente el logro de los objetivos por parte de las personas participantes.						
37. Presenta el nombre del tema y actividades de la sesión siguiente, para ubicar a la población estudiantil.						
<b>Observaciones:</b>						

### C. Comunicación docente

ASPECTO POR OBSERVAR	MS	S	I	MI	N.A.	OBSERVACIONES
	3	2	1	0		
38. Mantiene una presentación personal acorde con el tipo de SCFP.						
39. Mantiene liderazgo democrático durante el desarrollo de la sesión.						



40. Fomenta un ambiente de respeto y buenas interrelaciones personales, así como la equidad de género.						
41. Mantiene una actitud consecuente con las características de la población: edad, experiencia, entre otras.						
42. Mantiene comunicación no verbal efectiva, libre de discriminación y violencia.						
43. Mantiene comunicación verbal efectiva, libre de discriminación y violencia.						
44. Excluye estereotipos de género vinculados con la formación profesional.						
45. Utiliza lenguaje incluyente						
<b>Observaciones:</b>						

#### D. Evaluación sumativa

ASPECTO POR OBSERVAR	MS	S	I	MI	N.A.	OBSERVACIONES
	3	2	1	0		
46. Estructura instrumentos para la evaluación sumativa, acorde con el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes del INA.						
47. Estructura los ítems con base en la normativa vigente en el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes del INA.						
48. Mantiene registros actualizados que evidencian el avance o nivel de logro de la población estudiantil.						
49. Mantiene evidencias de instrumentos de evaluación sumativa aplicados en sesiones anteriores.						
<b>Observaciones:</b>						

#### E. Aspectos administrativos aplicados por la persona docente

ASPECTO POR OBSERVAR	MS	S	I	MI	N.A.	OBSERVACIONES
	3	2	1	0		

50. Registra la asistencia de las personas participantes.						
51. Respeta los horarios establecidos para el desarrollo de la sesión						
52. Aplica los reglamentos institucionales y lineamientos establecidos.						
<b>Observaciones:</b>						

### 3. OTROS ASPECTOS OBSERVADOS EN RELACIÓN CON:

- Planeamiento de la sesión:

---

- Ejecución de la sesión (Introducción, desarrollo y conclusión):

---

- Comunicación docente:

---

- Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes:

---

- Aspectos administrativos aplicados:

---

### 4. ENTREVISTA A LA PERSONA DOCENTE, EN RELACIÓN CON ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL SCFP

Con base en la información proporcionada durante la entrevista, por parte de la persona docente evaluada, marque “SÍ” o “NO”, según la respuesta a la interrogante que corresponda y anote en el espacio de observaciones, los aspectos que considere relevantes sobre cada uno de los criterios y razones dadas.

Criterios	Cumple		Observaciones
	SI	NO	
1. ¿La población estudiantil cumple con los requisitos de ingreso establecidos en el perfil de entrada del SCFP?			
2. ¿La infraestructura cumple con los requisitos establecidos en el diseño curricular del SCFP?			

3. ¿La duración de la sesión permite desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje, acorde con las características del SCFP?			
4. ¿El horario en que se desarrolla el SCFP se adecúa a las necesidades de la población meta?			
5. ¿Recibió los recursos didácticos al inicio del SCFP en forma completa?			
6. ¿Los recursos didácticos suministrados permitieron el desarrollo del SCFP, según lo establecido en el diseño curricular?			
7. ¿El material didáctico de apoyo fue suministrado en forma oportuna?			
8. ¿Recibe seguimiento y apoyo administrativo por parte de la Unidad Ejecutora?			

### 5. CALIFICACIÓN OBTENIDA:

<b>Calificación Obtenida =</b>	P.O. Puntos obtenidos por la persona docente al ser evaluada.	<b>Fórmula:</b> $\frac{P.O. \times 100\%}{P.P.}$	<b>Calificación:</b> _____ %
	P.P. Puntos máximos posibles de obtener = 156 - (3 x cantidad de "no aplica")		

### 6. PROGRAMA DE ASESORAMIENTO:

Producto de la información documentada en el FR GFST 28 "Evaluación Técnico- Metodológica de la Persona Docente", así como las solicitudes de la persona evaluada, Unidad Ejecutora o Regional, se determina:

**Requiere asesoramiento**

**No requiere asesoramiento**

### 7. JUSTIFICACIÓN

---



---



---

**8. OBSERVACIONES GENERALES:**

( ) de acuerdo.

( ) en desacuerdo.

\_\_\_\_\_  
*Nombre y Firma de la persona docente evaluada*  
*evaluadora*

\_\_\_\_\_  
*Nombre y Firma de la persona*

**Nota:** Si firmó “en desacuerdo” por favor explique sus razones:

**9. RAZONES DE DESACUERDO:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**10. INFORME FINAL**

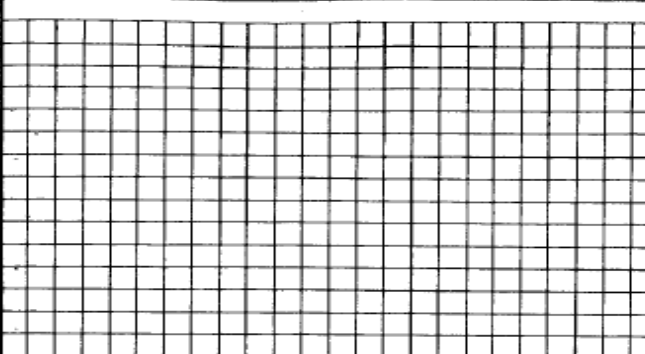
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Copia: Persona docente evaluada.  
Expediente de la persona docente evaluada.  
Persona Encargada del Proceso de Planeamiento y Evaluación del NFST  
Unidad Ejecutora.

Anexo 3: Plan de Lección

INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE DEPARTAMENTO TECNICO DOCENTE PLAN DE LECCIÓN						
NOMBRE DEL INSTRUCTOR: _____		TEMA: _____		OBJETIVO TERMINAL: _____		
DIAGNOSTICO: _____			FECHA: _____			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	OBJETIVOS OPERACIONALES	CONTENIDOS	T	ACTIVIDADES	MATERIALES	EVALUACION

TIEMPO REAL: \_\_\_\_\_

		
<input type="radio"/> ANTES DE LA LECCION	<input type="radio"/> DURANTE LA LECCION	<input type="radio"/> A EJECUTAR LOS ALUMNOS
BIBLIOGRAFIA:		
TERMINOLOGIA NUEVA:	DOCUMENTOS:	
OBSERVACIONES:		

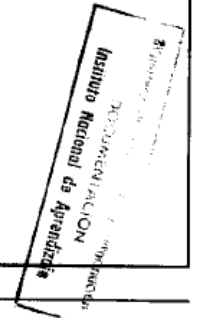
## Anexo 4: Plan de Unidad

### PLAN DE UNIDAD

Especialidad: Mecánica Automotriz Módulo o Curso: \_\_\_\_\_ Objetivo General Reparar diferentes fallas de los Sist. de encendido con base en las técnicas requeridas simbologías, esquemas, normas de Seguridad e Higiene Ocup.  
 Nombre de la Unidad: Rep. de Sist. Encendido Elect  
 Unidad N° 1 Duración en horas: 400 horas

OBJETIVO ESPECIFICOS DENTRO DEL PLAN DE UNIDAD	CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
1. Interpretar esquemas de diferentes tipos de encendido, haciendo uso de los símbolos eléctricos y electrónicos.	<p><b>SIMBOLOGIA</b>                      Bateria, interruptor, condensadores, distribuidor, bobinas, generadores de impulsos, rotor, reductores, amplificador, resistencia, cables bujías.</p> <p>Esquemas de diferentes tipos de encendido (eléctrico y electrónico).</p>	<p>1. Exposición y demostración del docente con la participación activa de los alumnos.</p> <p>2. Ejercicios prácticos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Simbología</li> <li>- Interpretar y realizar esquemas de diferentes tipos de encendido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maquetas</li> <li>- Objetos reales</li> <li>- Transparencias</li> <li>- Láminas para rotafolio</li> <li>- Hojas mimeografiadas</li> </ul>	<p>Con base en las observaciones de las prácticas realizadas por los alumnos.</p>

OBSERVACIONES: \_\_\_\_\_



**Anexo 5: Plan de una Situación de Enseñanza- Aprendizaje 1997**

CARA A

**PLAN DE UNA SITUACIÓN DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

PLAN NUMERO \_\_\_\_\_

ESPECIALIDAD: \_\_\_\_\_ Acción Formativa: \_\_\_\_\_

Objetivo General: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del Instructor: \_\_\_\_\_

Objetivos Específicos	Contenidos	Metodología y Actividades	T	Recursos Instruccionales	Evaluación

CARA B

Objetivos Específicos	Contenidos	Metodología y Actividades	T	Recursos Instruccionales	Evaluación

Bibliografía: \_\_\_\_\_ Observaciones: \_\_\_\_\_

**Anexo 6: Planeamiento de Situaciones de Enseñanza y Aprendizaje 2002**

CARA A

Instituto Nacional de Aprendizaje  
Núcleo Sector Comercio y Servicios

**PLANEAMIENTO DE SITUACIONES DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE**

Fecha: \_\_\_\_\_ Plan N°: \_\_\_\_\_  
 Instructor: \_\_\_\_\_ Curso o Módulo: \_\_\_\_\_  
 Objetivo específico: \_\_\_\_\_  
 Tema: \_\_\_\_\_

OBJETIVO DE LECCION	CONTENIDO	ACTIVIDADES	T	RECURSOS INSTRUCCIONALES
1. _____ _____	1.1 _____	1.1 _____		1.1 _____
	1.2 _____	1.2 _____		1.2 _____
2. _____ _____	2.1 _____	2.1 _____		2.1 _____
	2.2 _____	2.2 _____		2.2 _____

OBJETIVO DE LECCION	CONTENIDO	ACTIVIDADES	T	RECURSOS INSTRUCCIONALES
3. _____ _____	3.1 _____	3.1 _____		3.1 _____
	3.2 _____	3.2 _____		3.2 _____
4. _____ _____	4.1 _____	4.1 _____		4.1 _____
	4.2 _____	4.2 _____		4.2 _____

BIBLIOGRAFIA	OBSERVACIONES
--------------	---------------

CARA B