



TÍTULO

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS CLAVES, Y EL FOMENTO DE LA MOTIVACIÓN EN
EL ROL DOCENTE

AUTOR

Diego Piñero Sáez

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2024
Directora	Dra. D ^a . Yolanda María Pelayo Díaz
Institución	Universidad Internacional de Andalucía
Curso	<i>Máster Oficial en Dirección y Gestión de Personas (2022/23)</i>
©	Diego Piñero Sáez
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2023



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

Universidad Internacional de Andalucía



Máster Universitario en dirección y gestión de personas.

Propuesta de intervención para el desarrollo de competencias claves, y el fomento de la motivación en el rol docente.

Trabajo fin de estudio presentado por:	Diego Piñero Sáez
Tipo de trabajo:	Propuesta de intervención
Director/a:	Yolanda María Pelayo Díaz.
Fecha:	Julio, 2023

Resumen

El presente trabajo pone en relieve la importancia del dominio de competencias claves y una óptima motivación en el rol docente, para garantizar una educación de calidad. Por ello, la propuesta de intervención que se presenta tiene como objetivo el desarrollo de competencias claves a través de MOOC formativo, y la creación de una plataforma online de aprendizaje; así como implantar un plan de compensación para el incremento de la motivación. Para la evaluación del proyecto planteado se lleva a cabo una prueba piloto en el centro educativo La Salle, donde se evalúa y trabaja la competencia pedagogía en 35 docentes. La evaluación 360º de este programa, inspirado en el proyecto STUPS project, cuenta con un metodología pretest - postest, para la comparación de resultados, a través de encuestas y entrevistas semiestructuradas.

Palabras clave: Competencias claves, motivación, MOOC formativos, planes de compensación.

Abstract

This paper highlights the importance of mastering key competencies and optimal motivation in the teaching role, to ensure quality education. For this reason, the proposed intervention that is presented has as its objective the development of key competences through training MOOCs, and the creation of an online learning platform; as well as implement a compensation plan to increase motivation. For the evaluation of the proposed project, a pilot test is carried out at the La Salle educational center, where the pedagogical competence of 35 teachers is evaluated and worked on. The 360º evaluation of this program, inspired by the STUPS project, has a pretest - posttest methodology, for the comparison of results, through surveys and semi-structured interviews.

Keywords: Key competencies, motivation, training MOOCs, compensation plans.

Índice de contenidos

1. Introducción	6
1.1. Justificación.....	7
1.2. Planteamiento del problema	8
1.3. Objetivos	9
1.3.1. Objetivo general	9
1.3.2. Objetivos específicos	9
2. Marco teórico.....	11
2.1. Gestión por competencias. Concepto, beneficios e importancia del rol del gestor de personas.....	11
2.2. Las competencias claves en los docentes: una revisión bibliográfica.....	15
2.2.1. Mapa de competencias para el puesto docente.....	17
2.2.2. MOOC divulgativos. concepto, beneficios y alternativa para el desarrollo de competencias.....	38
2.3. Motivación en los docentes. Importancia y factores que intervienen.....	40
2.3.1. El plan de compensación como herramienta para fomentar la motivación.....	42
2.4. Los beneficios de los planes de formación en empresas y organizaciones.....	44
2.5. Legislación estatal y autonómica con respecto a los planes de formación en empresas u organizaciones. Formación al profesorado.....	45
3. Propuesta de intervención	48
3.1. Presentación de la propuesta	48
3.2. Contextualización de la propuesta	48
3.3. Intervención.....	49
3.3.1. Objetivos.....	49
3.3.2. Competencias	50

3.3.3. Metodología	52
3.3.4. Contenido.	55
3.3.5. Recursos y presupuesto.....	71
3.3.6. Diseño de la página (front – end).	71
3.3.7. Evaluación.....	76
3.4. Evaluación de la propuesta.....	76
3.4.1. El cuestionario para la Evaluación 360º de creación propia, para medir el nivel de competencia.....	76
3.4.2. Entrevistas semiestructuradas para la evaluación de la motivación docente. ...	77
4. Conclusiones.....	79
5. Limitaciones y prospectiva	80
Referencias bibliográficas.....	82
Anexo 1: contenido del MOOC competencia pedagógica.....	91
Anexo 1.1. Contenido apartado 1: Introducción a la competencia pedagógica.	92
Anexo 1.2. Contenido apartado 2: Teorías y enfoques pedagógicos.....	99
Anexo 1.3. Contenido apartado 3: Planificación y diseño de la enseñanza.....	110
Anexo 1.4. Contenido apartado 4: Metodologías y estrategias de enseñanza.....	120
Anexo 1.5. Contenido apartado 5: Evaluación y retroalimentación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.....	129
Anexo 1.6. Contenido apartado 6: Uso de la tecnología en la enseñanza.....	139
Anexo 1.7. Contenido apartado 7: Desarrollo profesional docente	150
Anexo 2: El cuestionario para la Evaluación 360º para medir el nivel de competencia.	158

1. Introducción

El papel de los docentes en los centros educativos es crucial para el desarrollo y éxito de los estudiantes. Como profesionales de la educación, los docentes deben contar con competencias claves que les permitan brindar una enseñanza efectiva y establecer un entorno motivador para el aprendizaje. Sin embargo, en muchos casos, los desafíos del entorno educativo y la falta de recursos pueden afectar la motivación y el desarrollo de estas competencias. (Gairín, Feixas y Lloréns, 2015).

En este contexto, es fundamental diseñar e implementar intervenciones que promuevan tanto las competencias claves como la motivación de los docentes. Estas intervenciones pueden contribuir a mejorar la calidad de la educación y el bienestar tanto de los docentes como de los estudiantes. Para ello, el presente proyecto de intervención se aloja bajo el enfoque estratégico de gestión de personas por competencias.

"Los docentes son la clave para el éxito educativo" (Johnson, 2010). Esta afirmación destaca la importancia del rol de los docentes en el logro de los objetivos educativos. A su vez, diversos estudios han subrayado la relación entre las competencias docentes y los resultados académicos de los estudiantes (Darling-Hammond, 2017; Hattie, 2012). Esto respalda la necesidad de centrarse en el fortalecimiento de las competencias claves de los docentes para promover un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.

En cuanto a la motivación, se ha demostrado que los docentes motivados están más comprometidos con su trabajo, experimentan un mayor bienestar laboral y tienen un impacto positivo en la motivación y el rendimiento de los estudiantes (Deci y Ryan, 2008; Reeve, 2012). Por lo tanto, trabajar en el fomento de la motivación de los docentes puede generar un efecto multiplicador en el proceso educativo.

Esta propuesta de intervención tiene como objetivo principal abordar estas necesidades identificadas, mediante la implementación de estrategias y actividades que promuevan las competencias claves y la motivación de los docentes en los centros educativos. Se busca brindarles herramientas y recursos para mejorar su práctica docente y crear un ambiente propicio para el aprendizaje y la motivación de los estudiantes.

A lo largo de esta propuesta, se presentarán enfoques basados en la literatura académica y en las mejores prácticas reconocidas en el campo de la educación. Se hará

énfasis en el desarrollo de competencias clave como la comunicación efectiva, la adaptabilidad y flexibilidad, la gestión del aula y la evaluación del aprendizaje. Asimismo, se explorarán estrategias para fomentar la motivación intrínseca y el compromiso profesional de los docentes.

Al implementar esta propuesta de intervención, se espera lograr mejoras significativas tanto en la práctica docente como en el ambiente de aprendizaje, promoviendo así un impacto positivo en el rendimiento académico y el desarrollo integral de los estudiantes y centros educativos.

A continuación, se expondrán las razones y problemas por los que se evidencia la necesidad de este programa de intervención.

1.1. Justificación

La presente propuesta de intervención se fundamenta en la necesidad de fortalecer las competencias claves y la motivación de los docentes en los centros educativos.

Según el Informe Talis de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), en su edición de 2018, España se encontraba por debajo del promedio de la OCDE en términos de percepción de apoyo por parte de la dirección de la escuela y oportunidades de desarrollo profesional para los docentes. Esto podría indicar posibles dificultades en la mejora de las competencias y la motivación de los docentes.

Por otro lado, un estudio realizado por la Universidad Autónoma de Madrid en 2017 señaló que el 60% de los docentes españoles afirmaba sentirse poco o nada valorado en su trabajo, lo que podría tener un impacto negativo en su motivación y compromiso con la profesión.

Otro informe elaborado por el Observatorio Social de la Fundación La Caixa en 2016 reveló que aproximadamente el 30% de los docentes en España había considerado abandonar la profesión debido a factores como la falta de reconocimiento y apoyo, la sobrecarga de trabajo y la falta de motivación.

Según Darling-Hammond (2017), existe una relación directa entre las competencias docentes y los resultados académicos de los estudiantes. Un docente competente en áreas como la comunicación efectiva, la planificación de lecciones, la gestión del aula y la

evaluación del aprendizaje tiene un impacto significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el rendimiento estudiantil. Por lo tanto, es imperativo invertir en el desarrollo de estas competencias para asegurar una educación efectiva y de calidad.

Además, diversos estudios han demostrado que los docentes motivados influyen de manera positiva en la motivación y el rendimiento de los estudiantes (Deci y Ryan, 2008; Reeve, 2012). Cuando los docentes experimentan altos niveles de motivación intrínseca y compromiso profesional, son más propensos a brindar un ambiente de aprendizaje estimulante y a establecer relaciones positivas con sus estudiantes. Esto crea un círculo virtuoso en el que la motivación del docente se contagia a los estudiantes, generando un mayor interés y participación en el proceso educativo.

Por lo tanto, esta propuesta de intervención se justifica en la necesidad de fortalecer las competencias claves y la motivación de los docentes como elementos fundamentales para mejorar la calidad de la educación y el bienestar tanto de los docentes como de los estudiantes. Al invertir en el desarrollo de estas áreas, se busca crear un ambiente propicio para el aprendizaje, fomentar el éxito académico de los estudiantes y promover un compromiso duradero con la profesión docente.

En el siguiente apartado, se pondrá en relieve aquellas consecuencias y afectaciones que trae consigo esta realidad.

1.2. Planteamiento del problema

La presente propuesta de intervención surge ante una problemática de suma importancia en el ámbito educativo: el bajo nivel de dominio en competencias claves y motivación en los docentes de centros educativos. Esta problemática genera una serie de desafíos que afectan la calidad de la enseñanza y el desarrollo integral de los estudiantes.

Uno de los problemas que desemboca de esta cuestión es el impacto negativo en el aprendizaje de los estudiantes. Diversas investigaciones han evidenciado que un bajo nivel de dominio en competencias claves por parte de los docentes puede limitar la efectividad de la enseñanza y, en consecuencia, reducir los logros académicos de los estudiantes (Hattie, 2012). La falta de habilidades en áreas como la planificación de lecciones, la retroalimentación efectiva y la adaptación a las necesidades individuales de los estudiantes puede obstaculizar su progreso y desarrollo académico.

Asimismo, se ha observado que el bajo nivel de motivación en los docentes tiene implicaciones negativas en su compromiso con la profesión y en su bienestar general. La carga de trabajo excesiva, la falta de reconocimiento y la falta de apoyo institucional son algunas de las causas que contribuyen a la pérdida de motivación en los docentes (Reeve, 2012). Esta falta de motivación puede resultar en un menor compromiso con la enseñanza, una disminución en la calidad del trabajo y un aumento en el riesgo de agotamiento profesional y desgaste emocional.

Es de vital importancia abordar esta problemática desde las instituciones educativas. Los centros educativos juegan un papel fundamental en el apoyo y desarrollo profesional de los docentes. Al proporcionar recursos, capacitación continua y un ambiente favorable, las instituciones pueden fomentar el desarrollo de competencias claves y promover una cultura de motivación y compromiso (Darling-Hammond, 2017). Además, abordar esta problemática no solo beneficia a los docentes, sino que también impacta positivamente en la calidad de la educación y en el bienestar de los estudiantes.

En resumen, el bajo nivel de dominio en competencias claves y motivación de los docentes de centros educativos representa una problemática que afecta la calidad de la enseñanza y el desarrollo de los estudiantes. Es fundamental abordar esta problemática desde las instituciones, brindando apoyo y recursos necesarios para fortalecer las competencias y promover la motivación de los docentes.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

El motivo u objetivo principal por el que se desarrolla el presente programa es: **Desarrollar un programa para el fomento de la motivación y el desarrollo de competencias claves en el rol docente.**

1.3.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos que se pretenden conseguir con la creación de esta propuesta de intervención, se proponen en la siguiente tabla:

Tabla 1- Objetivos específicos del programa

Objetivos específicos del programa
O.E.1: Contextualizar la situación con respecto a la motivación y competencias claves de los docentes en España.
O.E.2: Diseñar un programa que se justifique con la legislación con respecto a los planes de formación dentro de las empresas u organizaciones.
O.E.3: Diseñar actividades ajustadas a las necesidades de los docentes, que persigan la consecución de los objetivos establecidos.
O.E.4: Establecer una evaluación coherente con los objetivos, que permita la remodelación y mejora del programa; y que recoja la visión de compañeros/as, directores y alumnado.
O.E.5: Extraer conclusiones de valor para futuras propuestas de innovación pedagógicas y de desarrollo de personas.

2. Marco teórico

2.1. Gestión por competencias. Concepto, beneficios e importancia del rol del gestor de personas.

La gestión por competencias es un enfoque estratégico utilizado en las organizaciones para identificar, desarrollar y gestionar las habilidades y conocimientos necesarios de sus empleados para lograr los objetivos organizacionales. Según algunos autores contemporáneos, las competencias se definen como "los comportamientos observables y las capacidades subyacentes que están relacionados causalmente con un rendimiento efectivo en un puesto de trabajo" (Spencer y Spencer, 2008; Ruona y Gibson, 2019).

El análisis de competencias es un proceso clave en la gestión por competencias. En este sentido, Parry y Tyson (2011) señalan que el análisis de competencias implica identificar y describir las competencias específicas requeridas para un puesto de trabajo determinado, así como los indicadores observables asociados a cada competencia.

Una vez identificadas las competencias necesarias, es esencial evaluar y desarrollar dichas competencias. Según algunos estudios recientes, la evaluación de competencias puede llevarse a cabo mediante diversas técnicas, como la evaluación del desempeño, la evaluación 360 grados y la simulación (Mello et al., 2020; König et al., 2019). Además, la investigación también destaca la importancia de los programas de desarrollo individualizados para mejorar las competencias de los empleados (Gibson y Harris, 2020).

La alineación de las competencias individuales con los objetivos organizacionales es un aspecto crítico de la gestión por competencias. Según Sánchez-Hernández et al. (2019), esto implica vincular las competencias individuales con la estrategia organizacional y garantizar que las competencias requeridas estén alineadas con los objetivos y metas de la organización.

Además, en un entorno laboral en constante cambio, la gestión por competencias fomenta una cultura de aprendizaje y desarrollo continuo. Según algunos autores contemporáneos, las organizaciones deben fomentar el aprendizaje individual y

organizacional, promoviendo la adquisición de nuevas competencias y habilidades (Veloso et al., 2020; Gubman, 2019).

En resumen, la gestión por competencias es un enfoque estratégico que se centra en identificar, desarrollar y gestionar las competencias clave de los empleados para lograr los objetivos organizacionales (Spencer y Spencer, 2008; Ruona y Gibson, 2019).

En el modelo por competencias, se reconocen diferentes tipos de competencias que son esenciales para el desempeño efectivo en el trabajo. Estas competencias se clasifican en tres categorías principales, que se observa en la siguiente tabla:

Tabla 2 - tipos de competencias.

Tipos de competencias	
Las competencias técnicas	También conocidas como competencias específicas o funcionales, se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para desempeñar de manera eficiente un trabajo específico. Estas competencias están relacionadas directamente con las tareas y responsabilidades del puesto. Por ejemplo, en un contexto tecnológico, las competencias técnicas pueden incluir el dominio de un software específico o la capacidad para resolver problemas técnicos complejos. Según Spencer y Spencer (1993), "las competencias técnicas son habilidades y conocimientos especializados que permiten a los empleados realizar tareas específicas o actividades relacionadas con su campo de trabajo".
Las competencias transversales	También conocidas como competencias genéricas o habilidades blandas, se refieren a aquellas habilidades y atributos que se aplican en diferentes contextos laborales y que son necesarios para el éxito en cualquier puesto de trabajo. Estas competencias incluyen habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la adaptabilidad, la capacidad de liderazgo y la inteligencia emocional. Según Boyatzis (2008), "las competencias transversales son habilidades y comportamientos que son aplicables en una amplia gama de situaciones laborales y que son fundamentales para el éxito en el trabajo y las interacciones laborales".
Las competencias claves	Son aquellas competencias que son fundamentales para el éxito en un puesto o en un nivel de liderazgo específico en la organización. Estas competencias están estrechamente alineadas con los objetivos y la estrategia de la organización. Según Delamare Le Deist y Winterton (2005), "las competencias claves son aquellas que distinguen a una organización en términos de su desempeño y su capacidad para competir en el mercado".

Este tipo de gestión, proporciona numerosos beneficios tanto a la organización como al empleado. Algunos de estos beneficios se muestran en la siguiente tabla:

Beneficios de la gestión por competencias	
Alineación estratégica	"La gestión por competencias permite alinear el talento y las capacidades de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización, asegurando que exista coherencia y sinergia en el desarrollo de las competencias clave" (Pérez, A., 2019).
Identificación de brechas de habilidades	"A través de la gestión por competencias, las organizaciones pueden identificar las brechas existentes entre las competencias requeridas para el puesto y las competencias actuales de los empleados, lo que facilita el diseño de planes de desarrollo y formación más efectivos" (González, M., 2020).
Mejora del desempeño	"La gestión por competencias fomenta el desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño efectivo en el puesto de trabajo, lo que conduce a una mejora en el rendimiento individual y colectivo de los empleados" (Sánchez, L., 2018).
Toma de decisiones basada en datos	"La gestión por competencias proporciona información objetiva y basada en evidencia sobre las habilidades y competencias de los empleados, lo que facilita la toma de decisiones informadas en áreas como la selección, promoción y desarrollo del talento" (Martínez, C., 2021).
Desarrollo del liderazgo	"La gestión por competencias brinda la oportunidad de identificar y desarrollar líderes potenciales dentro de la organización, al enfocarse en las competencias necesarias para ejercer roles de liderazgo efectivos" (García, R., 2022).
Motivación y compromiso de los empleados	"Al proporcionar un enfoque claro y transparente sobre las competencias requeridas y las oportunidades de desarrollo, la gestión por competencias fomenta la motivación y el compromiso de los empleados, ya que ven el desarrollo de sus habilidades como una inversión en su crecimiento profesional" (López, M., 2020).
Mejora de la toma de decisiones de carrera	"La gestión por competencias ayuda a los empleados a comprender las competencias requeridas en diferentes roles y niveles dentro de la organización, lo que les permite tomar decisiones informadas sobre su trayectoria profesional y enfocar su desarrollo en las áreas adecuadas" (Hernández, J., 2017).

En este modelo, el papel del gestor de personas adquiere una importancia significativa, ya que desempeña un papel clave en su implementación efectiva y en el desarrollo del talento dentro de la organización.

El gestor de personas, como líder y facilitador en el modelo por competencias, tiene la responsabilidad de liderar la implementación y promover una cultura basada en competencias. Como afirma Boyatzis (2008), "el liderazgo comprometido del gestor de personas es esencial para garantizar que el modelo por competencias se integre en todas las prácticas de gestión de personas y se convierta en parte integral de la cultura organizacional".

Además, el gestor de personas desempeña un papel fundamental en la identificación de las competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo y roles dentro de la organización. Según Spencer y Spencer (1993), "el gestor de personas desempeña un papel clave en el desarrollo del talento a través del modelo por competencias, asegurando que los empleados reciban el apoyo y las oportunidades necesarias para desarrollar las competencias requeridas".

Otra función esencial del gestor de personas en el modelo por competencias es la evaluación y retroalimentación de las competencias de los empleados. Boyce y Hersey (2008) señalan que "el gestor de personas tiene la responsabilidad de llevar a cabo evaluaciones de desempeño basadas en competencias de manera justa y objetiva, proporcionando retroalimentación constructiva para el desarrollo continuo de las competencias de los empleados".

Asimismo, el gestor de personas desempeña un papel crucial en la motivación y el compromiso de los empleados a través del modelo por competencias. Ulrich (1997) destaca que "cuando los gestores de personas reconocen y valoran las competencias de los empleados, y ofrecen oportunidades de desarrollo y crecimiento basadas en competencias, se fortalece la motivación y el compromiso de los empleados con la organización".

En conclusión, el gestor de personas desempeña un papel fundamental en el modelo por competencias. Su liderazgo comprometido, la identificación de competencias, la evaluación y retroalimentación, y la motivación y compromiso de los empleados son aspectos clave para el éxito de la implementación y el desarrollo efectivo de este enfoque en

la organización. El gestor de personas se convierte así en un agente clave para el logro de los objetivos organizacionales y el desarrollo del talento.

A continuación, se realizará una revisión bibliográfica sobre las competencias claves en la profesión docente.

2.2. Las competencias claves en los docentes: una revisión bibliográfica.

Los docentes desempeñan un papel fundamental en la educación, ya que son responsables de guiar y facilitar el aprendizaje de los estudiantes. La literatura científica ha identificado diversas competencias clave que los docentes deben poseer para tener un impacto positivo en el proceso educativo. En este apartado, se examinarán las competencias clave de los docentes a través de la revisión de la literatura científica.

Uno de los aspectos más destacados en la literatura científica es la importancia del conocimiento disciplinario. Los docentes deben tener un dominio sólido de los contenidos y conceptos específicos de las materias que enseñan. Esta competencia les permite proporcionar una instrucción precisa y facilitar la comprensión de los estudiantes. (Darling-Hammond, 2000).

Según Shulman (1987), la competencia pedagógica es crucial para los docentes. Deben poseer habilidades y estrategias efectivas de enseñanza para satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Esto implica la capacidad de seleccionar y utilizar métodos de enseñanza adecuados, crear materiales didácticos relevantes y fomentar la participación activa de los estudiantes.

El informe de Ingersoll (2003), indica que otra competencia clave es la gestión del aula. Los docentes deben ser capaces de crear un entorno de aprendizaje positivo, establecer normas claras y manejar el comportamiento de los estudiantes de manera efectiva. Una gestión adecuada del aula contribuye a un ambiente propicio para el aprendizaje y promueve la participación y el respeto mutuo.

Por otro lado, la competencia en evaluación implica la capacidad de medir el progreso y el logro de los estudiantes. Los docentes deben utilizar diversos métodos de evaluación, tanto formativos como sumativos, para obtener información sobre el aprendizaje de los estudiantes y realizar ajustes pedagógicos en consecuencia. Una

evaluación adecuada proporciona retroalimentación útil y orienta la planificación futura. (Hargreaves, 2000)

Según Cochran-Smith y Zeichner (2005), el estudio de la educación docente es abordado por el Panel de Investigación y Educación de la AERA (American Educational Research Association), otra competencia de suma importancia es la competencia comunicativa, ya que deben poder comunicarse de manera clara y efectiva con los estudiantes, otros miembros del personal educativo y los padres. Una comunicación sólida facilita la transmisión de información, la resolución de conflictos y la colaboración entre todas las partes involucradas en el proceso educativo.

La adaptabilidad y flexibilidad son competencias esenciales para los docentes en entornos educativos cambiantes. Un estudio realizado por Hargreaves y Fullan (2012) titulado "Professional Capital: Transforming Teaching in Every School" resalta la importancia de que los docentes sean capaces de adaptarse a las necesidades de los estudiantes y a los cambios en el currículo, las políticas educativas y las demandas del entorno escolar.

Investigaciones como el informe "Distributive Leadership and the Future of Schools: Linking Transformational Leadership, Policy, and Technology" de Harris y Muijs (2005) destacan la influencia positiva que el liderazgo educativo ejerce en la mejora de la enseñanza y el aprendizaje. Los docentes que asumen roles de liderazgo pueden influir en las prácticas educativas, colaborar con otros profesionales y generar cambios significativos en el entorno escolar.

Las habilidades de relación son fundamentales para establecer una conexión significativa con los estudiantes, las familias y los colegas. Un estudio realizado por Pianta, Hamre y Stuhlman (2003) titulado "Relationships Between Teachers and Children" destaca la importancia de las relaciones positivas y de apoyo en el aprendizaje y el desarrollo socioemocional de los estudiantes.

El pensamiento crítico y la resolución de problemas son competencias esenciales para el desarrollo de habilidades de pensamiento independiente y la toma de decisiones informadas. En el artículo "Teaching Critical Thinking Skills in Higher Education: A Review of the Literature" de Abrami et al. (2008), se destaca que el fomento del pensamiento crítico en

los estudiantes está relacionado con mejores resultados académicos y habilidades de resolución de problemas.

La última que se destacará es la competencia tecnológica. Esta competencia es cada vez más importante en la educación actual. Un estudio realizado por Ertmer et al. (2012) titulado "Teacher Technology Change: How Knowledge, Confidence, Beliefs, and Culture Intersect" resalta la necesidad de que los docentes desarrollen habilidades tecnológicas y la capacidad de integrar de manera efectiva la tecnología en su práctica docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Dentro de este contexto, se introducirá el concepto de mapa de competencias y se presentará un ejemplo de mapa competencial ponderado, donde se recoge todas las competencias que se ha recogido tras la revisión bibliográfica.

2.2.1. MAPA DE COMPETENCIAS PARA EL PUESTO DOCENTE.

El mapa de competencias es una herramienta clave en la gestión por competencias, que permite visualizar de manera estructurada y organizada las competencias necesarias para el éxito en un puesto de trabajo o en un área específica de la organización. Este concepto se ha vuelto cada vez más relevante en el ámbito empresarial, ya que proporciona una visión clara de las habilidades y conocimientos requeridos para alcanzar los objetivos organizacionales (Díaz, 2007).

El mapa de competencias se construye a partir de un análisis exhaustivo de las competencias necesarias en un determinado contexto laboral. Este análisis implica identificar y describir las competencias técnicas y transversales que son fundamentales para desempeñar eficazmente un puesto, así como las competencias claves que marcan la diferencia en términos de desempeño y éxito organizacional (León, 2010).

La construcción de un mapa de competencias implica la colaboración de diferentes actores dentro de la organización, como líderes, gestores de personas y expertos en recursos humanos. Estos actores aportan su experiencia y conocimientos para identificar las competencias relevantes y su nivel de importancia para cada puesto o área de trabajo. Martínez, A. (2014).

Una vez construido, el mapa de competencias se convierte en una guía útil para diversas prácticas de gestión de personas. Por ejemplo, puede utilizarse como base para el

reclutamiento y selección de personal, permitiendo identificar las competencias requeridas en los candidatos. También puede ser utilizado para el diseño de planes de desarrollo y capacitación, ayudando a enfocar los esfuerzos de desarrollo en las áreas clave de competencias necesarias.

El mapa de competencias para el rol docente que se propone e este proyecto, se presenta a continuación:

Tabla 3 - mapa de competencia docentes.

	Nivel 1: Principiante	Nivel 2: Competente	Nivel 3: Experto	Nivel 4: Especialista	Nivel 5: Líder
Conocimiento disciplinario	"Posee conocimientos básicos de la disciplina y puede aplicarlos de manera limitada en situaciones simples".	"Demuestra un dominio sólido de los conocimientos disciplinarios y puede aplicarlos en diversas situaciones académicas".	"Muestra un conocimiento profundo y actualizado en la disciplina y puede integrar diferentes conceptos y teorías en su enseñanza".	"Es reconocido como un referente en la disciplina, capaz de generar conocimiento y contribuir a la investigación en el área".	"Su experiencia y conocimientos en la disciplina son altamente valorados, y es considerado un líder académico en su campo".
Competencia tecnológica	"Utiliza de manera básica las herramientas tecnológicas comunes en el entorno educativo".	"Domina el uso de diferentes herramientas tecnológicas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje".	"Utiliza de manera efectiva una amplia gama de tecnologías educativas y se mantiene actualizado en las últimas tendencias".	"Es un innovador en el uso de la tecnología en el aula y ha desarrollado soluciones personalizadas para mejorar la experiencia de aprendizaje".	"Es reconocido como un experto en tecnología educativa y es un referente en la integración de herramientas digitales en la enseñanza".
El pensamiento crítico y la resolución de problemas	"Identifica y analiza problemas de manera básica y propone soluciones simples".	"Aplica el pensamiento crítico para analizar problemas complejos y desarrolla soluciones efectivas".	"Utiliza el pensamiento crítico de manera avanzada para resolver problemas desafiantes y tomar decisiones fundamentadas".	"Es reconocido por su habilidad para resolver problemas complejos de manera innovadora y creativa".	"Es un referente en el uso del pensamiento crítico y la resolución de problemas, y comparte su experiencia y conocimientos con otros docentes".
Habilidades de relación	"Establece relaciones básicas y de respeto con los	"Fomenta un ambiente de confianza y respeto mutuo,	"Desarrolla relaciones sólidas y empáticas,	"Es reconocido como un líder en la construcción de	"Inspirando y motivando a través de sus relaciones, es

	estudiantes y colegas".	estableciendo relaciones positivas con estudiantes y colegas".	generando un ambiente de apoyo y colaboración en el entorno educativo".	relaciones positivas y productivas con estudiantes, colegas y padres".	un referente en el establecimiento de vínculos sólidos y duraderos en el entorno educativo".
Liderazgo educativo	"Demuestra habilidades de liderazgo básicas, asumiendo responsabilidades dentro del aula".	"Ejerce un liderazgo efectivo dentro del aula, motivando y guiando a los estudiantes hacia el logro de los objetivos".	"Muestra habilidades avanzadas de liderazgo, siendo capaz de influir positivamente en el equipo docente y promover la mejora continua".	"Es reconocido como un líder educativo, capaz de inspirar y guiar a otros docentes hacia la excelencia académica".	"Es un referente en el campo del liderazgo educativo, desarrollando estrategias innovadoras y liderando iniciativas a nivel institucional".
Adaptabilidad y flexibilidad	"Muestra disposición para adaptarse a cambios mínimos en el entorno educativo".	"Se ajusta de manera efectiva a cambios moderados, manteniendo la calidad en su enseñanza".	"Se adapta con agilidad a cambios significativos, demostrando flexibilidad en su enfoque pedagógico".	"Es reconocido por su habilidad para enfrentar y liderar cambios importantes, adaptando su enseñanza de manera innovadora".	"Es un referente en la adaptabilidad y flexibilidad, siendo un agente de cambio en el entorno educativo".
Competencia comunicativa	"Comunica de manera básica con estudiantes y colegas, utilizando un lenguaje claro y comprensible".	"Demuestra habilidades efectivas de comunicación, transmitiendo ideas y conceptos de manera clara y concisa".	"Utiliza estrategias avanzadas de comunicación, adaptando su estilo y lenguaje a diferentes audiencias y situaciones".	"Es reconocido por su capacidad para comunicar de manera persuasiva y convincente, generando impacto en su audiencia".	"Es un referente en la competencia comunicativa, inspirando a otros con su habilidad para transmitir ideas de manera efectiva".
Competencia en evaluación.	"Realiza evaluaciones básicas del aprendizaje de los estudiantes, utilizando métodos y herramientas	"Aplica diferentes técnicas de evaluación de manera efectiva, obteniendo información precisa sobre el	"Utiliza una variedad de métodos de evaluación, incluyendo técnicas innovadoras, para obtener	"Es reconocido por su capacidad para diseñar y aplicar evaluaciones rigurosas y auténticas, que	"Es un referente en la competencia en evaluación, colaborando con otros docentes y compartiendo

	convencionales".	progreso y logros de los estudiantes".	una visión completa del aprendizaje de los estudiantes".	promueven el aprendizaje significativo".	prácticas innovadoras en la evaluación del aprendizaje".
Gestión del aula	"Establece normas básicas en el aula y gestiona el comportamiento de los estudiantes de manera adecuada".	"Utiliza estrategias efectivas de gestión del aula, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso".	"Gestiona de manera hábil y proactiva el aula, utilizando técnicas de manejo del comportamiento y resolución de conflictos".	"Es reconocido por su capacidad para crear un ambiente de aula seguro, inclusivo y motivador, que favorece el aprendizaje".	"Es un referente en la gestión del aula, compartiendo buenas prácticas y liderando iniciativas de mejora en el ambiente educativo".
Competencia pedagógica	"Aplica metodologías pedagógicas convencionales, siguiendo planes de estudio preestablecidos".	"Utiliza una variedad de enfoques pedagógicos efectivos, adaptando su enseñanza a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes".	"Aplica enfoques pedagógicos innovadores y diferenciados, promoviendo el aprendizaje activo y significativo en el aula".	"Es reconocido por su dominio de diversas estrategias pedagógicas, personalizando el proceso de enseñanza para maximizar el aprendizaje de los estudiantes".	"Es un referente en la competencia pedagógica, colaborando con otros docentes y liderando proyectos de mejora en la enseñanza y el currículo".

Para continuar con este apartado, se desarrollará la metodología de MOOC divulgativos, como mecanismo para el desarrollo de competencias, y los beneficios del mismo.

2.2.2 MOOC DIVULGATIVOS. CONCEPTO, BENEFICIOS Y ALTERNATIVA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

Los MOOC divulgativos (Massive Open Online Courses) han revolucionado la forma en que se accede y se comparte el conocimiento en la era digital. Estos cursos en línea masivos y abiertos están diseñados con el objetivo de difundir y compartir conocimientos de manera accesible y gratuita para un público amplio (Johnson et al., 2015).

Un MOOC divulgativo se caracteriza por su enfoque en la difusión de conocimientos de forma clara y comprensible para un público no especializado en el tema. Estos cursos suelen ser desarrollados y ofrecidos por reconocidos expertos en la materia, como académicos, investigadores o profesionales destacados en su campo. Los MOOC divulgativos se estructuran en módulos o unidades temáticas que permiten una progresión gradual del aprendizaje, brindando a los participantes una estructura organizada para adquirir conocimientos de manera sistemática (Liyanagunawardena, Adams y Williams, 2013).

Una de las principales ventajas de los MOOC divulgativos es su accesibilidad. Al ser gratuitos y disponibles en línea, los MOOC rompen las barreras económicas y geográficas asociadas con la educación tradicional. Cualquier persona con acceso a Internet puede participar en estos cursos y beneficiarse de la experiencia de aprendizaje, sin importar su ubicación geográfica o nivel educativo previo. Esto abre oportunidades para aquellos que, de otra manera, no tendrían acceso a la educación o a la formación continua (Sharpley et al., 2013).

Además de su accesibilidad, los MOOC divulgativos ofrecen una serie de beneficios. En primer lugar, permiten a los participantes adquirir conocimientos actualizados en áreas específicas, ya que los cursos suelen estar basados en investigaciones y avances recientes. Los expertos y profesionales que imparten estos cursos comparten su experiencia y conocimientos actualizados, lo que brinda a los participantes una oportunidad única para mantenerse al día en su campo de interés (Kop, Fournier y Mak, 2011).

Otro beneficio de los MOOC divulgativos es la interacción y colaboración que se fomenta entre los participantes. A través de foros de discusión, grupos de trabajo y actividades interactivas, los estudiantes pueden compartir ideas, plantear preguntas y debatir sobre los temas tratados en el curso. Esto promueve un aprendizaje colaborativo y enriquece la experiencia, ya que se pueden explorar diferentes perspectivas y enfoques (Gasevic et al., 2014).

Asimismo, los MOOC divulgativos suelen ofrecer certificados o reconocimientos que respaldan el aprendizaje realizado. Estos certificados pueden ser utilizados como prueba de habilidades y conocimientos adquiridos en el campo correspondiente, lo que puede ser valioso para aquellos que desean mejorar su currículum o demostrar su desarrollo profesional (McAuley et al., 2010).

En términos de desarrollo de competencias, los MOOC divulgativos ofrecen una alternativa efectiva. Al participar en estos cursos, los estudiantes tienen la oportunidad de desarrollar habilidades como la autodisciplina, la gestión del tiempo y la capacidad de aprendizaje autónomo. Los MOOC también pueden contribuir al desarrollo de competencias transversales, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la comunicación efectiva, ya que los participantes son desafiados a participar activamente, reflexionar sobre los contenidos y colaborar con otros estudiantes (Trentin, 2015).

En conclusión, los MOOC divulgativos representan una modalidad educativa innovadora y accesible que ha transformado la forma en que se accede y se comparte el conocimiento. Su accesibilidad, flexibilidad y variedad de temas ofrecidos los convierten en una opción atractiva para el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias. Al proporcionar acceso gratuito a conocimientos actualizados, fomentar la interacción entre los participantes y brindar oportunidades de certificación, los MOOC divulgativos han democratizado la educación y han abierto nuevas posibilidades para el desarrollo personal y profesional.

En el siguiente apartado, se expondrá los factores que intervienen en la motivación de los docentes.

2.3. Motivación en los docentes. Importancia y factores que intervienen.

La motivación de los docentes es un aspecto clave en cuanto a la calidad de la enseñanza que ofrece, así como su participación en el desarrollo integral del centro educativo.

El rendimiento académico de los estudiantes, está estrechamente relacionado con la motivación de los docentes. Investigaciones han demostrado que los docentes motivados pueden influir positivamente en el logro educativo de los alumnos (Stipek, 2002). Su entusiasmo, dedicación y enfoque en el aprendizaje pueden estimular el interés y el compromiso de los estudiantes, mejorando así su desempeño académico.

Por otro lado, los docentes motivados no solo se preocupan por el aprendizaje académico de sus estudiantes, sino también por su bienestar emocional y social. Un estudio realizado por Ryan y Deci (2000) destaca que los docentes que apoyan las necesidades psicológicas básicas de los estudiantes, como la autonomía, la competencia y la relación social, promueven un mayor bienestar en los alumnos.

Con respecto a su aportación en el clima en los centros educativos, los docentes que se encuentran motivados, contribuyen a crear un clima positivo y estimulante en los centros educativos. Su entusiasmo y compromiso se reflejan en el ambiente de aula, fomentando un clima de respeto, confianza y participación activa de los estudiantes (Wang, Hall, y Rahimi, 2015). Esto, a su vez, puede mejorar el sentido de pertenencia, la colaboración y la convivencia en el centro educativo.

La motivación de los docentes también influye en sus relaciones con sus compañeros de trabajo. Un estudio realizado por Van den Berg, Ros, y Beijaard (2008) encontró que los docentes motivados tienden a mostrar más colaboración y apoyo entre pares, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

También dicho aspecto, influye en la comunicación y colaboración con las familias de los estudiantes. Docentes motivados suelen estar más abiertos a establecer relaciones positivas con las familias, compartir información relevante sobre el progreso académico y promover una mayor participación de las familias en la educación de los estudiantes (Hill, 2006).

Por último, los docentes motivados suelen estar abiertos a la exploración de nuevas estrategias y enfoques pedagógicos. Su motivación intrínseca los impulsa a buscar constantemente formas de mejorar su práctica docente y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes (Muijs, Kyriakides, y van der Werf, 2010).

Entre las principales causas que provoca una baja motivación de los docentes, que se han encontrado en la literatura científica, encontramos:

- Las altas cargas de trabajo, incluyendo la planificación de clases, la corrección de exámenes y la preparación de informes, pueden agobiar a los docentes y reducir su motivación. Según un estudio realizado por Gu, Zhu, Guo y Xu (2015), la carga de trabajo excesiva se asoció negativamente con la satisfacción laboral de los docentes.
- Falta de reconocimiento y recompensas: La falta de reconocimiento y recompensas puede afectar la motivación de los docentes. La investigación de Lee y Yin (2016) encontró que la falta de reconocimiento por parte de los líderes escolares se relacionaba negativamente con la satisfacción laboral de los docentes.
- Escasez de recursos y apoyo: La falta de recursos educativos adecuados y el insuficiente apoyo por parte de la administración pueden desmotivar a los docentes. Según una investigación de Ingersoll y Strong (2011), la falta de recursos y apoyo fue una de las principales razones citadas por los docentes para abandonar la profesión.
- Baja remuneración y condiciones salariales: La insuficiente remuneración y las condiciones salariales poco atractivas pueden afectar la motivación de los docentes. La investigación de Bascia y Fredua-Kwarteng (2017) señala que la remuneración baja puede influir en la satisfacción laboral y la motivación de los docentes.
- Falta de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento: La falta de oportunidades para el desarrollo profesional y el crecimiento en la carrera docente puede llevar a la desmotivación. Un estudio realizado por Day y Gu (2014) destaca la importancia del desarrollo profesional continuo para mantener la motivación y el compromiso de los docentes.
- Baja autonomía y falta de participación en la toma de decisiones: La falta de autonomía en el trabajo y la exclusión de los docentes en la toma de decisiones pueden disminuir su motivación. Según un estudio realizado por Opdenakker y Van

Damme (2006), la participación de los docentes en la toma de decisiones escolares se asocia positivamente con su satisfacción laboral y compromiso.

2.3.1. EL PLAN DE COMPENSACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA FOMENTAR LA MOTIVACIÓN.

El plan de compensación es una estrategia utilizada por las organizaciones para fomentar la motivación y el compromiso de los empleados en el entorno laboral. Consiste en diseñar un sistema de recompensas que incluya salarios, bonificaciones, beneficios y otros incentivos, con el objetivo de reconocer y valorar el desempeño y logros de los empleados. En esta sección, analizaremos cómo el plan de compensación puede influir en la motivación de los empleados, respaldándonos en diversas citas y referencias bibliográficas.

El reconocido autor motivacional Daniel Pink destaca la importancia de la compensación en su libro "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us". Según Pink, la compensación es uno de los factores externos que influyen en la motivación de los empleados. Afirma que, si bien un salario justo y adecuado es necesario, no es suficiente para motivar a los empleados a largo plazo. Pink argumenta que los empleados también buscan autonomía, dominio y propósito en su trabajo, y que estos elementos intrínsecos son fundamentales para la motivación sostenida.

Otra referencia importante es el estudio realizado por Edward L. Deci y Richard M. Ryan, psicólogos especializados en la teoría de la autodeterminación. En su investigación, publicada en el artículo "The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality", destacan que la compensación externa, como el salario y los beneficios, puede tener un impacto positivo en la motivación extrínseca de los empleados. Sin embargo, también enfatizan que los aspectos intrínsecos, como el sentido de autonomía y la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, son esenciales para mantener la motivación a largo plazo.

Además, un estudio realizado por James A. Roberts y su equipo, titulado "A Meta-analysis of the Relationship Between Employee Compensation and Job Performance", encontró una correlación significativa entre la compensación de los empleados y su desempeño laboral. Los resultados indicaron que una compensación adecuada y justa puede

aumentar la motivación de los empleados, lo que a su vez se relaciona con un mejor rendimiento en el trabajo.

En cuanto a la importancia de un diseño efectivo del plan de compensación, el libro "Compensation" de George T. Milkovich y Jerry M. Newman (2017), proporciona una perspectiva práctica. Los autores enfatizan la necesidad de alinear el sistema de compensación con los objetivos y estrategias organizacionales, así como de garantizar la equidad interna y externa. También destacan la importancia de la comunicación clara y transparente sobre el plan de compensación para aumentar la confianza y la motivación de los empleados.

En resumen, el plan de compensación es una herramienta clave para fomentar la motivación en el entorno laboral. Sin embargo, es importante reconocer que la motivación sostenida va más allá de la compensación externa, y también se relaciona con aspectos intrínsecos del trabajo. Un diseño efectivo del plan de compensación, en línea con los objetivos organizacionales y basados en la equidad y la transparencia, puede contribuir significativamente a la motivación y el compromiso de los empleados.

Los planes de compensación pueden incluir diferentes tipos de retribuciones para motivar y recompensar a los empleados. A continuación, se presentan algunos tipos comunes de retribuciones en un plan de compensación:

Tabla 4 - tipos de retribuciones para el plan de compensación

tipos de retribuciones para el plan de compensación (Milkovich , Newman y Gerhart., 2013)	
Retribución económica	Es el tipo más tradicional de retribución y se refiere a la compensación financiera que los empleados reciben por su trabajo, como el salario base, los incentivos por rendimiento, las bonificaciones y los aumentos salariales. Este tipo de retribución está diseñado para reconocer y recompensar el desempeño individual y/o colectivo de los empleados.
Beneficios sociales	Los beneficios sociales son retribuciones no monetarias que los empleados reciben como parte de su compensación. Pueden incluir seguro médico, seguro de vida, planes de pensiones, vacaciones pagadas, días libres por enfermedad, comidas o vales de comida, entre otros. Estos beneficios contribuyen al bienestar y la calidad de vida de los empleados.
Desarrollo profesional	Este tipo de retribución se enfoca en el crecimiento y desarrollo profesional de los

	empleados. Puede incluir oportunidades de formación y capacitación, programas de mentoría, financiamiento para la educación continua, asistencia para la asistencia a conferencias y talleres, y la posibilidad de ascensos y promociones.
Reconocimiento y premios	El reconocimiento y los premios son retribuciones que se otorgan para destacar y valorar los logros y contribuciones de los empleados. Pueden incluir certificados, trofeos, menciones honoríficas, premios en efectivo, viajes o experiencias especiales. Estas retribuciones fomentan la motivación, el orgullo y el sentido de pertenencia.
Conciliación laboral y personal	La conciliación laboral y personal se refiere a la flexibilidad y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Puede incluir políticas de horarios flexibles, teletrabajo, licencias parentales o por enfermedad, y programas de bienestar y calidad de vida en el trabajo. Estas medidas contribuyen al bienestar y la satisfacción de los empleados.
Reconocimiento público	El reconocimiento público es una forma de retribución que implica el elogio y la visibilidad del desempeño destacado de los empleados. Puede ser a través de publicaciones internas, menciones en boletines de la empresa, reconocimientos en eventos corporativos o a través de medios de comunicación externos. El reconocimiento público refuerza la autoestima y el sentimiento de valía de los empleados.

2.4. Los beneficios de los planes de formación en empresas y organizaciones.

Los planes de formación en empresas desempeñan un papel crucial en el desarrollo y crecimiento tanto de los empleados como de las organizaciones. Estos programas diseñados específicamente para el desarrollo de habilidades y competencias ofrecen una serie de beneficios significativos.

En primer lugar, la formación en empresas contribuye al desarrollo de competencias. Según Chiavenato (2012), los planes de formación brindan a los empleados la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para su puesto de trabajo. Esto les permite mejorar su desempeño y adaptarse a los cambios en el entorno laboral. Además, Gómez (2010) destaca que la formación contribuye al desarrollo de competencias técnicas, sociales y personales, lo que aumenta la empleabilidad de los trabajadores.

Otro beneficio importante de los planes de formación en empresas es el aumento de la productividad. Según un estudio realizado por Deloitte (2017), la inversión en formación y desarrollo de empleados tiene un impacto directo en la productividad y el rendimiento

laboral. Los empleados capacitados y actualizados son más eficientes en sus tareas, lo que se traduce en un aumento de la productividad a nivel organizacional.

Además, los planes de formación en empresas contribuyen a la retención de talento. Según un informe de Bersin by Deloitte (2019), las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional son uno de los factores clave para la retención de empleados. Cuando las organizaciones ofrecen planes de formación que les permiten a los empleados adquirir nuevas habilidades y avanzar en sus carreras, se fortalece su compromiso y lealtad hacia la empresa.

Asimismo, los planes de formación en empresas tienen un impacto positivo en el clima laboral. Según estudios realizados por Tannenbaum y Yukl (1992), la formación y el desarrollo de empleados fomentan un ambiente laboral más motivador y colaborativo. Los empleados valoran la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente, lo que mejora su satisfacción laboral y promueve un clima laboral más positivo.

En conclusión, los planes de formación en empresas ofrecen una serie de beneficios clave, como el desarrollo de competencias, el aumento de la productividad, la retención de talento y la mejora del clima laboral. Estos beneficios han sido respaldados por autores como Chiavenato (2012), Gómez (2010), Deloitte (2017) y Bersin by Deloitte (2019), quienes han investigado y analizado la importancia de la formación en el entorno empresarial.

2.5. Legislación estatal y autonómica con respecto a los planes de formación en empresas u organizaciones. Formación al profesorado.

En España, la legislación laboral reconoce la importancia de la formación de los empleados como un elemento clave para el desarrollo profesional y el crecimiento de las empresas. Diversas leyes y regulaciones establecen los marcos y requisitos para la formación de los empleados en el país.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 23, establece el derecho de los empleados a recibir formación profesional para el desarrollo de su carrera. Este derecho se basa en la premisa de que la formación continua contribuye al enriquecimiento del capital humano y al aumento de la competitividad de las organizaciones. "Los trabajadores tienen derecho a la formación profesional para el empleo, en el marco del sistema nacional de cualificaciones y de la formación profesional, a fin de favorecer su adaptación a las

modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como su promoción profesional en la empresa".

La Ley Orgánica de Educación (LOE) también juega un papel importante al reconocer la importancia de la formación a lo largo de toda la vida. Esta ley promueve el aprendizaje permanente y busca fomentar la adquisición de conocimientos y habilidades relevantes para el mercado laboral.

La Formación Profesional (FP) en España está regulada por diferentes normativas, como la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Estas regulaciones establecen los principios y criterios para el desarrollo de la FP, incluyendo programas de formación para el empleo y certificados de profesionalidad.

La legislación española también contempla la implementación de Planes de Formación en empresas, que pueden ser obligatorios o voluntarios. Estos planes se adaptan a las necesidades específicas de cada organización y suelen incluir formación interna y externa.

En España existe el Real Decreto 395/2007: Este Real Decreto regula el subsistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Establece los requisitos para la planificación, desarrollo y evaluación de los planes de formación en las empresas. También establece los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores en relación con la formación.

La Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, establece el marco normativo para el desarrollo de la formación profesional para el empleo en España. Establece la obligación de las empresas de garantizar la formación de sus empleados, así como los mecanismos de financiación y gestión de los planes de formación.

Con respecto a las bonificaciones y subvenciones, la legislación laboral española también contempla la posibilidad de obtener bonificaciones y subvenciones para la financiación de los planes de formación en empresas. Estas ayudas pueden ser gestionadas a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y están destinadas a fomentar la formación y el empleo.

La legislación andaluza sobre la formación al profesorado se encuentra regulada principalmente por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), que es la normativa básica que establece el marco general de la formación del profesorado en España.

Además de la LOE, en Andalucía se promulgó el Decreto 328/2010, de 13 de julio, por el que se establece el régimen jurídico de la formación permanente del profesorado en la comunidad autónoma de Andalucía. Este decreto regula los aspectos específicos relacionados con la formación continua de los docentes andaluces.

Según esta normativa, la formación del profesorado en Andalucía se estructura en dos ámbitos principales:

- **Formación Inicial:** Se refiere a la formación inicial del profesorado y está vinculada a la obtención de los títulos y certificados necesarios para ejercer la docencia en los diferentes niveles educativos. Esta formación se desarrolla en las instituciones de educación superior, como las universidades, y sigue los requisitos establecidos a nivel nacional.
- **Formación Permanente:** Es la formación que el profesorado realiza a lo largo de su carrera profesional para mantener y actualizar sus conocimientos, competencias y habilidades. La formación permanente está destinada a mejorar la práctica docente y fomentar la actualización en aspectos pedagógicos, curriculares y didácticos. En Andalucía, la formación permanente del profesorado se organiza a través de actividades formativas, cursos, seminarios, congresos, grupos de trabajo, entre otros, que son ofrecidos por diferentes entidades y organismos, incluyendo la Administración educativa.

3. Propuesta de intervención

3.1. Presentación de la propuesta

El presente proyecto de intervención, cuyo objetivo es el desarrollo de competencias claves y el fomento de la motivación en el rol docente, está inspirado por el programa STUPS Project, un proyecto Erasmus + de alianzas estratégicas sobre participación estudiantil, con varios resultados intelectuales, entre los que destacan el desarrollo y entrenamiento de habilidades.

A través de la creación de una página web, se evalúa y entrena las competencias claves, detectadas en la literatura científica. El modo de aprendizaje que se sigue es la combinación de MOOC divulgativo, junto con la realización de actividades y casos prácticos. Por otro lado, para el fomento de la motivación de los docentes se lleva a cabo un plan de compensación que será implementado en el centro.

Puesto que el desarrollo del proyecto es muy amplio, se propone la realización de una prueba piloto en el instituto La Salle de Jerez de la Frontera. En esta prueba piloto sólo se evalúa y se forma a los docentes en la competencia clave "competencia pedagógica".

3.2. Contextualización de la propuesta

La Salle es una congregación con presencia en todo el mundo, y solo en Andalucía cuentan con 21 centros educativos. En concreto, La Salle-Buen pastor, fue fundada en 1956, un centro que abandera la innovación educativa a través del NCA, con garantías de futuro, pero teniendo como base y centro de todo al alumnado. Y entre su misión, está la de la conciencia social, con la que pretenden hacer hombres y mujeres preocupadas, solidarias, comprometidas con los demás, sobre todo con los que menos tienen y los más vulnerables.

La ciudad de Jerez de la Frontera, donde está ubicado el centro, es una de las ciudades más privilegiadas en el ámbito de La Salle, porque cuenta con tres Centros educativos más que centenarios, y un Hogar de Acogida de jóvenes necesitados, de reciente creación.

El centro es católico de carácter concertado, excepto la etapa de Bachillerato, que tiene carácter privado. La oferta educativa que contempla el centro es la siguiente:

- Educación infantil.
- Educación primaria.
- Pedagogía Terapéutica.
- Educación Secundaria.
- Bachillerato.
- Formación Profesional Básica (FPB).

El centro se encuentra ubicado en la calle Antona de Dios, 18. Cuenta con numerosas aulas y grandes patios, que dan espacio a alrededor de 750 alumnos/as. Además, cuenta con: un salón de actos, numerosas salas de reuniones o conferencias, una capilla y un comedor. El centro lo conforman 35 docentes, de distintas edades, procedencia y género.

3.3. Intervención

3.3.1. Objetivos

A continuación, se presenta los objetivos que se van a trabajar en el proyecto de intervención. El objetivo general es: **desarrollar las competencias claves y fomentar la motivación en el rol docente.**

En base a este objetivo general, se desglosa una serie de objetivos específicos, para clarificar el objetivo general y los objetivos a cumplir, y facilitar la realización de las actividades a seguir:

Objetivo general:

O.G: Promover las competencias claves y fomentar la motivación en el rol docente

Objetivos específicos:

O.E.1: Crear un programa formativo para desarrollar las competencias claves en los docentes, a través de MOOC divulgativos, actividades y casos prácticos.

O.E.2: Desarrollar un sistema de evaluación que evalúe y mida las competencias claves de los docentes.

O.E.3: Propiciar un plan de compensación para la mejora y el fomento de la motivación de los docentes.

3.3.2. Competencias

A modo de clarificar conceptos que se hacen necesario para la comprensión del proyecto, se propone una definición de los conceptos que se van a trabajar:

Tabla 5 - definición de competencias.

Competencia	Definición
Conocimiento disciplinario	El conocimiento disciplinario se refiere al dominio de los conceptos, teorías, principios y métodos propios de una determinada disciplina o campo del conocimiento. Se trata de poseer un entendimiento profundo y actualizado de los contenidos específicos de una materia o área de estudio (Shulman, 1986).
Competencia tecnológica	La competencia tecnológica se refiere a la habilidad para utilizar y aplicar de manera efectiva las herramientas y recursos tecnológicos en contextos educativos. Implica la capacidad de utilizar dispositivos, software y aplicaciones digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, así como para fomentar la alfabetización digital en los estudiantes (Albion, 2015).
Pensamiento crítico y la resolución de problemas	El pensamiento crítico y la resolución de problemas se refieren a la capacidad de analizar, evaluar y resolver situaciones complejas o desafiantes de manera reflexiva y efectiva. Implica el análisis de información, la identificación de supuestos, la generación de alternativas y la toma de decisiones fundamentadas (Facione, 2015).
Habilidades de relación	Las habilidades de relación se refieren a la capacidad de establecer y mantener relaciones positivas y constructivas con los estudiantes, colegas, padres y otros miembros de la comunidad educativa. Incluye habilidades de comunicación efectiva, empatía, colaboración y resolución de conflictos. (Pianta, La Paro y Hamre, 2008)
Liderazgo educativo	El liderazgo educativo se refiere a la capacidad de influir y guiar a otros en el contexto educativo, ya sea en roles formales o informales. Implica la capacidad de establecer una visión clara, motivar a los demás, tomar decisiones estratégicas y promover la mejora continua (Leithwood et al., 2004)
Adaptabilidad y flexibilidad	La adaptabilidad y flexibilidad se refieren a la capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios, desafíos y demandas variables del entorno educativo. Implica la disposición para aprender, adaptar y utilizar diferentes enfoques, estrategias y recursos según sea necesario (Hargreaves y Fullan, 2012).
Competencia comunicativa	La competencia comunicativa se refiere a la capacidad de expresarse y comunicarse de manera efectiva en diferentes contextos y utilizando diferentes

	medios. Implica habilidades de expresión oral y escrita, escucha activa, comprensión de mensajes y adaptación al público objetivo (Canale y Swain, 1980).
Competencia en evaluación	La competencia en evaluación se refiere a la capacidad de diseñar, implementar y utilizar estrategias y herramientas de evaluación adecuadas para medir el progreso y el logro de los estudiantes. Incluye la capacidad de establecer criterios de evaluación claros, recopilar y analizar evidencias, y proporcionar retroalimentación constructiva (Popham, 2011).
Gestión del aula	La gestión del aula se refiere a la capacidad de crear un entorno de aprendizaje seguro, inclusivo y ordenado. Implica la implementación de estrategias para establecer normas y rutinas, gestionar el comportamiento de los estudiantes, fomentar la participación activa y mantener un ambiente propicio para el aprendizaje. (Marzano, Marzano y Pickering, 2003)
Competencia pedagógica	La competencia pedagógica se refiere a la capacidad de planificar, implementar y evaluar prácticas pedagógicas efectivas. Implica la selección y aplicación de estrategias y métodos de enseñanza adecuados para promover el aprendizaje significativo y el desarrollo de los estudiantes (Hattie, 2012).

Por otro lado, **la motivación** se refiere a los impulsos internos o externos que conducen a una persona a actuar de cierta manera o a buscar la satisfacción de necesidades o metas específicas. Es un proceso complejo que involucra factores cognitivos, emocionales y fisiológicos, y desempeña un papel fundamental en la determinación del comportamiento humano (Deci y Ryan., 2000).

Existen diferentes teorías y enfoques que explican los diferentes tipos de motivación. A continuación, se presentan algunos de los principales tipos de motivación y se proporcionan citas y referencias bibliográficas para respaldar la información.

Tabla 6 - tipos de motivación

Tipos de motivación (Ryan y Deci, 2000).	
Motivación intrínseca	La motivación intrínseca es aquella que surge de la propia satisfacción y disfrute de la actividad en sí misma, sin la necesidad de recompensas externas. Según la teoría de la autodeterminación, las personas experimentan motivación intrínseca cuando se sienten competentes, autónomas y relacionadas con los demás en una actividad
Motivación extrínseca	La motivación extrínseca se basa en recompensas o incentivos externos, como el dinero, el

	reconocimiento social o las calificaciones académicas. Según la teoría de la autodeterminación, existen diferentes tipos de motivación extrínseca, que varían en su grado de autonomía y regulación. Por ejemplo, la motivación extrínseca regulada de forma intrínseca es aquella en la que las personas internalizan los valores y creencias asociados con la actividad externa
--	---

3.3.3. Metodología

Para el desarrollo de competencias:

La metodología que se utilizará para el desarrollo de competencias en el presente programa será **mixta**, puesto que la formación constará de aspectos no participativos (seminarios/talleres divulgativos en forma de video), pero también utilizará formas participativas, como son el caso de las autoevaluaciones y la resolución de casos prácticos.

El proyecto de intervención propuesto utilizará un enfoque basado en la utilización de **MOOC** divulgativo (Massive Open Online Course), a través de una página web como medio principal para ofrecer información y conocimientos. La metodología se llevará a cabo siguiendo los siguientes pasos:

- **Evaluación inicial:** Antes de que los participantes comiencen el MOOC, se realizará una evaluación inicial para recopilar información sobre sus conocimientos previos, expectativas y necesidades específicas. Esto permitirá personalizar el contenido del curso y adaptarlo a las características de los participantes.
- **Diseño del MOOC:** Se desarrollará un plan de contenidos que abarque los temas y objetivos específicos que se desean abordar en el proyecto. Se determinarán los recursos multimedia, como videos, presentaciones, lecturas complementarias, etc., que se utilizarán para transmitir la información de manera efectiva. Además, se establecerá una estructura clara para organizar el contenido y facilitar la navegación de los usuarios en la página web.
- **Desarrollo de la página web:** Se creará una página web, llamada mideydesarrollatuscompetencias.com que sirva como plataforma para alojar el MOOC. Esta página web deberá ser fácil de navegar, intuitiva y accesible desde diferentes dispositivos y sistemas operativos. Se implementarán funcionalidades interactivas que permitan a los usuarios realizar actividades y acceder a los recursos de aprendizaje de manera sencilla.

- **Publicación y promoción del MOOC:** Una vez que el MOOC y la página web estén listos, se procederá a su publicación y promoción. Se ofrecerá a los docentes del centro educativo un taller, para explicar el funcionamiento de la página y como deben navegar por ella para sacar el máximo de provecho.
- **Evaluación durante el MOOC:** A lo largo del MOOC, se implementarán cuestionarios de autoevaluación y casos prácticos para evaluar el aprendizaje de los participantes. Los cuestionarios permitirán a los participantes verificar su comprensión de los conceptos presentados y evaluar su progreso a lo largo del curso. Los casos prácticos ofrecerán la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones reales.
- **Cuestionario final de satisfacción y mejoras:** Al finalizar el MOOC, se administrará un cuestionario de satisfacción a los participantes. Este cuestionario permitirá evaluar su experiencia general con el curso, recopilando comentarios y sugerencias para futuras mejoras. Se utilizarán preguntas abiertas y cerradas para obtener información cuantitativa y cualitativa sobre la calidad del contenido, la estructura del curso, la accesibilidad de la plataforma y otros aspectos relevantes.
- **Análisis de resultados y mejoras:** Se recopilarán y analizarán los datos obtenidos de los cuestionarios de satisfacción, así como los resultados de los cuestionarios de autoevaluación y casos prácticos, para evaluar el impacto y la eficacia del proyecto. Estos datos ayudarán a identificar áreas de mejora y retroalimentar el diseño y la implementación del MOOC y la página web.

Para el fomento de la motivación:

La metodología que se va a seguir para desarrollar e implantar el plan de compensación, que pretende fomentar la motivación de los docentes, parte de las siguientes acciones:

- **Definir los objetivos y estrategias:** En esta etapa inicial, es necesario establecer los objetivos generales del plan de compensación y alinearlos con la estrategia y los valores de la empresa. Esto implica identificar qué se busca lograr con el plan de compensación, como retener talento, motivar el rendimiento, fomentar el desarrollo o mejorar la equidad salarial.

- **Analizar y evaluar puestos de trabajo:** El siguiente paso es llevar a cabo un análisis detallado de los diferentes puestos de trabajo en la organización. Esto implica describir las responsabilidades, habilidades y competencias requeridas para cada puesto, así como evaluar su nivel de importancia y contribución al logro de los objetivos empresariales.
- **Realizar una evaluación de mercado:** Es necesario realizar una investigación y análisis del mercado laboral para determinar los rangos salariales y beneficios que son competitivos y justos para cada puesto. Esto implica recolectar datos sobre las prácticas de compensación en la industria y el mercado local, utilizando encuestas salariales y consultando fuentes confiables.
- **Diseñar la estructura de compensación:** Con base en el análisis de los puestos y la evaluación de mercado, se puede diseñar la estructura de compensación, que incluye la definición de los rangos salariales, los niveles de compensación y las políticas de beneficios. Esta estructura debe ser coherente con los objetivos del plan y garantizar la equidad interna y externa.
- **Establecer políticas y procedimientos:** En esta etapa, se definen las políticas y los procedimientos específicos relacionados con la compensación, como los criterios de aumento salarial, los incentivos por desempeño, los beneficios ofrecidos y las prácticas de revisión salarial. Estas políticas deben ser claras, transparentes y comunicadas de manera efectiva a los empleados.
- **Implementar y comunicar el plan:** Una vez que se ha diseñado la estructura de compensación y se han establecido las políticas, se lleva a cabo la implementación del plan. Esto implica comunicar de manera efectiva a los empleados los detalles del plan de compensación, incluyendo los cambios realizados, los criterios de elegibilidad y las oportunidades de desarrollo.
- **Evaluar y revisar:** La implementación del plan de compensación no es un proceso estático. Es necesario monitorear y evaluar continuamente su efectividad, así como revisar y ajustar el plan en función de los cambios en el entorno empresarial, las necesidades de los empleados y los resultados obtenidos.

3.3.4. Contenido.

Se va a pasar a desarrollar los contenidos del plan de formación para la competencia “competencia pedagógica”. La presentación de dichos contenidos se estructura en 7 módulos, y en cada uno de los mismos se describen los siguientes apartados:

- Contenidos
- Actividades evaluables
- Objetivos de aprendizaje
- Materiales complementarios



Recuerde: para la mejora de la comprensión del presente proyecto, se han incluido hipervínculos para todos los contenidos que se exponen a continuación.

Tabla 7 - contenido módulo 1.

Contenido:	Evaluación:	Objetivos de aprendizaje:	Material complementario:
1. Introducción a la competencia pedagógica	Prueba tipo test		-Conferencia sobre los nuevos retos de la educación César Bona
1.1 Definición y conceptos clave. 1.1.1 Definición de la competencia pedagógica. 1.1.2 Componentes de la competencia pedagógica. 1.1.3 Enfoques contemporáneos de la competencia pedagógica.	Actividad 1.	-Comprender el concepto de competencia pedagógica y su importancia en la labor docente. -Identificar los elementos clave que conforman la competencia pedagógica. -Familiarizarse con los conocimientos disciplinares, pedagógicos, habilidades didácticas, gestión del aula y evaluación y retroalimentación como componentes de la competencia pedagógica.	https://www.youtube.com/watch?v=LcNWYNp2MSwyt=214s -Artículo sobre la formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios.
1.2 Importancia de la competencia pedagógica en la enseñanza	Actividad 2.	-Reconocer la relevancia de la competencia pedagógica en el proceso de enseñanza-aprendizaje. -Comprender cómo la competencia pedagógica influye en el aprendizaje de los estudiantes. -Valorar el impacto de la competencia pedagógica en la formación de ciudadanos responsables y participativos. -Apreciar la importancia de la competencia pedagógica en el desarrollo profesional y crecimiento continuo de los docentes. -Comprender cómo la competencia pedagógica es especialmente importante en contextos educativos desafiantes o con estudiantes en situaciones vulnerables.	https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=79514

Tabla 8 - contenido módulo 2.

Contenido:	Evaluación:	Objetivos de aprendizaje:	Material complementario:
2. Teorías y enfoques pedagógicos	Prueba tipo test		-Video sobre Método FLIPPED Classroom (Clase Invertida):
2.1 Principales teorías del aprendizaje	Actividad 1.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar y describir los principios fundamentales del conductismo, el cognitvismo, el constructivismo y el humanismo como principales teorías del aprendizaje. -Analizar cómo cada teoría del aprendizaje aborda la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. -Comparar y contrastar las diferentes teorías del aprendizaje en términos de sus enfoques, supuestos subyacentes y aplicaciones en la práctica educativa. -Evaluar críticamente las fortalezas y limitaciones de cada teoría del aprendizaje en relación con su eficacia para explicar y promover el aprendizaje humano. -Aplicar los conceptos y principios de las teorías del aprendizaje en situaciones de enseñanza y aprendizaje para mejorar la práctica educativa. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=Xx3AVjuzVdc</p> <p>--Video sobre Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=hrBjKEu5EtE</p>
2.2 Enfoques pedagógicos contemporáneos	Actividad 2.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar y describir los enfoques pedagógicos contemporáneos, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje colaborativo, el aprendizaje móvil, el aprendizaje personalizado y el aprendizaje en línea. -Explorar cómo cada enfoque pedagógico contemporáneo promueve la participación activa, la motivación y el aprendizaje significativo de los estudiantes. -Analizar las ventajas y desafíos asociados con la implementación de cada enfoque 	

		<p>pedagógico en diferentes contextos educativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseñar y desarrollar estrategias de enseñanza y recursos educativos utilizando enfoques pedagógicos contemporáneos. -Evaluar críticamente la efectividad de los enfoques pedagógicos contemporáneos en relación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes y su preparación para el mundo actual.
<p>2.3 Relación entre teoría y práctica en la enseñanza</p>	<p>Actividad 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Comprender la importancia de la relación entre la teoría y la práctica en el campo de la enseñanza. -Analizar cómo las teorías del aprendizaje influyen en los enfoques y estrategias de enseñanza utilizados en el aula. -Explorar cómo los docentes pueden integrar de manera efectiva la teoría y la práctica para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. -Evaluar críticamente las implicaciones y desafíos de aplicar teorías del aprendizaje en situaciones reales de enseñanza. -Reflexionar sobre la propia práctica docente y considerar cómo la teoría puede informar y mejorar las decisiones y acciones pedagógicas.

Tabla 9 - contenido módulo 3.

Contenido:	Evaluación:	Objetivos de aprendizaje:	Material complementario:
3. Planificación y diseño de la enseñanza	Prueba tipo test		-Artículo: Modelo para el diseño de unidades didácticas contextualizadas:
3.1 Objetivos educativos y competencias a desarrollar	Actividad 1.	<p>-Comprender la importancia de establecer objetivos educativos claros y su relación con el diseño de experiencias de aprendizaje significativas.</p> <p>-Identificar los diferentes tipos de objetivos educativos, como los objetivos cognitivos, afectivos y psicomotores, y comprender cómo se relacionan con el desarrollo de competencias.</p> <p>-Analizar y clasificar las competencias necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes, considerando aspectos cognitivos, emocionales, sociales y éticos.</p> <p>-Diseñar objetivos educativos que sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos establecidos (SMART) para orientar la planificación de la enseñanza.</p> <p>-Evaluar críticamente los objetivos educativos existentes en un currículo o programa de estudio, identificando posibles brechas o áreas de mejora para el desarrollo de competencias.</p>	<p>https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/437</p> <p>-Video: Selección y secuenciación de contenidos. ejemplos en planificaciones:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=8YQHhN-0Wvg</p>
3.2 Diseño de unidades didácticas	Actividad 2.	<p>-Comprender los conceptos clave relacionados con el diseño de unidades didácticas, como los objetivos, los contenidos, las estrategias de enseñanza, las actividades de aprendizaje y la evaluación.</p> <p>-Identificar los elementos esenciales de una unidad didáctica, como la introducción, los objetivos específicos, la secuencia de contenidos, las estrategias de enseñanza y las</p>	

		<p>actividades de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diseñar unidades didácticas coherentes y secuenciadas que integren diferentes enfoques pedagógicos y estrategias de enseñanza para promover el aprendizaje significativo. -Desarrollar recursos y materiales educativos apropiados que apoyen los objetivos y contenidos de una unidad didáctica. -Evaluar críticamente el diseño de una unidad didáctica existente, identificando áreas de mejora en términos de alineación con los objetivos, la secuenciación de contenidos y las estrategias de enseñanza.
<p>3.3 Selección y secuenciación de contenidos</p>	<p>Actividad 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Comprender la importancia de seleccionar y secuenciar los contenidos educativos de manera coherente y significativa. -Identificar los criterios de selección de contenidos, como la relevancia, la adecuación al nivel de los estudiantes, la pertinencia cultural y la conexión con los objetivos educativos. -Evaluar críticamente diferentes fuentes y recursos de contenido para su inclusión en un plan de estudio o unidad didáctica. -Secuenciar los contenidos de manera lógica y progresiva, considerando la complejidad, la interrelación entre los conceptos y la coherencia con los objetivos de aprendizaje. -Adaptar y personalizar los contenidos según las características y necesidades de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje significativo y relevante.

Tabla 10 - contenido módulo 4.

Contenido:	Evaluación:	Objetivos de aprendizaje:	Material complementario:
4. Metodologías y estrategias de enseñanza	Prueba tipo test		-Presentación sobre métodos de enseñanza: https://es.slideshare.net/loem_60/4-mtodos-de-enseanza-62284736
4.1 Métodos didácticos tradicionales y alternativos	Actividad 1.	<ul style="list-style-type: none"> -Comprender y analizar las características y principios de los métodos didácticos tradicionales y alternativos. -Evaluar críticamente los beneficios y limitaciones de los métodos didácticos tradicionales y alternativos en diferentes contextos educativos. -Diseñar y aplicar estrategias de enseñanza basadas en métodos didácticos alternativos para fomentar la participación y el aprendizaje activo de los estudiantes. -Adaptar y personalizar los métodos didácticos tradicionales y alternativos según las necesidades y características de los estudiantes. -Reflexionar sobre la propia práctica docente y realizar ajustes en los métodos didácticos utilizados para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. 	-Video: 5 estrategias divertidas para el aprendizaje activo a distancia: https://www.youtube.com/watch?v=vXbxYmE5bOY
4.2 Uso de recursos y materiales educativos	Actividad 2.	<ul style="list-style-type: none"> -Identificar y seleccionar recursos y materiales educativos adecuados para apoyar la enseñanza y el aprendizaje en diferentes áreas y niveles educativos. -Utilizar de manera efectiva recursos y materiales educativos diversos, como libros de texto, multimedia, tecnología educativa, materiales manipulativos, entre otros. -Evaluar críticamente la calidad y pertinencia de los recursos y materiales educativos disponibles, considerando aspectos como la actualidad, la relevancia y la accesibilidad. -Diseñar y crear recursos y materiales educativos innovadores y adaptados a las 	

		<p>necesidades y características de los estudiantes.</p> <p>-Promover el uso colaborativo de recursos y materiales educativos, fomentando la interacción y el aprendizaje entre pares.</p>
4.3 Estrategias para promover la participación y el aprendizaje activo	Actividad 3.	<p>-Aplicar estrategias didácticas que fomenten la participación activa de todos los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>-Diseñar actividades y tareas que involucren a los estudiantes de manera activa y les permitan construir su propio conocimiento.</p> <p>-Utilizar técnicas de enseñanza como el aprendizaje cooperativo, el trabajo en grupos, debates y presentaciones para promover la participación y el aprendizaje activo.</p> <p>-Estimular el pensamiento crítico y la resolución de problemas a través de estrategias de enseñanza que requieran la aplicación de conocimientos y habilidades en situaciones reales o simuladas.</p> <p>-Evaluar y retroalimentar de manera formativa el nivel de participación y el aprendizaje activo de los estudiantes, con el fin de realizar ajustes y mejoras en la práctica docente.</p>

Tabla 11 - contenido módulo 5.

Contenido:	Evaluación:	Objetivos de aprendizaje:	Material complementario:
5. Evaluación y retroalimentación en el proceso de enseñanza-aprendizaje	Prueba tipo test		--Presentación Tipos de evaluación: formativa y

<p>5.1 Tipos de evaluación: formativa y sumativa</p>	<p>Actividad 1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Comprender la diferencia entre evaluación formativa y evaluación sumativa. -Identificar las características y usos de la evaluación formativa. -Reconocer los beneficios de la evaluación formativa para el proceso de aprendizaje. -Analizar los tipos de retroalimentación proporcionada durante la evaluación formativa. -Aplicar estrategias efectivas de evaluación formativa para mejorar el rendimiento académico. 	<p>sumativa: https://es.slideshare.net/JessycaGngora/evaluacion-formativa-y-sumativa-12050439 -Video: Modelos, Instrumentos de Evaluación:</p>
<p>5.2 Diseño de instrumentos de evaluación</p>	<p>Actividad 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer los principios básicos del diseño de instrumentos de evaluación. -Identificar los elementos clave en el diseño de una prueba o examen. -Aprender a elaborar preguntas de opción múltiple que midan diferentes niveles de conocimiento. -Diseñar tareas o actividades de evaluación auténticas que reflejen el desempeño real de los estudiantes. -Evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos de evaluación diseñados. 	<p>https://www.youtube.com/watch?v=AhA8heC3ahM</p>
<p>5.3 Retroalimentación efectiva para el desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Actividad 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Comprender la importancia de la retroalimentación en el proceso de aprendizaje. -Identificar los elementos clave de una retroalimentación efectiva. -Aprender a proporcionar retroalimentación específica y constructiva. -Utilizar estrategias para involucrar a los estudiantes en el proceso de retroalimentación. -Aplicar técnicas de retroalimentación que promuevan el desarrollo y la mejora continua de los estudiantes. 	

Tabla 12 - contenido módulo 6.

Contenido:	Evaluación:	Objetivos de aprendizaje:	Material complementario:
6. Uso de la tecnología en la enseñanza	Prueba tipo test		--Manual: Herramientas digitales para la educación
6.1 Herramientas digitales para la educación	Actividad 1.	<p>-Comprender el propósito y el potencial de las herramientas digitales en el contexto educativo, incluyendo su capacidad para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.</p> <p>-Familiarizarse con una variedad de herramientas digitales utilizadas en el campo de la educación, como aplicaciones móviles, plataformas de aprendizaje en línea, software de simulación, herramientas de colaboración en línea, entre otras.</p> <p>-Adquirir habilidades prácticas para utilizar y aprovechar eficazmente las herramientas digitales en la planificación, implementación y evaluación de actividades educativas.</p> <p>-Explorar estrategias y enfoques pedagógicos que aprovechen al máximo las herramientas digitales, promoviendo la participación activa de los estudiantes, el aprendizaje colaborativo y la personalización del proceso de aprendizaje.</p> <p>-Reflexionar sobre los aspectos éticos, legales y de seguridad relacionados con el uso de herramientas digitales en la educación, y desarrollar habilidades para promover el uso responsable y ético de la tecnología.</p>	<p>https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=GmgjEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Herramientas+digitales+para+la+educaci%C3%B3nyots=3ZDyewpWnxysig=NTpZct18GILyX-tGBWyaTB10hl#v=onepage&q=Herramientas%20digitales%20para%20la%20educaci%C3%B3nyf=false</p> <p>-Video: Escuelas Digitales Resilientes: retos y desafíos de la educación digital</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=WAbUlmWj0f8</p>
6.2 Integración de la tecnología en el aula	Actividad 2.	<p>-Comprender los beneficios y las oportunidades que ofrece la integración de la tecnología en el aula, en términos de enriquecer las experiencias de aprendizaje, fomentar la participación activa de los estudiantes y promover habilidades relevantes para el siglo XXI.</p> <p>-Identificar y evaluar las diferentes formas en que la tecnología puede ser integrada de manera efectiva en el currículo, adaptándose a las necesidades de los estudiantes y los</p>	

		<p>objetivos de aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar habilidades para seleccionar y utilizar adecuadamente herramientas tecnológicas en el aula, teniendo en cuenta criterios como la adecuación al contenido, la accesibilidad, la usabilidad y la interactividad. -Promover el pensamiento crítico y la resolución de problemas a través de actividades y proyectos que involucren el uso de la tecnología, fomentando la creatividad, la colaboración y la comunicación. -Explorar estrategias pedagógicas que aprovechen la tecnología para diferenciar la instrucción, atender a la diversidad de los estudiantes y promover el aprendizaje activo y autónomo.
<p>6.3 Buenas prácticas y desafíos de la educación digital</p>	<p>Actividad 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer las buenas prácticas en la educación digital, como la alfabetización digital, la ciudadanía digital, el pensamiento crítico en línea y la gestión de la información en entornos digitales. -Analizar los desafíos y las barreras asociadas con la implementación de la educación digital, como la brecha digital, la privacidad, la seguridad en línea y la adaptación de los métodos tradicionales de enseñanza al entorno digital. -Desarrollar habilidades para evaluar y seleccionar recursos digitales confiables y de calidad, teniendo en cuenta criterios como la validez de la información, la reputación de la fuente y la relevancia para los objetivos de aprendizaje. -Promover la conciencia y el uso responsable de las redes sociales y otras plataformas en línea, fomentando comportamientos seguros, respetuosos y éticos. -Explorar estrategias para promover la inclusión y la equidad en la educación digital, abordando la brecha digital y asegurando que todos los estudiantes tengan acceso y

	oportunidades iguales en el uso de la tecnología.	
--	---	--

Tabla 13 - contenido módulo 7.

Contenido:	Evaluación:	Objetivos de aprendizaje:	Material complementario:
7. Desarrollo profesional docente	Prueba tipo test		--Plataforma aprendizaje docente:
7.1 Formación continua y aprendizaje permanente	Actividad 1.	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocer la importancia de la formación continua y el aprendizaje permanente como elementos fundamentales en el desarrollo profesional docente. -Explorar y acceder a diferentes fuentes de aprendizaje continuo, como cursos en línea, talleres, conferencias y lecturas, para mantenerse actualizado en los avances educativos y las mejores prácticas pedagógicas. -Desarrollar habilidades de autorreflexión y autoevaluación para identificar áreas de mejora y establecer metas de desarrollo profesional a largo plazo. -Adquirir nuevos conocimientos, estrategias y herramientas educativas a través de la formación continua, para mejorar la enseñanza y promover el éxito estudiantil. -Integrar de manera efectiva el aprendizaje continuo en la práctica diaria, aplicando los conocimientos adquiridos y compartiéndolos con otros profesionales de la educación. 	https://profuturo.education/
7.2 Comunidades de práctica y colaboración entre docentes	Actividad 2.	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocer el valor de pertenecer a comunidades de práctica y colaboración entre docentes como una forma de compartir experiencias, conocimientos y recursos educativos. -Participar activamente en comunidades de práctica, tanto en línea como en entornos 	

		<p>presenciales, para colaborar con otros docentes y enriquecer el aprendizaje mutuo.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrollar habilidades de comunicación y colaboración efectivas para contribuir de manera significativa a las comunidades de práctica, compartiendo ideas, brindando retroalimentación constructiva y buscando soluciones conjuntas a desafíos comunes. -Utilizar tecnologías y plataformas digitales para facilitar la colaboración entre docentes, como foros en línea, grupos de discusión y redes sociales profesionales. -Fomentar la creación y el mantenimiento de redes de apoyo entre colegas, estableciendo relaciones de mentoría y participando en actividades de desarrollo profesional conjunto.
<p>7.3 Reflexión y mejora de la competencia pedagógica</p>	<p>Actividad 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Cultivar una actitud reflexiva hacia la propia práctica pedagógica, examinando de manera crítica las fortalezas y áreas de mejora en la enseñanza. -Desarrollar habilidades de observación y análisis para evaluar el impacto de las estrategias de enseñanza en el aprendizaje de los estudiantes. -Utilizar diferentes herramientas y técnicas de evaluación formativa para recopilar evidencias de aprendizaje y retroalimentar el progreso de los estudiantes. -Participar en procesos de autoevaluación y evaluación entre pares, utilizando rúbricas y criterios claros para identificar áreas de mejora y establecer metas pedagógicas. -Implementar cambios y mejoras en la práctica pedagógica en base a la reflexión continua, adaptando y refinando las estrategias y enfoques de enseñanza para satisfacer las necesidades de los estudiantes y promover un aprendizaje efectivo.

Como gestor de personas en un centro educativo, se propone un plan de compensación que aborde los factores que influye en la motivación de los docentes. A continuación, se presenta medidas a corto, medio y largo plazo para cada uno de los problemas:

Tabla 14 - medidas plan de compensación

Factores que influyen en la motivación	Corto plazo	Medio plazo	Largo plazo
Altas cargas de trabajo	Redistribuir las responsabilidades y tareas administrativas entre los docentes, para aliviar su carga de trabajo inmediatamente.	Contratar personal de apoyo administrativo o auxiliares para asistir a los profesores con tareas no pedagógicas.	Reevaluar y ajustar la estructura y la distribución de las asignaturas y las horas de trabajo, garantizando un equilibrio adecuado entre enseñanza, planificación y actividades adicionales.
Falta de reconocimiento y recompensas	Implementar un sistema de reconocimiento interno, como menciones públicas, felicitaciones y agradecimientos por el buen desempeño y los logros de los docentes.	Establecer un programa de premios o incentivos para reconocer los esfuerzos excepcionales, como bonificaciones económicas, días libres adicionales o capacitaciones especializadas.	Promover la participación de los docentes en conferencias, seminarios y eventos educativos, tanto a nivel nacional como internacional, y respaldar su participación mediante subvenciones o financiamiento.
Escasez de recursos y apoyo	Identificar las necesidades de recursos y materiales de los docentes y asegurarse de proporcionarlos en el menor tiempo posible.	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de las necesidades de recursos, para garantizar una asignación adecuada y oportuna.	Buscar alianzas con empresas, organizaciones y padres de familia para obtener donaciones, patrocinios o fondos adicionales destinados a mejorar los recursos y el apoyo educativo en el centro.
Baja remuneración y condiciones salariales	Realizar un análisis comparativo de las remuneraciones en otros	Establecer un sistema de evaluación y promoción basado en el desempeño y	Establecer un fondo de becas o subsidios para que los docentes puedan

	centros educativos de la región y ajustar los salarios de los docentes para que sean competitivos.	la experiencia de los docentes, lo que puede llevar a incrementos salariales periódicos.	continuar su formación académica y profesional, con el compromiso de mantenerse en el centro educativo durante un período determinado después de la finalización de sus estudios.
Falta de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento	Identificar las necesidades de desarrollo y capacitación de los docentes y ofrecer cursos internos, talleres o sesiones de mentoría por parte de docentes con mayor experiencia.	Establecer acuerdos de colaboración con instituciones educativas y ofrecer programas de posgrado o especialización en temas relevantes para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.	Implementar un programa de sucesión y promoción interna que brinde a los docentes la oportunidad de asumir roles de liderazgo, como coordinadores de departamento, jefes de ciclo o directores adjuntos.
Baja autonomía y falta de participación en la toma de decisiones	Fomentar reuniones periódicas entre los docentes y la dirección para recoger sugerencias, ideas y propuestas que puedan influir en las decisiones del centro.	Establecer comités o grupos de trabajo formados por docentes para abordar temas específicos, como la planificación curricular o la mejora de las instalaciones.	Revisar y ajustar las políticas y procedimientos internos para permitir una mayor participación y toma de decisiones compartida, a través de la creación de espacios de participación como consejos docentes o asambleas.

3.3.5. Recursos y presupuesto

A continuación se presenta una tabla de recursos y presupuesto estimado del proyecto:

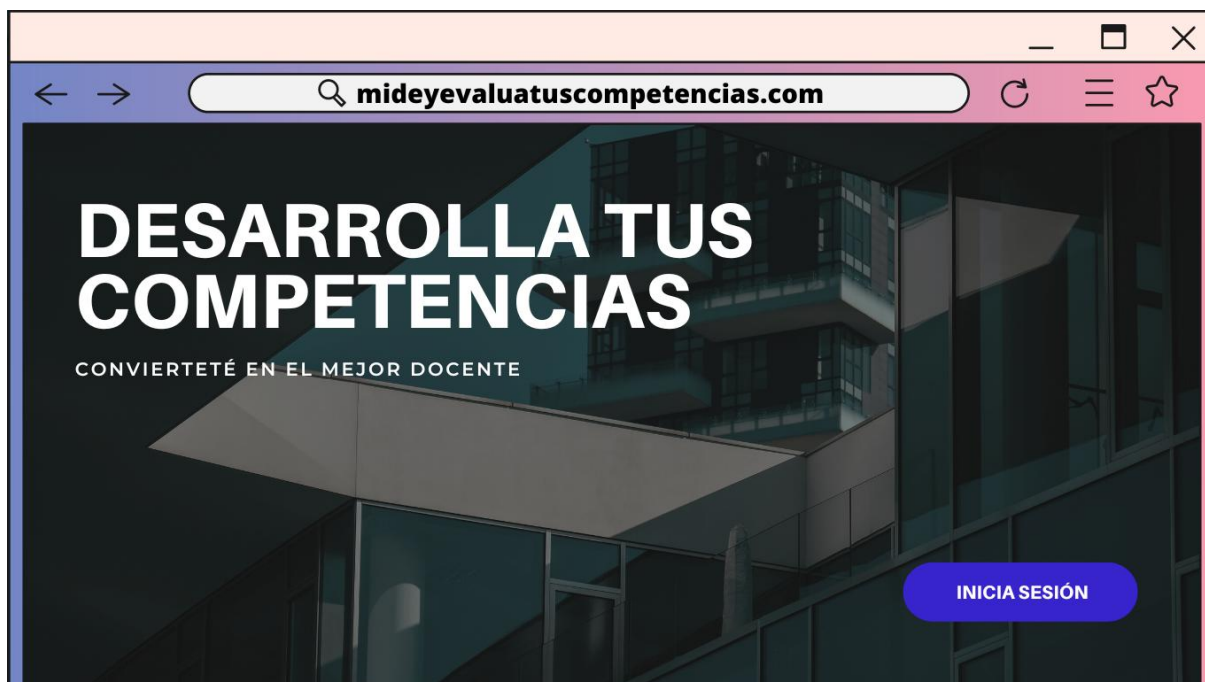
Tabla 15 - recursos y presupuesto del programa

Desarrollo de competencias claves.	
RECURSOS	PRESUPUESTO
Dominio	50 €
Alojamiento web	200 €
Diseño y desarrollo web	2.000 €
Contenido educativo	5.000 €
Plataforma de gestión de cursos	Gratis
Formador	10.000 €/ anual
Fomento de la motivación en docentes	
RECURSOS	PRESUPUESTO
Contratación de personal de apoyo administrativo	12.000 €/ anual
Programa de reconocimiento interno	200 €/ anual
Adquisición de materiales y recursos educativos	1.200 €/ anual
Ajuste salarial (solo en centros concertados y privados)	8.500 €/ anual
Programas de formación y capacitación	Ya citado anteriormente
Espacios para reuniones y toma de decisiones	700 €
TOTAL.	39.850 €

3.3.6. Diseño de la página (front – end).

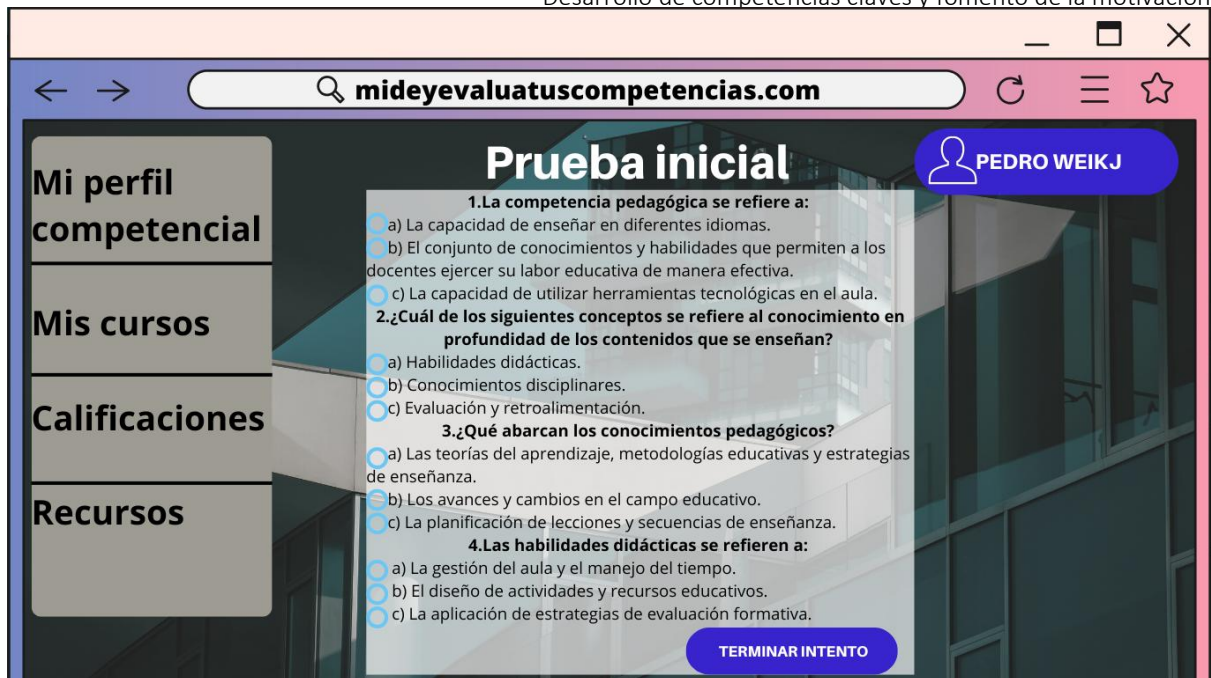
A continuación se expondrá la estructura que seguirá la página web y las distintas funciones que contendrá. Se acompañará de imágenes de creación propia para facilitar el entendimiento.

En primer lugar, el participante deberá iniciar sesión para poder acceder al contenido.

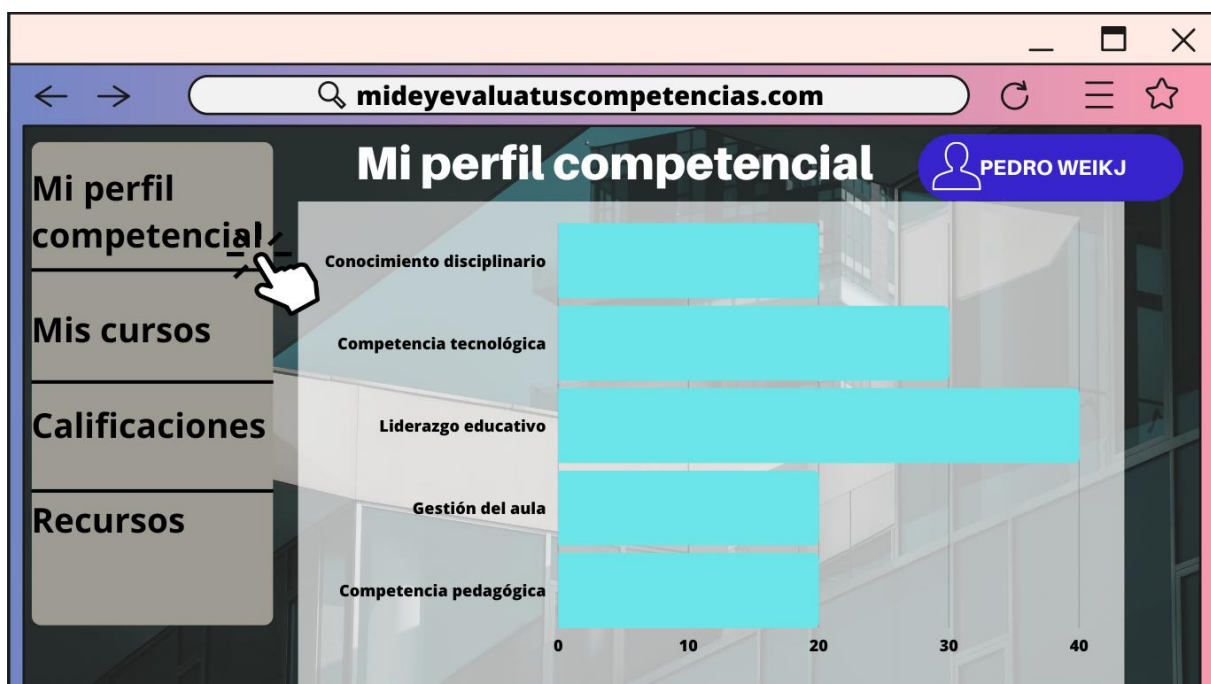


Una vez que inicie sesión, el participante se encontrará un menú con 4 funciones: mi perfil competencial, mis cursos, calificaciones y recursos. Se solicitará que realice la evaluación inicial.

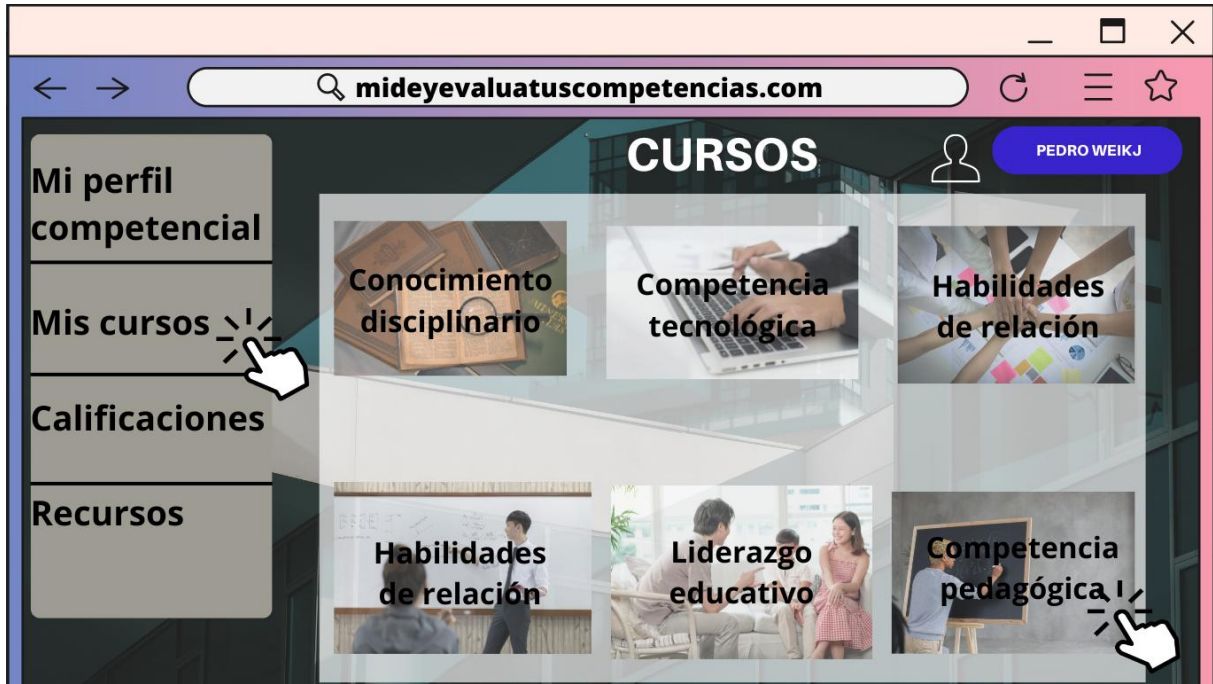




Una vez que haya finalizado la evaluación inicial, podrá acceder a su “perfil competencial”, donde aparecerá su nivel de dominio de cada competencia.



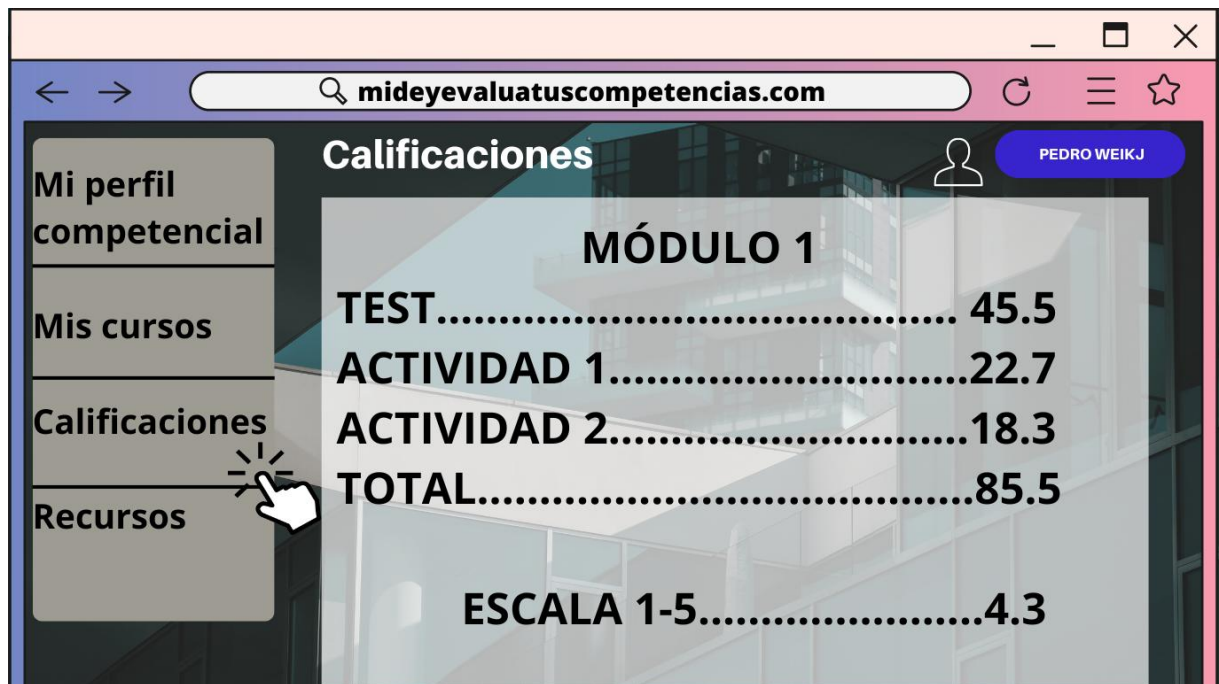
Por otro lado, en el apartado “cursos”, podrá encontrar todos los MOOC formativos que contenga la página web.



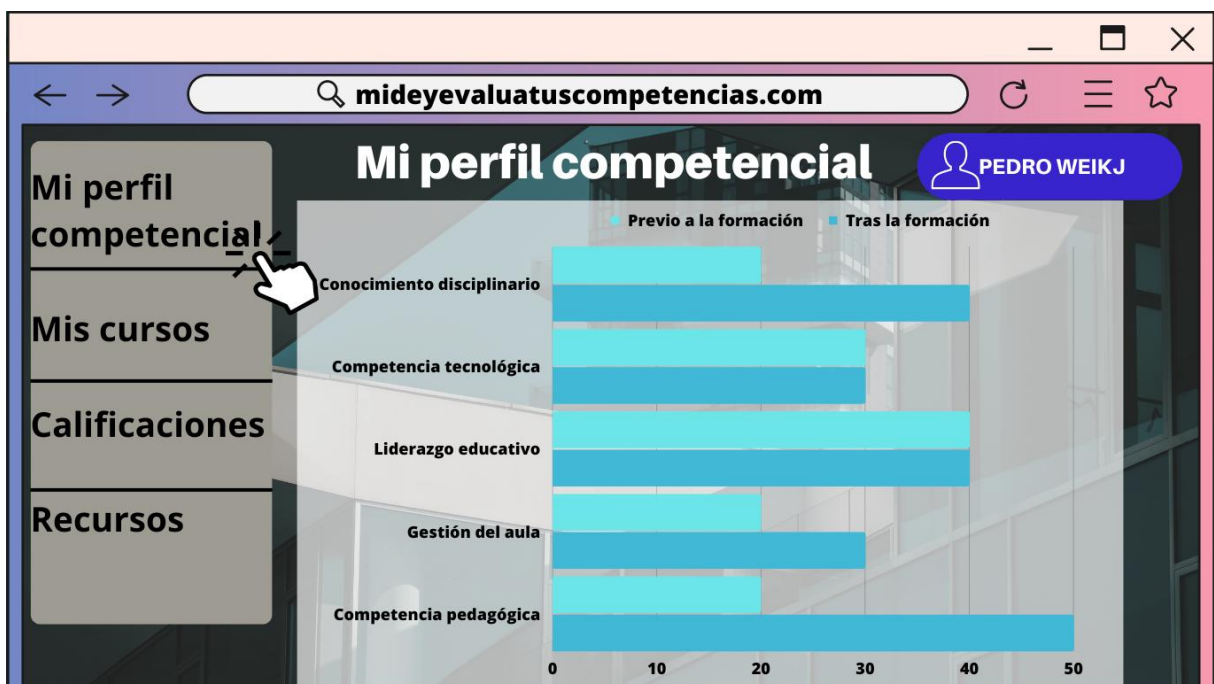
Si hace clic en un MOOC, comenzará a aparecerle vídeos explicativos, que se irán intercalando con distintas actividades.



Al finalizar cada módulo, podrá acceder, dentro del apartado "calificaciones", a las distintas retroalimentaciones que le irán apareciendo por cada actividad o test.



Por último, una vez que finalice el curso, podrá ver su progreso, volviendo al apartado "mi perfil competencial".



3.3.7. Evaluación

Para la evaluación del MOOC, se procederá en primer lugar a hacer una evaluación inicial. Esta prueba tendrá una calificación de 1 a 5, y el usuario que saque una puntuación de 3 o inferior deberá realizar la formación.

Cada módulo tendrá una calificación en una escala de 1 a 10. Las actividades tendrán un 50% de peso en la nota final, y el examen tipo test contará con el otro 50%. Para superar el módulo el participante deberá obtener una calificación de 5 o más.

3.4. Evaluación de la propuesta

La evaluación del programa se realizará en diferentes momentos, es por ello que se recoge los distintos tipos de evaluación en la siguiente tabla:

Tabla 16 - Evaluaciones del programa.

Evaluación inicial.	<ul style="list-style-type: none">➤ Entrevistas semiestructuradas para la evaluación de la motivación docente.➤ El cuestionario para la Evaluación 360º de creación propia, para medir el nivel de competencia
Evaluación procesal.	Durante el desarrollo del programa, a través de las reuniones con la dirección del centro, se solicitará a los participantes una valoración sobre posibles mejoras apreciables.
Evaluación final.	Al finalizar el programa se suministrará de nuevo, y con el fin de comparar los resultados: <ul style="list-style-type: none">➤ Entrevistas semiestructuradas para la evaluación de la motivación docente.➤ El cuestionario para la Evaluación 360º de creación propia, para medir el nivel de competencia

La evaluación del programa de intervención se llevará a cabo mediante una metodología pretest-posttest, cuyo objetivo es evaluar la efectividad de la intervención a través de la comparación entre las puntuaciones iniciales de las pruebas (previas a la intervención) y las puntuaciones finales de las mismas (posteriores a la intervención).

3.4.1. El cuestionario para la Evaluación 360º de creación propia, para medir el nivel de competencia.

La técnica de evaluación 360º, también conocida como feedback 360º, implica evaluar las habilidades y competencias de una persona considerando tanto su perspectiva

personal como la de observadores externos. En este enfoque, se toma en cuenta tanto la autodescripción como las evaluaciones proporcionadas por otras personas para obtener una visión completa. Esta técnica permite recopilar diferentes puntos de vista y perspectivas sobre las competencias de la persona evaluada, lo que contribuye a una evaluación más integral y precisa. (Berástegui, 2015: 81).

Para llevar a cabo esta evaluación, se ha desarrollado un cuestionario para valorar el nivel de competencia que tiene el evaluado. Dicho cuestionario se basa en el mapa de competencia que se ha desarrollado para el proyecto. Cada persona evaluada recibirá las siguientes evaluaciones:

Tipos de evaluadores:	Número de evaluadores:
autoevaluación	1
Estudiantes a los que le imparta clase	2
Compañeros de departamento	2
Director	1
Jefe de estudios	1
TOTAL	7

Los resultados será la media aritmética de los siete evaluadores. [\(ANEXO 2\)](#)

3.4.2. Entrevistas semiestructuradas para la evaluación de la motivación docente.

Se procederá a llevar a cabo entrevista con cada uno de los participantes, en estas entrevistas se realizarán las siguientes preguntas:

Tabla 16 - entrevista semiestructurada

Factor a evaluar:	Preguntas:
Las altas cargas de trabajo	<p>¿Cuáles son las principales demandas y responsabilidades que enfrentas en tu trabajo como docente?</p> <p>¿Cómo te sientes respecto a la carga de trabajo actual?</p> <p>¿Qué estrategias utilizas para manejar y equilibrar tus tareas y responsabilidades?</p>
Falta de reconocimiento y recompensas	<p>¿Sientes que tu trabajo como docente es reconocido y valorado?</p> <p>¿Qué tipo de reconocimiento y recompensas consideras importantes para sentirte motivado/a en tu trabajo?</p>

	<p>¿Qué acciones o prácticas crees que podrían mejorar el reconocimiento y las recompensas en tu entorno laboral?</p>
Escasez de recursos y apoyo	<p>¿Qué tipo de recursos consideras necesarios para realizar tu trabajo de manera efectiva?</p> <p>¿Sientes que recibes el apoyo necesario por parte de la institución y tus superiores para llevar a cabo tu labor docente?</p> <p>¿Qué medidas o mejoras sugerirías para abordar la escasez de recursos y fortalecer el apoyo institucional?</p>
Baja remuneración y condiciones salariales	<p>¿Cómo percibes la remuneración y las condiciones salariales en tu trabajo como docente?</p> <p>¿Crees que tu nivel de remuneración es justo en relación con tus responsabilidades y dedicación?</p> <p>¿Qué impacto crees que tiene la baja remuneración en tu motivación y compromiso como docente?</p>
Falta de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento	<p>¿Qué oportunidades de desarrollo profesional te han sido brindadas en tu trabajo actual?</p> <p>¿Cómo te sientes respecto a las oportunidades de crecimiento y promoción en tu carrera docente?</p> <p>¿Qué tipo de medidas o iniciativas consideras importantes para fomentar el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento?</p>
Baja autonomía y falta de participación en la toma de decisiones	<p>¿Sientes que tienes la autonomía necesaria para tomar decisiones en tu trabajo como docente?</p> <p>¿Cómo te sientes respecto a tu nivel de participación en la toma de decisiones relacionadas con tu labor docente?</p> <p>¿Qué cambios o mejoras sugieres para promover una mayor autonomía y participación en la toma de decisiones?</p>
Cierre	<p>Pregunta final: ¿Hay algún otro aspecto relacionado con tu motivación como docente que te gustaría mencionar?</p>

4. Conclusiones

La integración de MOOC divulgativos en la formación docente ofrece una oportunidad efectiva para el desarrollo de competencias claves. Según García-Peñalvo y Mendes (2014), estas plataformas ofrecen acceso a recursos educativos de calidad, permiten la actualización constante de conocimientos y promueven el aprendizaje colaborativo y autónomo

En este sentido, los MOOC divulgativos pueden abordar competencias clave de distinta naturaleza. Los docentes pueden mejorar sus habilidades en áreas como la planificación de clases, el uso de herramientas digitales en el aula y la evaluación formativa a través de cursos en línea (Kizilcec, Pérez-Sanagustín, y Maldonado, 2017, p. 21).

La motivación docente es esencial para mejorar la calidad educativa. Un plan de compensación bien diseñado puede ser un incentivo valioso que motive a los docentes a participar activamente en su propio desarrollo profesional. Las recompensas pueden incluir reconocimientos, oportunidades de crecimiento y beneficios adicionales, entre otros estímulos que reconozcan y valoren su esfuerzo (Méndez-Giménez, Fernández-Río, y Cecchini, 2018, p. 123).

Es importante destacar que la implementación de una propuesta de intervención como la descrita requiere una planificación cuidadosa y una coordinación efectiva entre las instituciones educativas, los responsables de formación docente y los participantes. Es fundamental establecer un marco claro de colaboración, comunicación y seguimiento para asegurar el éxito del programa (Hargreaves y Fullan, 2012, p. 56).

Además, es necesario tener en cuenta la diversidad de perfiles, experiencias y niveles de competencia existentes entre los docentes. La propuesta de intervención debe ser flexible y adaptable a las necesidades y contextos específicos, proporcionando opciones de formación que se ajusten a los diferentes estilos de aprendizaje y preferencias individuales (Tomlinson, 2017, p. 89).

5. Limitaciones y prospectiva

Para abordar este apartado utilizaremos la herramienta DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). Es una herramienta que permite analizar la realidad del proyecto para poder tomar decisiones de futuro, además, ayuda a establecer las estrategias para que éste sea viable.

Tabla 17 - Análisis DAFO

Análisis DAFO del proyecto.	
Debilidades Internas	<ul style="list-style-type: none"> -Posibilidad de que algún directivo del centro no esté de acuerdo con el desarrollo del programa. -Posible resistencia al cambio por parte de algunos docentes. -Necesidad de una infraestructura tecnológica adecuada y acceso a Internet para participar en los MOOC. -Requerimiento de tiempo adicional para participar en los cursos en línea, lo que puede ser un desafío para algunos docentes con cargas de trabajo ya elevadas.
Amenazas Externas	<ul style="list-style-type: none"> -Resistencia al cambio y falta de aceptación de los MOOC por parte de algunos docentes y actores clave en la educación. -Posible falta de recursos financieros para implementar y sostener el plan de compensación. -Competencia de otras formas de desarrollo profesional docente, lo que podría afectar la participación en los MOOC divulgativos.
Fortalezas Internas:	<ul style="list-style-type: none"> -Competencias pedagógicas y psicológicas por parte de los profesionales. -La ambición del programa al trabajar multitud de objetivos y competencias. -Permite trabajar y mejorar los conocimientos sobre las competencias, tanto en profesionales como en alumnos/as -El proyecto consta de actividades originales, creadas por el organizador del proyecto. -Cuenta con un apartado de evaluación bastante amplio, con la técnica 360 grados, con la cual, no solo recabaremos información del propio alumno/a, sino que también de otros agentes del centro. -Acceso a recursos educativos de calidad a través de MOOC divulgativos. -Posibilidad de actualización constante de conocimientos pedagógicos y tecnológicos. -Fomento del aprendizaje colaborativo y autónomo. -Potencial para mejorar la calidad educativa a través del desarrollo de competencias clave.
Oportunidades externas	<ul style="list-style-type: none"> -Posibilidad de una valoración empírica del propio proyecto. -Nuevas líneas de investigación a partir del proyecto. -Evaluación muy amplia con el uso de la técnica 360º -Mejora de las condiciones laborales de los docentes. -Contribución en la investigación sobre el desarrollo de competencias y la motivación. Ampliación de la información. -Posibilidad de reajuste del proyecto de intervención a otros entornos educativos y para competencias de otra naturaleza. -Posibilidad de estudiar y valorar las distintas competencias que componen el entorno del rol docente.

	<ul style="list-style-type: none">-Incrementar, en base a la práctica y experiencia, las nociones como profesionales, además de la experiencia laboral.-Colaboración con expertos en el campo educativo para diseñar y ofrecer cursos de alta calidad.-Posibilidad de establecer alianzas con instituciones educativas y organizaciones relevantes para respaldar la implementación y promoción de la propuesta de intervención.
--	--

Referencias bibliográficas

- Abrami, P. C., Bernard, R. M., Borokhovski, E., Waddington, D. I., Wade, C. A., y Persson, T. (2008). Strategies for Teaching Students to Think Critically: A Meta-Analysis. *Review of Educational Research*, 78(4), 1102-1134.
- Albion, P. R. (2015). Why schools need to embrace smartphones. *Education Sciences*, 5(3), 225-242.
- Bascia, N., y Fredua-Kwarteng, E. (2017). Teacher pay and teacher quality: Tracing the linkages. In N. Bascia y A. Cumming (Eds.), *International perspectives on teacher pay and teacher quality* (pp. 13-29). Springer.
- Berástegui Martínez, J. (2015). Evaluación del desarrollo de la educación emocional en un centro educativo (Tesis doctoral). Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, Universidad del País Vasco. Donostia.
- Bersin by Deloitte. (2019). Global Human Capital Trends 2019: Leading the social enterprise—*Reinvent with a human focus*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/human-capital/hc-2019-global-human-capital-trends-us.pdf>
- Boyatzis, R.E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5-12.
- Boyce, L.A., y Hersey, P. (2008). Strategic Competencies: A Holistic Approach to Managing Human Capital. *Journal of Business Strategy*, 29(3), 42-50.
- Canale, M., y Swain, M. (1980). Theoretical bases of communicative approaches to second language teaching and testing. *Applied linguistics*, 1(1), 1-47.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

- Cochran-Smith, M., y Zeichner, K. M. (2005). *Studying Teacher Education: The Report of the AERA Panel on Research and Teacher Education*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291-309.
- Day, C., y Gu, Q. (2014). *Resilient teachers, resilient schools: Building and sustaining quality in testing times*. Routledge.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1994). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, 28(2), 109-134.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185.
- Decreto 328/2010, de 13 de julio, por el que se establece el régimen jurídico de la formación permanente del profesorado en la comunidad autónoma de Andalucía. BOJA núm. 141, de 20 de julio de 2010, pp. 17-32.
- Delamare Le Deist, F., y Winterton, J. (2005). *What is competence? Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.
- Deloitte. (2017). *Rewriting the rules for the digital age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html>
- Díaz, F. (2007). El mapa de competencias: guía para el desarrollo de los recursos humanos. *Gestión del Desarrollo*, 4(1), 5-20.

- Ertmer, P. A., Ottenbreit-Leftwich, A. T., Sadik, O., Sendurur, E., y Sendurur, P. (2012). Teacher Technology Change: How Knowledge, Confidence, Beliefs, and Culture Intersect. *Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255-284.
- Facione, P. A. (2015). Critical thinking: What it is and why it counts. Insight Assessment.
- Gairín, J., Feixas, M., y Lloréns, R. (2015). Competencias profesionales del profesorado y su relación con el clima motivacional y el rendimiento académico de los estudiantes. *Revista de Educación*, 368, 126-151.
- García, R. (2022). *Competency-Based Leadership Development: A Strategic Approach*. Publisher Y.
- García-Montalvo, J., y Moro-Egido, A. I. (2017). La percepción social de la docencia en España. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- García-Peñalvo, F. J., y Mendes, A. J. (2014). MOOC as a learning and training strategy in the workplace. *The International Journal of Management Education*, 12(3), 451-460.
- Gasevic, D., Kovanovic, V., Joksimovic, S., y Siemens, G. (2014). Where is research on massive open online courses headed? A data analysis of the MOOC Research Initiative. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(5), 134-176.
- Gibson, S., y Harris, M. (2020). *Managing Competencies for Organizational Effectiveness*. Palgrave Macmillan.
- Gómez, J. (2010). Competencias, formación y mercado de trabajo. *ICE: Revista de Economía*, 858, 9-29.
- González, M. (2020). *Gestión por competencias: Un enfoque estratégico para el desarrollo del talento*. Editorial Y.

- Gu, Q., Zhu, Y., Guo, Y., y Xu, J. (2015). A multilevel analysis of teacher factors in relation to job satisfaction in Chinese primary schools: Evidence from Beijing, China. *Teaching and Teacher Education, 51*, 34-43.
- Gubman, E. (2019). Competencies—The New Currency. *People + Strategy, 42*(1), 16-23.
- Hargreaves, A. (2000). Four Ages of Professionalism and Professional Learning. *Teachers and Teaching: History and Practice, 6*(2), 151-182.
- Hargreaves, A., y Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press.
- Harris, A., y Muijs, D. (2005). Distributive Leadership and the Future of Schools: Linking Transformational Leadership, Policy, and Technology. *School Leadership y Management, 25*(2), 99-110.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Hernández, J. (2017). Career Development and Competency-Based Management: Enhancing Decision-Making. *Journal of Human Resources, 32*(2), 87-104.
- Hill, N. E. (2006). Parenting and academic socialization as they relate to school readiness: The roles of ethnicity and family income. *Journal of Educational Psychology, 98*(4), 884-897.
- Ingersoll, R. M. (2003). Is There Really a Teacher Shortage? A Research Report. Center for the Study of Teaching and Policy, University of Washington.
- Ingersoll, R. M., y Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research, 81*(2), 201-233.
- Johnson, C., Adams Becker, S., Estrada, V., y Freeman, A. (2015). NMC horizon report: 2015 higher education edition. The New Media Consortium.

- Johnson, S. M. (2010). Evaluating teacher effectiveness: How teacher performance assessments can measure and improve teaching. Harvard Education Press.
- Kizilcec, R. F., Pérez-Sanagustín, M., y Maldonado, J. J. (2017). Self-regulated learning strategies predict learner behavior and goal attainment in Massive Open Online Courses. *Computers y Education, 104*, 18-33.
- König, C. J., Schermuly, C. C., y Kleinmann, M. (2019). Assessment centers as tools for human resource management: State of the science and recommendations for future research. *Frontiers in Psychology, 10*, 1820.
- Kop, R., Fournier, H., y Mak, J. S. F. (2011). A pedagogy of abundance or a pedagogy to support human beings? Participant support on massive open online courses. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 12*(7), 74-93.
- Lee, J. C., y Yin, H. B. (2016). The impact of school leadership on teachers' job satisfaction in Hubei Province, China. *Educational Management Administration y Leadership, 44*(1), 78-97.
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., y Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning: A review of research for the Learning from Leadership project. The Wallace Foundation.
- León, G. (2010). Mapas de competencias: un enfoque estratégico para la gestión del talento. *Capital Humano, 247*, 64-69.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). BOE núm. 106, de 4 de mayo de 2006, pp. 17158-17200.
- Liyanagunawardena, T. R., Adams, A. A., y Williams, S. A. (2013). MOOCs: A systematic study of the published literature 2008-2012. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning, 14*(3), 202-227.

- López, M. (2020). Employee Motivation and Engagement through Competency-Based Management. *Journal of Organizational Behavior*, 45(4), 321-338.
- Martínez, A. (2014). Construcción del mapa de competencias y su utilidad en la gestión de personas. *Revista de Estudios Empresariales*, 3(2), 45-59.
- Martínez, C. (2021). *Competency-Based Management: A Strategic Approach for Talent Development*. Publisher Z.
- Marzano, R. J., Marzano, J. S., y Pickering, D. J. (2003). *Classroom management that works: Research-based strategies for every teacher*. ASCD.
- McAuley, A., Stewart, B., Siemens, G., y Cormier, D. (2010). *The MOOC model for digital practice*. Charlottetown: University of Prince Edward Island.
- Mello, J. A., Morais, D. de, y Flores, M. S. (2020). *Competence Management Model and Method*
- Méndez-Giménez, A., Fernández-Río, J., y Cecchini, J. A. (2018). Motivation in physical education: From theory to practice. *Journal of Physical Education and Sport*, 18(2), 122-128.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., y Gerhart, B. (2013). *Compensation* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Milkovich, G. T., y Newman, J. M. (2017). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Muijs, D., Kyriakides, L., y van der Werf, G. (2010). *Making a difference: A review of research on teacher effectiveness and its implications for policy and practice*. *School Effectiveness and School Improvement*, 21(2), 215-236.
- Observatorio Social de la Fundación La Caixa. (2016). *Desarrollo Profesional de los docentes en España*. Barcelona: Fundación La Caixa.
- OECD. (2018). TALIS 2018 Results (Volume I): *Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*. Paris: OECD Publishing.

- Opdenakker, M. C., y Van Damme, J. (2006). *Teacher characteristics and teaching styles as effectiveness enhancing factors of classroom practice. Journal of Classroom Interaction*, 41(1), 14-32.
- Pérez, A. (2019). *Competency Management: Aligning Talent with Strategic Objectives*. Publisher X.
- Pianta, R. C., Hamre, B. K., y Stuhlman, M. (2003). *Relationships Between Teachers and Children: Associations with Classroom and Teacher Characteristics in Preschool. Journal of Applied Developmental Psychology*, 24(3), 200-219.
- Pianta, R. C., La Paro, K. M., y Hamre, B. K. (2008). *Classroom assessment scoring system (CLASS) manual: Pre-K*. Paul H. Brookes Publishing.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Popham, W. J. (2011). *Classroom assessment: What teachers need to know*. Pearson.
- Reeve, J. (2012). A self-determination theory perspective on student engagement. In S. L. Christenson, A. L. Reschly, y C. Wylie (Eds.), *Handbook of research on student engagement* (pp. 149-172). Springer.
- Roberts, J. A., Arya, B., y DeCotiis, T. A. (2013). *A Meta-analysis of the Relationship Between Employee Compensation and Job Performance. Journal of Applied Psychology*, 98(2), 241-267.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Sánchez, L. (2018). *The Impact of Competency-Based Management on Performance Improvement. Journal of Organizational Development*, 25(3), 123-145.

- Sharples, M., Adams, A., Alozie, N., Ferguson, R., FitzGerald, E., Gaved, M., ... y Weller, M. (2013). *Innovating pedagogy 2013: Open University Innovation Report 2*. The Open University.
- Shulman, L. S. (1986). *Those who understand: Knowledge growth in teaching*. Educational researcher, 15(2), 4-14.
- Shulman, L. S. (1987). *Knowledge and Teaching: Foundations of the New Reform*. Harvard Educational Review, 57(1), 1-22.
- Spencer, L.M., y Spencer, S.M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. Wiley.
- Stipek, D. J. (2002). *Motivation to learn: Integrating theory and practice* (4th ed.). Allyn y Bacon.
- Tannenbaum, S. I., y Yukl, G. (1992). Training and development in work organizations. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 399-441.
- Tomlinson, C. A. (2017). *How to differentiate instruction in academically diverse classrooms*. ASCD.
- Trentin, G. (2015). *Massive open online courses (MOOCs): A primer for university students*. Interactive Learning Environments, 23(7), 833-854.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business Press.
- Van den Berg, R., Ros, A., y Beijaard, D. (2008). *The congruence of secondary school teachers' views on student motivation with their instructional practice*. Teaching and Teacher Education, 24(5), 1281-1290.

Wang, M. T., Hall, N. C., y Rahimi, S. (2015). *Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions*. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130.

Anexo 1: contenido del MOOC competencia pedagógica.

1. Introducción a la competencia pedagógica

1.1 Definición y conceptos clave

1.2 Importancia de la competencia pedagógica en la enseñanza

2. Teorías y enfoques pedagógicos

2.1 Principales teorías del aprendizaje

2.2 Enfoques pedagógicos contemporáneos

2.3 Relación entre teoría y práctica en la enseñanza

3. Planificación y diseño de la enseñanza

3.1 Objetivos educativos y competencias a desarrollar

3.2 Diseño de unidades didácticas

3.3 Selección y secuenciación de contenidos

4. Metodologías y estrategias de enseñanza

4.1 Métodos didácticos tradicionales y alternativos

4.2 Uso de recursos y materiales educativos

4.3 Estrategias para promover la participación y el aprendizaje activo

5. Evaluación y retroalimentación en el proceso de enseñanza-aprendizaje

5.1 Tipos de evaluación: formativa y sumativa

5.2 Diseño de instrumentos de evaluación

5.3 Retroalimentación efectiva para el desarrollo de los estudiantes

6. Uso de la tecnología en la enseñanza

6.1 Herramientas digitales para la educación

6.2 Integración de la tecnología en el aula

6.3 Buenas prácticas y desafíos de la educación digital

7. Desarrollo profesional docente

7.1 Formación continua y aprendizaje permanente

7.2 Comunidades de práctica y colaboración entre docentes

7.3 Reflexión y mejora de la competencia pedagógica

Anexo 1.1. Contenido apartado 1: Introducción a la competencia pedagógica.

➤ Transcripciones

1.1 definición y conceptos claves.

1.1 Definición de la competencia pedagógica

La competencia pedagógica se refiere a la capacidad de los docentes para planificar, implementar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje efectivos. Implica un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para facilitar el desarrollo integral de los estudiantes y fomentar su aprendizaje significativo.

1.2 Componentes de la competencia pedagógica

La competencia pedagógica abarca varios componentes interrelacionados. Algunos de ellos son:

- **Conocimientos disciplinares:** Comprender en profundidad los contenidos que se enseñan y estar al tanto de los avances y cambios en el campo educativo.
- **Conocimientos pedagógicos:** Familiarizarse con las teorías del aprendizaje, metodologías educativas, estrategias de enseñanza y evaluación, así como con la diversidad de enfoques pedagógicos.
- **Habilidades didácticas:** Saber planificar lecciones y secuencias de enseñanza, diseñar actividades y recursos educativos, y utilizar estrategias para mantener la participación y el interés de los estudiantes.
- **Gestión del aula:** Desarrollar habilidades para crear un entorno de aprendizaje positivo y seguro, manejar el tiempo de manera efectiva y promover la disciplina y la colaboración en el aula.
- **Evaluación y retroalimentación:** Ser capaz de diseñar y aplicar estrategias de evaluación formativa y sumativa, proporcionar retroalimentación constructiva y utilizar los resultados de la evaluación para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

1.3 Enfoques contemporáneos de la competencia pedagógica

En la actualidad, la competencia pedagógica ha evolucionado para adaptarse a las necesidades de la educación del siglo XXI. Algunos enfoques contemporáneos de la competencia pedagógica incluyen:

- **Aprendizaje activo:** Fomentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promoviendo el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la colaboración.
- **Personalización del aprendizaje:** Adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, reconociendo sus estilos de aprendizaje, intereses y ritmos de trabajo.
- **Uso de la tecnología educativa:** Integrar herramientas y recursos digitales en la práctica pedagógica para enriquecer el aprendizaje, fomentar la creatividad y desarrollar habilidades digitales.
- **Educación inclusiva:** Asegurar que todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias y necesidades, tengan acceso a una educación de calidad y oportunidades de aprendizaje equitativas.

1.2 Importancia de la competencia pedagógica en la enseñanza

La competencia pedagógica desempeña un papel fundamental en la enseñanza, ya que tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes y en su desarrollo integral. A continuación, se explorarán algunas razones clave que destacan la importancia de la competencia pedagógica en la práctica docente:

- **Facilita un aprendizaje significativo:** La competencia pedagógica permite que los docentes diseñen e implementen estrategias de enseñanza efectivas que promueven el aprendizaje significativo. Los docentes con sólidos conocimientos pedagógicos son capaces de utilizar enfoques didácticos adecuados, adaptar su enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes y fomentar la participación activa y la reflexión crítica.
- **Mejora la calidad de la enseñanza:** La competencia pedagógica implica una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a la calidad de la enseñanza. Los docentes competentes poseen un dominio profundo de los

contenidos disciplinares, están al tanto de las últimas investigaciones y prácticas educativas, y son capaces de aplicar métodos y enfoques pedagógicos eficaces. Esto se traduce en una experiencia de aprendizaje enriquecedora y estimulante para los estudiantes.

- Promueve la inclusión y equidad educativa: Los docentes competentes son conscientes de la diversidad de sus estudiantes y son capaces de adaptar su enseñanza para atender las necesidades de cada uno. La competencia pedagógica les permite identificar y abordar las barreras de aprendizaje, ofrecer diferentes enfoques y recursos, y fomentar un entorno inclusivo donde todos los estudiantes puedan participar y alcanzar su máximo potencial.
- Desarrolla habilidades para el siglo XXI: En la era de la información y la tecnología, la competencia pedagógica se vuelve aún más relevante. Los docentes deben estar preparados para integrar de manera efectiva las herramientas y recursos digitales en su práctica docente, fomentando habilidades digitales, pensamiento crítico, colaboración y creatividad en sus estudiantes. La competencia pedagógica les permite utilizar la tecnología educativa de manera significativa y potenciar el aprendizaje en un entorno digital.
- Impulsa la motivación y el éxito estudiantil: Los docentes competentes son capaces de crear un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante que fomente la motivación y el compromiso de los estudiantes. A través de estrategias didácticas efectivas, retroalimentación constructiva y un enfoque centrado en las necesidades individuales de los estudiantes, los docentes pueden ayudar a mejorar el rendimiento académico, la autoestima y el desarrollo integral de sus estudiantes.

Además de los puntos mencionados anteriormente, la competencia pedagógica también desempeña un papel crucial en la formación de ciudadanos responsables y participativos. Los docentes competentes no solo se enfocan en transmitir conocimientos y habilidades académicas, sino que también se preocupan por promover valores como la tolerancia, el respeto, la empatía y la ciudadanía activa. A través de su ejemplo y enseñanza, los docentes pueden influir en la formación de futuras generaciones de individuos comprometidos con el bienestar de la sociedad.

Asimismo, la competencia pedagógica contribuye al desarrollo profesional y crecimiento continuo de los docentes. Un docente competente está comprometido con su propio aprendizaje y actualización constante, buscando nuevas estrategias y recursos que mejoren su práctica docente. Están dispuestos a reflexionar sobre su desempeño, recibir retroalimentación y buscar oportunidades de desarrollo profesional, ya sea a través de la participación en talleres, conferencias, comunidades de práctica o programas de formación continua.

Otro aspecto relevante es que la competencia pedagógica es especialmente importante en contextos educativos desafiantes o con estudiantes en situaciones vulnerables. Los docentes competentes pueden marcar una diferencia significativa al enfrentar desafíos como la diversidad cultural, la pobreza, la falta de recursos o las barreras lingüísticas. Son capaces de adaptar su enseñanza, establecer relaciones de confianza con los estudiantes y sus familias, y brindar apoyo emocional y académico adicional para garantizar que todos los estudiantes tengan igualdad de oportunidades de aprendizaje.

En conclusión, la competencia pedagógica es esencial en la enseñanza debido a su impacto en el aprendizaje, la formación de ciudadanos responsables, el desarrollo profesional de los docentes y la equidad educativa. Un docente competente no solo transmite conocimientos, sino que también fomenta el pensamiento crítico, la creatividad, la colaboración y los valores fundamentales. A través de su competencia pedagógica, los docentes tienen la capacidad de moldear vidas, abrir puertas y generar un impacto duradero en la sociedad.

➤ **Actividades.**

Actividad 1:

Instrucciones: Une cada afirmación con el concepto clave correspondiente utilizando flechas para establecer la conexión adecuada.

Conceptos:

- ✓ Conocimientos disciplinares
- ✓ Conocimientos pedagógicos
- ✓ Habilidades didácticas
- ✓ Gestión del aula

✓ Evaluación y retroalimentación

Afirmaciones:

- A. Comprender en profundidad los contenidos específicos que se enseñan.
- B. Familiarizarse con diferentes teorías del aprendizaje y metodologías educativas.
- C. Saber diseñar actividades y recursos educativos.
- D. Desarrollar habilidades para crear un ambiente de aprendizaje positivo y seguro.
- E. Diseñar y aplicar estrategias de evaluación formativa y sumativa.

Respuestas:

- A. Conocimientos disciplinares
- B. Conocimientos pedagógicos
- C. Habilidades didácticas
- D. Gestión del aula
- E. Evaluación y retroalimentación

Actividad 2:

Instrucciones: Indica si cada afirmación es verdadera (V) o falsa (F) en relación con la importancia de la competencia pedagógica en la enseñanza.

Afirmaciones:

1. () La competencia pedagógica tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes.
2. () Los docentes competentes poseen un dominio profundo de los contenidos disciplinares y están actualizados en el campo educativo.
3. () La competencia pedagógica es relevante solo para los docentes de nivel escolar primario.
4. () La competencia pedagógica promueve la inclusión y la equidad educativa.
5. () Los docentes competentes no necesitan utilizar herramientas y recursos digitales en su práctica docente.
6. () La competencia pedagógica solo se enfoca en la transmisión de conocimientos académicos.
7. () Los docentes competentes son capaces de adaptar su enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes.

8. () La competencia pedagógica no tiene impacto en el desarrollo de habilidades socioemocionales de los estudiantes.

Respuestas:

1. (V)
2. (V)
3. (F)
4. (V)
5. (F)
6. (F)
7. (V)
8. (F)

Evaluación tipo test:

1. La competencia pedagógica se refiere a: a) La capacidad de enseñar en diferentes idiomas. b) El conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a los docentes ejercer su labor educativa de manera efectiva. c) La capacidad de utilizar herramientas tecnológicas en el aula.
2. ¿Cuál de los siguientes conceptos se refiere al conocimiento en profundidad de los contenidos que se enseñan? a) Habilidades didácticas. b) Conocimientos disciplinares. c) Evaluación y retroalimentación.
3. ¿Qué abarcan los conocimientos pedagógicos? a) Las teorías del aprendizaje, metodologías educativas y estrategias de enseñanza. b) Los avances y cambios en el campo educativo. c) La planificación de lecciones y secuencias de enseñanza.
4. Las habilidades didácticas se refieren a: a) La gestión del aula y el manejo del tiempo. b) El diseño de actividades y recursos educativos. c) La aplicación de estrategias de evaluación formativa.
5. ¿Cuál de los siguientes conceptos se refiere a crear un entorno de aprendizaje positivo y seguro? a) Conocimientos pedagógicos. b) Evaluación y retroalimentación. c) Gestión del aula.
6. La competencia pedagógica tiene un impacto directo en: a) El desarrollo de habilidades socioemocionales de los estudiantes. b) El rendimiento académico de los docentes. c) El avance tecnológico en el ámbito educativo.

7. Los docentes competentes poseen un dominio profundo de: a) Los avances y cambios en el campo educativo. b) Los contenidos disciplinares que se enseñan. c) Las habilidades didácticas.
8. La competencia pedagógica promueve: a) La exclusión y la desigualdad educativa. b) La diversidad y la equidad educativa. c) La resistencia al cambio educativo.
9. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera sobre la competencia pedagógica?
a) Es irrelevante en la era de la información y la tecnología. b) Solo se enfoca en la transmisión de conocimientos académicos. c) Contribuye al desarrollo integral de los estudiantes.
10. La competencia pedagógica ayuda a los docentes a: a) Adaptar su enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes. b) Limitar el uso de recursos digitales en el aula. c) Promover la competencia lingüística de los estudiantes.

Respuestas:

1. b) El conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a los docentes ejercer su labor educativa de manera efectiva.
2. b) Conocimientos disciplinares.
3. a) Las teorías del aprendizaje, metodologías educativas y estrategias de enseñanza.
4. b) El diseño de actividades y recursos educativos.
5. c) Gestión del aula.
6. a) El desarrollo de habilidades socioemocionales de los estudiantes.
7. b) Los contenidos disciplinares que se enseñan.
8. b) La diversidad y la equidad educativa.
9. c) Contribuye al desarrollo integral de los estudiantes.
10. a) Adaptar su enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes.

➤ Materiales complementarios.

-Conferencia sobre los nuevos retos de la educación | César Bona

<https://www.youtube.com/watch?v=LcNWYNp2MSwyt=214s>

-Artículo sobre la formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios.

<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=79514>

Anexo 1.2. Contenido apartado 2: Teorías y enfoques pedagógicos

➤ Transcripciones

2.1 Principales teorías del aprendizaje.

Conductismo: El conductismo se centra en el estudio del comportamiento observable y las respuestas a estímulos externos. Según esta teoría, el aprendizaje se produce a través de la asociación de estímulos y respuestas, y el refuerzo de comportamientos deseables. Los principios clave del conductismo incluyen el condicionamiento clásico y el condicionamiento operante. Esta teoría ha influido en la enseñanza a través de la utilización de recompensas, refuerzos positivos y estructuras claras de incentivos en el aula.

Constructivismo: El constructivismo sostiene que el aprendizaje es un proceso activo en el cual los estudiantes construyen su propio conocimiento a partir de sus experiencias y conocimientos previos. Los estudiantes son vistos como constructores de significado y se fomenta el aprendizaje colaborativo y la reflexión. Esta teoría destaca la importancia del contexto y la interacción social en el proceso de aprendizaje, así como el papel del estudiante como protagonista de su propio aprendizaje.

Cognitivism: El cognitivism se enfoca en cómo los individuos adquieren, procesan y utilizan la información. Se centra en la comprensión de los procesos mentales internos, como la atención, la memoria, el pensamiento y la resolución de problemas. Según esta teoría, el aprendizaje implica la organización y reestructuración de la información para construir significado. Los docentes que siguen esta teoría pueden utilizar estrategias como la metacognición, el modelado y la enseñanza explícita para ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades cognitivas y metacognitivas.

Socioconstructivismo: El socioconstructivismo, basado en las ideas de Lev Vygotsky, enfatiza la influencia del entorno social y cultural en el aprendizaje. Según esta teoría, el aprendizaje se produce a través de la interacción social, la colaboración y la mediación de un adulto o de pares más competentes. Se pone énfasis en la zona de desarrollo próximo, que es la brecha entre lo que un estudiante puede hacer de forma independiente y lo que puede lograr con el apoyo de otros. En el aula, esto se refleja en actividades colaborativas, discusiones grupales y la utilización de herramientas y recursos mediados por la cultura.

Es importante destacar que estas teorías del aprendizaje no son mutuamente excluyentes y pueden complementarse en la práctica pedagógica. Los docentes suelen combinar diferentes enfoques y adaptarlos a las necesidades de sus estudiantes y al contexto educativo.

Las teorías del aprendizaje tienen una influencia significativa en el sistema educativo actual. A continuación, se explican algunas formas en las que estas teorías impactan en la educación:

- **Diseño de estrategias de enseñanza:** Las teorías del aprendizaje proporcionan fundamentos teóricos para el diseño de estrategias pedagógicas efectivas. Por ejemplo, el constructivismo y el socioconstructivismo promueven el aprendizaje activo y colaborativo, lo que ha llevado a un mayor énfasis en la realización de proyectos, discusiones grupales y actividades de resolución de problemas en el aula. El cognitivismo ha influido en la enseñanza de estrategias de organización de la información, como el resumen y la elaboración, para ayudar a los estudiantes a procesar y recordar mejor la información.
- **Cambio en el papel del docente:** Las teorías del aprendizaje han llevado a un cambio en el rol del docente. En lugar de ser meros transmisores de conocimiento, los docentes ahora se ven como facilitadores y guías del aprendizaje. Adoptan un enfoque más centrado en el estudiante, brindando oportunidades para que los estudiantes construyan su propio conocimiento, reflexionen sobre sus experiencias y apliquen lo aprendido en situaciones prácticas. Esto implica un mayor énfasis en la personalización del aprendizaje y la adaptación de las estrategias de enseñanza según las necesidades individuales de los estudiantes.
- **Evaluación formativa y retroalimentación:** Las teorías del aprendizaje han influido en la forma en que se lleva a cabo la evaluación en el sistema educativo. Se ha reconocido la importancia de la evaluación formativa, que proporciona retroalimentación continua y oportuna para mejorar el aprendizaje de los estudiantes. En lugar de centrarse únicamente en las calificaciones finales, se valoran los procesos de aprendizaje, las habilidades adquiridas y el progreso individual. Se utilizan métodos como la evaluación auténtica, las rúbricas y la retroalimentación

individualizada para brindar a los estudiantes información significativa y apoyar su crecimiento académico.

- **Uso de la tecnología educativa:** Las teorías del aprendizaje han influido en el uso de la tecnología en el entorno educativo. Los avances tecnológicos, como las plataformas en línea, las herramientas de colaboración y los recursos interactivos, se han utilizado para facilitar el aprendizaje activo, personalizado y basado en la exploración. La tecnología también ha permitido el acceso a diferentes fuentes de información y la conexión con otros estudiantes y expertos en el campo, ampliando así las oportunidades de aprendizaje más allá del aula tradicional.

En resumen, las teorías del aprendizaje han influido en el sistema educativo actual al proporcionar fundamentos teóricos para el diseño de estrategias de enseñanza efectivas, cambiar el papel del docente hacia un enfoque más centrado en el estudiante, promover la evaluación formativa y el uso de la tecnología educativa. Estas influencias buscan mejorar la calidad del aprendizaje, fomentar la participación activa de los estudiantes y prepararlos para enfrentar los desafíos de un mundo en constante cambio.

2.2 Enfoques pedagógicos contemporáneos

Estos enfoques buscan proporcionar un marco teórico y práctico para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, adaptándose a las necesidades y características de los estudiantes en la sociedad actual. A continuación, se describen algunos de estos enfoques pedagógicos contemporáneos:

- **Aprendizaje Basado en Problemas (ABP):** Este enfoque se basa en plantear a los estudiantes problemas auténticos y desafiantes que les permitan adquirir conocimientos y habilidades a través de la resolución de situaciones reales. Los estudiantes trabajan en equipos colaborativos, investigan, analizan información y proponen soluciones, fomentando así el pensamiento crítico, la creatividad y la aplicación práctica del conocimiento.
- **Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):** Similar al ABP, este enfoque involucra a los estudiantes en proyectos significativos y de larga duración. Los proyectos son diseñados para abordar problemas complejos y multidisciplinarios, lo que permite a los estudiantes aplicar y profundizar en sus conocimientos, desarrollar habilidades de

investigación, colaboración y presentación, y adquirir una comprensión más completa de los conceptos y temas estudiados.

- **Aprendizaje Cooperativo:** Este enfoque promueve el trabajo en equipo y la colaboración entre los estudiantes para lograr objetivos comunes. Se organizan actividades de aprendizaje en las que los estudiantes se apoyan y se responsabilizan mutuamente, fomentando el intercambio de conocimientos, la construcción social del aprendizaje y el desarrollo de habilidades sociales y emocionales.
- **Aprendizaje Basado en Competencias:** Este enfoque se centra en el desarrollo de competencias o habilidades específicas en los estudiantes. Las competencias incluyen tanto conocimientos teóricos como habilidades prácticas, y se enfatiza su aplicación en situaciones reales. El aprendizaje basado en competencias busca preparar a los estudiantes para enfrentar desafíos del mundo laboral y de la vida cotidiana, fomentando la autonomía, la resolución de problemas y el pensamiento crítico.
- **Flipped Classroom (Clase invertida):** En este enfoque, se invierte la secuencia tradicional de la clase. Los estudiantes adquieren los contenidos teóricos en casa a través de material previamente preparado, como videos o lecturas, y luego dedican el tiempo en clase a actividades prácticas, discusiones y resolución de problemas con la guía del docente. Esto permite un aprendizaje más activo, individualizado y centrado en el estudiante, aprovechando el tiempo en el aula para la aplicación y profundización del conocimiento.

Estos enfoques pedagógicos contemporáneos ofrecen alternativas y complementos a las prácticas educativas tradicionales, brindando oportunidades para un aprendizaje más significativo, participativo y relevante. Cada enfoque tiene sus propias características y beneficios, y su elección dependerá de los objetivos educativos, las características de los estudiantes y el contexto en el que se apliquen. Los docentes pueden adaptar y combinar estos enfoques según las necesidades y características de sus estudiantes, promoviendo así un aprendizaje más efectivo y significativo.

2.3 Relación entre teoría y práctica en la enseñanza

La relación entre la teoría y la práctica en la enseñanza es un aspecto fundamental para lograr un aprendizaje significativo y efectivo en los estudiantes. En este apartado,

exploraremos en detalle esta relación y cómo influye en la formación de los docentes y en la experiencia educativa de los estudiantes.

Importancia de la relación teoría-práctica: La teoría proporciona a los docentes los fundamentos conceptuales, los principios y las estrategias que respaldan su práctica educativa. Proporciona un marco de referencia para comprender cómo los estudiantes aprenden, cómo se desarrolla el proceso educativo y cómo se pueden diseñar intervenciones efectivas. La práctica, por otro lado, permite a los docentes poner en acción los conocimientos teóricos y adaptarlos a las necesidades y características específicas de los estudiantes y del contexto educativo. La relación entre teoría y práctica permite a los docentes reflexionar sobre su propia práctica, realizar ajustes y mejoras, y tomar decisiones fundamentadas para promover el aprendizaje de sus estudiantes.

Formación docente basada en la relación teoría-práctica: La formación docente debe buscar equilibrar el conocimiento teórico con la experiencia práctica. Los futuros docentes necesitan adquirir una base sólida de teorías educativas, metodologías de enseñanza, estrategias de evaluación y conceptos clave relacionados con el desarrollo de los estudiantes. Sin embargo, esta teoría debe ser complementada con oportunidades prácticas, como prácticas en el aula, observaciones de clases y proyectos de enseñanza. La formación docente basada en la relación teoría-práctica fomenta la reflexión crítica, la experimentación y la integración de nuevos enfoques pedagógicos, permitiendo a los futuros docentes desarrollar habilidades y competencias necesarias para enfrentar los desafíos del aula.

Promoción del aprendizaje significativo en los estudiantes: La relación entre teoría y práctica en la enseñanza tiene un impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes. Cuando los docentes utilizan teorías y enfoques pedagógicos respaldados por la investigación y los combinan con estrategias prácticas efectivas, promueven un aprendizaje significativo en los estudiantes. Los estudiantes pueden relacionar los conceptos teóricos con situaciones de la vida real, participar en actividades prácticas que refuercen su comprensión y aplicar lo aprendido en contextos auténticos. Esto les permite construir conocimiento de manera activa, desarrollar habilidades críticas y creativas, y transferir sus aprendizajes a diferentes situaciones.

Desafíos y oportunidades: La relación entre teoría y práctica en la enseñanza también presenta desafíos y oportunidades para los docentes. Algunos desafíos incluyen la brecha

entre la teoría educativa y la realidad del aula, la necesidad de adaptar las teorías a las características individuales de los estudiantes y la constante actualización de los conocimientos teóricos. Sin embargo, también existen oportunidades para la innovación y la mejora continua. Los docentes pueden buscar recursos, colaborar con otros profesionales de la educación, participar en comunidades de práctica y reflexionar sobre su propia experiencia para fortalecer la relación teoría-práctica y brindar una educación de calidad.

En conclusión, la relación entre la teoría y la práctica en la enseñanza es esencial para lograr un aprendizaje significativo y efectivo en los estudiantes. Los docentes deben contar con una sólida base teórica, pero también deben ser capaces de aplicar y adaptar estos conocimientos en la práctica para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes y promover su desarrollo integral. La relación entre teoría y práctica en la enseñanza es dinámica y requiere una constante reflexión y actualización para mejorar la experiencia educativa y potenciar el aprendizaje de los estudiantes.

➤ **Actividades.**

Actividad 1.

Instrucciones: Indica si cada afirmación es verdadera o falsa basándote en la información proporcionada sobre las teorías del aprendizaje.

Afirmaciones:

1. El conductismo se centra en el estudio del comportamiento observable y las respuestas a estímulos externos.
2. El constructivismo sostiene que los estudiantes construyen su propio conocimiento a partir de sus experiencias y conocimientos previos.
3. El cognitivismo se enfoca en cómo los individuos adquieren, procesan y utilizan la información.
4. El socioconstructivismo enfatiza la influencia del entorno social y cultural en el aprendizaje.
5. El conductismo utiliza recompensas, refuerzos positivos y estructuras claras de incentivos en el aula.
6. El constructivismo destaca la importancia del aprendizaje colaborativo y la reflexión.
7. El cognitivismo se basa en la comprensión de los procesos mentales internos.

8. El socioconstructivismo pone énfasis en la zona de desarrollo próximo y la mediación de adultos o pares más competentes.
9. El conductismo utiliza estrategias como la metacognición, el modelado y la enseñanza explícita.
10. El constructivismo reconoce el papel del estudiante como protagonista de su propio aprendizaje.

Respuestas:

1. Falso
2. Verdadero
3. Verdadero
4. Falso
5. Verdadero
6. Verdadero
7. Falso
8. Verdadero
9. Falso
10. Verdadero

Actividad 2.

Caso práctico: Implementación del Flipped Classroom en un curso de Matemáticas

Contexto: Eres un profesor de Matemáticas en una escuela secundaria y estás interesado en implementar el enfoque del Flipped Classroom en tu clase. Quieres aprovechar el tiempo en el aula para actividades prácticas, resolución de problemas y discusiones en grupo, mientras que los contenidos teóricos serán adquiridos por los estudiantes en casa a través de material previamente preparado.

Objetivo: Evaluar la implementación del Flipped Classroom en tu clase de Matemáticas, y analizar cómo ha afectado el aprendizaje de los estudiantes, su participación y su comprensión de los conceptos matemáticos.

Instrucciones para la actividad:

1. Preparación previa:

Selecciona un tema específico de Matemáticas que se abordará en el caso práctico, como álgebra, geometría o cálculo.

Crea un video explicativo o una presentación interactiva que contenga los conceptos teóricos y ejemplos relacionados con el tema seleccionado. Asegúrate de que el material sea claro, conciso y fácilmente comprensible para los estudiantes.

2. Implementación del Flipped Classroom:

Asigna a los estudiantes el acceso al material previo (video o presentación) para que lo revisen en casa antes de la clase.

En la clase, organiza actividades prácticas que permitan a los estudiantes aplicar los conceptos aprendidos y resolver problemas relacionados con el tema. Puedes utilizar ejercicios individuales, trabajo en parejas o discusiones grupales, según sea apropiado.

3. Evaluación de la implementación:

Diseña una evaluación que permita medir el aprendizaje y la comprensión de los estudiantes sobre el tema. Puedes utilizar una combinación de preguntas de opción múltiple, problemas para resolver y ejercicios prácticos.

Observa y registra la participación activa de los estudiantes durante las actividades en clase. Considera la colaboración, el intercambio de ideas y la resolución de problemas en equipo.

Recopila retroalimentación de los estudiantes sobre su experiencia con el enfoque del Flipped Classroom. Puedes hacerlo a través de encuestas, entrevistas o discusiones grupales.

4. Análisis de resultados:

Evalúa las respuestas de los estudiantes en la evaluación para medir su comprensión de los conceptos matemáticos.

Analiza la participación y el nivel de compromiso de los estudiantes durante las actividades en clase.

Considera la retroalimentación de los estudiantes para identificar aspectos positivos y áreas de mejora en la implementación del Flipped Classroom.

5. Conclusiones:

Basándote en los resultados obtenidos, reflexiona sobre los beneficios y desafíos de la implementación del Flipped Classroom en tu clase de Matemáticas. Identifica las mejoras que podrían realizarse para optimizar el aprendizaje de los estudiantes y el impacto del enfoque en su comprensión de los conceptos matemáticos.

Actividad 3.

Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas según el texto proporcionado.

1. La relación entre la teoría y la práctica en la enseñanza es fundamental para lograr un aprendizaje significativo y efectivo en los estudiantes.
2. La teoría proporciona a los docentes los fundamentos conceptuales, los principios y las estrategias que respaldan su práctica educativa.
3. La práctica permite a los docentes adaptar los conocimientos teóricos a las necesidades y características específicas de los estudiantes y del contexto educativo.
4. La relación entre teoría y práctica no influye en la formación de los docentes ni en la experiencia educativa de los estudiantes.
5. La formación docente basada en la relación teoría-práctica busca equilibrar el conocimiento teórico con la experiencia práctica.
6. Los futuros docentes necesitan adquirir una base sólida de teorías educativas y conceptos clave, sin necesidad de complementarla con experiencias prácticas.
7. La relación entre teoría y práctica en la enseñanza no tiene impacto directo en el aprendizaje de los estudiantes.
8. Cuando los docentes utilizan teorías y enfoques pedagógicos respaldados por la investigación, no es necesario combinarlos con estrategias prácticas efectivas para promover un aprendizaje significativo en los estudiantes.
9. Los estudiantes no pueden relacionar los conceptos teóricos con situaciones de la vida real ni participar en actividades prácticas que refuercen su comprensión.

10. La relación entre teoría y práctica en la enseñanza no presenta desafíos ni oportunidades para los docentes.

Respuestas:

1. Verdadero
2. Verdadero
3. Verdadero
4. Falso
5. Verdadero
6. Falso
7. Falso
8. Falso
9. Falso
10. Falso

Evaluación tipo test:

1. ¿Cuál de las siguientes teorías del aprendizaje se centra en el estudio del comportamiento observable y las respuestas a estímulos externos? a) Constructivismo b) Conductismo c) Cognitivismo d) Socioconstructivismo
2. Según el constructivismo, ¿cómo se construye el conocimiento? a) A través de la asociación de estímulos y respuestas. b) A partir de la interacción social y la mediación de un adulto. c) A través de la reflexión y el aprendizaje colaborativo. d) Mediante el procesamiento de información y la resolución de problemas.
3. ¿Cuál de las siguientes teorías del aprendizaje se enfoca en los procesos mentales internos, como la memoria y el pensamiento? a) Constructivismo b) Conductismo c) Cognitivismo d) Socioconstructivismo
4. ¿Qué teoría del aprendizaje pone énfasis en la zona de desarrollo próximo y la interacción social? a) Constructivismo b) Conductismo c) Cognitivismo d) Socioconstructivismo
5. ¿Qué aspecto ha influido en la enseñanza debido a las teorías del aprendizaje? a) Uso de la tecnología educativa. b) Cambio en el papel del docente. c) Evaluación formativa y retroalimentación. d) Todas las anteriores.

6. ¿Cuál de los siguientes enfoques pedagógicos contemporáneos se basa en plantear a los estudiantes problemas auténticos y desafiantes para adquirir conocimientos y habilidades? a) Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) b) Aprendizaje Cooperativo c) Aprendizaje Basado en Competencias d) Flipped Classroom
7. ¿Qué enfoque pedagógico busca desarrollar competencias o habilidades específicas en los estudiantes? a) Aprendizaje Basado en Problemas (ABP) b) Aprendizaje Cooperativo c) Aprendizaje Basado en Competencias d) Flipped Classroom
8. ¿Cómo se puede promover el aprendizaje significativo en los estudiantes según la relación teoría-práctica en la enseñanza? a) Al combinar teorías y enfoques pedagógicos respaldados por la investigación con estrategias prácticas efectivas. b) Al transmitir conocimientos teóricos de manera tradicional en el aula. c) Al centrarse únicamente en la evaluación final y las calificaciones. d) Al proporcionar a los estudiantes acceso a tecnología educativa.
9. ¿Cuál es uno de los desafíos de la relación entre teoría y práctica en la enseñanza? a) Adaptar las teorías a las características individuales de los estudiantes. b) Reflexionar sobre la propia experiencia para mejorar la relación teoría-práctica. c) Actualizar constantemente los conocimientos teóricos. d) Utilizar métodos de evaluación auténtica y retroalimentación individualizada.
10. Según el enfoque constructivista, ¿cuál es el papel del estudiante en el proceso de aprendizaje? a) Pasivo, solo receptivo de la información proporcionada por el profesor. b) Activo, construyendo activamente su propio conocimiento a través de la interacción con el entorno y la reflexión. c) Observador, limitado a observar y memorizar información sin participar activamente en el proceso. d) Dependiente, confiando completamente en la guía y dirección del profesor en todo momento.

Respuestas:

1. b) Conductismo
2. c) A través de la reflexión y el aprendizaje colaborativo.
3. c) Cognitivismo
4. d) Socioconstructivismo
5. d) Todas las anteriores.
6. a) Aprendizaje Basado en Problemas (ABP)

7. c) Aprendizaje Basado en Competencias
8. a) Al combinar teorías y enfoques pedagógicos respaldados por la investigación con estrategias prácticas efectivas.
9. b) Reflexionar sobre la propia experiencia para mejorar la relación teoría-práctica.
10. b) Activo, construyendo activamente su propio conocimiento a través de la interacción con el entorno y la reflexión.

➤ Materiales complementarios.

-Video sobre Método FLIPPED Classroom (Clase Invertida):
<https://www.youtube.com/watch?v=Xx3AVjuzVdc>

--Video sobre Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP):
<https://www.youtube.com/watch?v=hrBjKEu5EtE>

Anexo 1.3. Contenido apartado 3: Planificación y diseño de la enseñanza

➤ Transcripciones

3.1 Objetivos educativos y competencias a desarrollar

En el ámbito educativo, los objetivos educativos desempeñan un papel fundamental al establecer la dirección y el propósito de la enseñanza y el aprendizaje. Los objetivos educativos son declaraciones claras y específicas que describen lo que los estudiantes deben ser capaces de hacer, conocer o comprender al finalizar una experiencia educativa. Estos objetivos proporcionan una guía para el diseño curricular, la planificación de la enseñanza, la selección de contenidos y la evaluación del aprendizaje.

Existen diferentes tipos de objetivos educativos que abarcan diversas dimensiones del desarrollo de los estudiantes. Entre ellos, destacan los objetivos cognitivos, afectivos y psicomotores.

Los objetivos cognitivos se centran en los aspectos relacionados con el conocimiento y el pensamiento de los estudiantes. Estos objetivos buscan desarrollar habilidades cognitivas como la comprensión, el análisis, la síntesis y la evaluación. Por ejemplo, un objetivo cognitivo puede ser que los estudiantes sean capaces de analizar críticamente un texto literario, identificando los temas principales y los recursos literarios utilizados.

Los objetivos afectivos se refieren al desarrollo de actitudes, valores y emociones en los estudiantes. Estos objetivos buscan fomentar el crecimiento personal y social de los estudiantes, promoviendo actitudes positivas como la empatía, la responsabilidad y la tolerancia. Por ejemplo, un objetivo afectivo puede ser que los estudiantes desarrollen la capacidad de valorar la diversidad cultural y respetar las diferencias individuales.

Los objetivos psicomotores se centran en el desarrollo de habilidades físicas y motoras en los estudiantes. Estos objetivos buscan promover el desarrollo de destrezas prácticas y coordinación motora fina y gruesa. Por ejemplo, un objetivo psicomotor puede ser que los estudiantes sean capaces de ejecutar correctamente una secuencia de pasos en una rutina de danza.

Al diseñar objetivos educativos, es importante tener en cuenta el concepto SMART, que significa que los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos establecidos. Los objetivos deben ser específicos y claros, describiendo con precisión lo que se espera que los estudiantes logren. También deben ser medibles, de manera que se pueda evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos. Además, los objetivos deben ser alcanzables, teniendo en cuenta las capacidades y el nivel de desarrollo de los estudiantes. También deben ser relevantes, relacionados con las necesidades y metas educativas de los estudiantes y la sociedad. Por último, los objetivos deben tener plazos establecidos para proporcionar una orientación temporal y permitir la planificación adecuada.

En relación a las competencias, son habilidades y conocimientos prácticos que los estudiantes adquieren y desarrollan a lo largo de su proceso educativo. Las competencias se refieren a la capacidad de aplicar de manera efectiva los conocimientos y habilidades en situaciones reales y contextos diversos. Al diseñar objetivos educativos, es fundamental considerar el desarrollo de competencias relevantes para el mundo actual y las demandas de la sociedad.

Las competencias pueden abarcar diferentes áreas, como la comunicación, el pensamiento crítico, la colaboración, la resolución de problemas, el liderazgo, la creatividad, entre otras. Por ejemplo, una competencia podría ser la capacidad de comunicarse de manera efectiva en diferentes contextos y utilizando diversos medios.

Al desarrollar competencias, es importante considerar aspectos cognitivos, emocionales, sociales y éticos. Las competencias no se limitan únicamente al ámbito académico, sino que también se enfocan en el desarrollo integral de los estudiantes.

3.2 Diseño de unidades didácticas

El diseño de unidades didácticas es una etapa fundamental en el proceso de planificación y enseñanza, ya que permite organizar y estructurar los contenidos y actividades de aprendizaje de manera coherente y secuencial. Una unidad didáctica es un conjunto de actividades y recursos diseñados para lograr objetivos educativos específicos dentro de un periodo determinado.

El objetivo principal del diseño de unidades didácticas es proporcionar un marco estructurado que facilite el aprendizaje de los estudiantes. Al diseñar una unidad didáctica, es esencial considerar los siguientes elementos:

- **Objetivos de aprendizaje:** Los objetivos de aprendizaje describen lo que los estudiantes deben ser capaces de hacer, conocer o comprender al finalizar la unidad. Estos objetivos guían el diseño de las actividades y la selección de los contenidos.
- **Contenidos:** Los contenidos son los conocimientos, conceptos, habilidades y actitudes que se abordarán en la unidad. Los contenidos deben ser seleccionados de manera coherente y relevante, asegurando su relación con los objetivos de aprendizaje y el contexto de los estudiantes.
- **Secuencia de enseñanza:** La secuencia de enseñanza se refiere al orden en el cual se presentarán los contenidos y las actividades. Es importante diseñar una secuencia lógica que permita a los estudiantes construir gradualmente su conocimiento y habilidades, desde lo más básico hasta lo más complejo.
- **Metodología:** La metodología se refiere a las estrategias y enfoques pedagógicos que se utilizarán para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Se pueden utilizar diferentes métodos, como el aprendizaje activo, el trabajo en equipo, la resolución de problemas y el uso de tecnologías educativas, según las necesidades y características de los estudiantes.
- **Recursos y materiales:** Los recursos y materiales son los materiales didácticos que se utilizarán en la unidad para apoyar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Estos

pueden incluir libros de texto, material audiovisual, recursos en línea, herramientas tecnológicas, entre otros.

- **Evaluación del aprendizaje:** La evaluación del aprendizaje es una parte integral del diseño de unidades didácticas. Se deben planificar estrategias y actividades de evaluación que permitan medir el grado de logro de los objetivos de aprendizaje. Esto puede incluir pruebas, proyectos, presentaciones, actividades prácticas, entre otros métodos de evaluación.

Al diseñar unidades didácticas, es importante tener en cuenta la diversidad de los estudiantes y adaptar las actividades y los recursos para atender a diferentes estilos de aprendizaje, niveles de habilidad y necesidades individuales. Además, se recomienda promover la participación activa de los estudiantes, fomentando el pensamiento crítico, la creatividad y la colaboración.

En resumen, el diseño de unidades didácticas es un proceso que permite planificar y organizar el aprendizaje de los estudiantes de manera efectiva. Al considerar los objetivos de aprendizaje, los contenidos, la secuencia de enseñanza, la metodología, los recursos y la evaluación del aprendizaje, se crea un entorno propicio para el desarrollo de competencias y el logro de los objetivos educativos.

3.3 Selección y secuenciación de contenidos

La selección y secuenciación de contenidos es un proceso clave en el diseño curricular y la planificación educativa. Consiste en elegir los contenidos más relevantes y adecuados para ser enseñados, y organizarlos de manera secuencial y coherente para facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

El objetivo principal de la selección y secuenciación de contenidos es garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para alcanzar los objetivos educativos establecidos. Para lograrlo, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

-**Relevancia:** Los contenidos seleccionados deben ser pertinentes y significativos para los estudiantes. Deben estar relacionados con la temática o área de estudio y tener aplicaciones prácticas en la vida real. La relevancia ayuda a captar el interés de los estudiantes y a motivar su aprendizaje.

-Coherencia: Los contenidos seleccionados deben estar conectados y formar un todo coherente. Deben permitir a los estudiantes construir conocimientos de manera gradual y progresiva, partiendo de conceptos simples y avanzando hacia conceptos más complejos. La coherencia garantiza una comprensión profunda y sólida de los contenidos.

-Secuencia lógica: Los contenidos deben organizarse en una secuencia lógica que facilite la comprensión y el aprendizaje de los estudiantes. La secuencia puede basarse en la estructura lógica de los contenidos, en su dificultad creciente o en su relevancia temporal. Es importante considerar cómo los conceptos y habilidades se relacionan entre sí y cómo se pueden construir sobre los conocimientos previos de los estudiantes.

-Contextualización: Los contenidos deben ser contextualizados de manera que los estudiantes puedan relacionarlos con su entorno, su cultura y su experiencia personal. La contextualización ayuda a los estudiantes a comprender la relevancia de los contenidos y a aplicarlos en diferentes situaciones y contextos.

-Diversidad de estudiantes: Al seleccionar y secuenciar los contenidos, es importante tener en cuenta la diversidad de los estudiantes. Esto implica considerar diferentes estilos de aprendizaje, niveles de habilidad, intereses y necesidades individuales. Se deben proporcionar oportunidades para la participación activa de todos los estudiantes y adaptar los contenidos para asegurar su accesibilidad y comprensión.

Al seleccionar y secuenciar los contenidos, los docentes deben considerar los estándares curriculares, los objetivos educativos y las características de los estudiantes. Además, se recomienda utilizar una variedad de recursos y materiales didácticos, como libros de texto, recursos digitales, materiales manipulativos y actividades prácticas, para enriquecer la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

En resumen, la selección y secuenciación de contenidos es un proceso esencial en la planificación educativa. Al seleccionar los contenidos más relevantes y organizarlos de manera secuencial y coherente, se crea un entorno propicio para el aprendizaje significativo y la adquisición de competencias por parte de los estudiantes.

➤ **Actividades.**

Actividad 1:

Instrucciones: Une cada afirmación con el tipo de competencia correspondiente utilizando flechas para establecer la conexión adecuada.

Competencias:

- Competencias cognitivas
- Competencias afectivas
- Competencias psicomotoras

Afirmaciones:

- A. Analizar y sintetizar información de manera crítica.
- B. Desarrollar habilidades de empatía y respeto hacia los demás.
- C. Aplicar destrezas prácticas y coordinación motora fina y gruesa.
- D. Resolver problemas de manera creativa y encontrar soluciones innovadoras.

Respuestas:

- A. Competencias cognitivas
- B. Competencias afectivas
- C. Competencias psicomotoras
- D. Competencias cognitivas

Actividad 2:

Caso práctico: Diseño de una unidad didáctica sobre el sistema solar

Descripción del caso: Eres un estudiante de educación y te han asignado la tarea de diseñar una unidad didáctica para enseñar a estudiantes de sexto grado sobre el sistema solar. Debes crear una serie de actividades y recursos que permitan a los estudiantes comprender los planetas, sus características y su posición en el sistema solar.

Tareas a realizar:

- **Objetivos de aprendizaje:** Define al menos tres objetivos de aprendizaje que describan lo que los estudiantes deben lograr al finalizar la unidad.
- **Contenidos:** Selecciona los contenidos relacionados con el sistema solar que se abordarán en la unidad. Asegúrate de incluir información sobre los planetas, sus características, el sol, las fases lunares y otros elementos relevantes.
- **Secuencia de enseñanza:** Diseña una secuencia lógica para presentar los contenidos. Considera cómo introducirás cada tema, qué actividades realizarás y cómo conectarás los conceptos para facilitar el aprendizaje progresivo.
- **Metodología:** Elige las estrategias pedagógicas que utilizarás para enseñar los contenidos. Puedes incluir actividades prácticas, investigaciones, presentaciones, debates y el uso de recursos multimedia. Explica cómo cada estrategia apoya el logro de los objetivos de aprendizaje.
- **Recursos y materiales:** Identifica los recursos y materiales que utilizarás para apoyar la enseñanza y el aprendizaje. Pueden incluir libros de texto, videos educativos, modelos del sistema solar, aplicaciones interactivas y cualquier otro recurso relevante.
- **Evaluación del aprendizaje:** Diseña estrategias de evaluación que te permitan medir el progreso y la comprensión de los estudiantes. Considera pruebas escritas, presentaciones orales, proyectos creativos y observación directa de su participación en las actividades.
- **Adaptación a la diversidad:** Describe cómo adaptarás la unidad didáctica para atender a la diversidad de los estudiantes. Considera las necesidades de aquellos con estilos de aprendizaje diferentes, habilidades diversas y posibles barreras de aprendizaje.
- **Reflexión:** Realiza una breve reflexión sobre la experiencia de diseño de la unidad didáctica, resaltando los aspectos más importantes que has aprendido y cómo esta experiencia contribuirá a tu desarrollo como futuro educador.

Actividad 3:

Instrucciones: Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas. Selecciona "V" si la afirmación es verdadera y "F" si es falsa.

1. ____ La selección de contenidos implica elegir los temas que más nos gustan como docentes, sin considerar su relevancia para los estudiantes.
2. ____ La secuenciación de contenidos se refiere a organizar los contenidos de manera lógica y coherente para facilitar el aprendizaje.
3. ____ La relevancia de los contenidos se relaciona con su aplicación práctica en la vida real de los estudiantes.
4. ____ La secuencia lógica de los contenidos no influye en la comprensión y el aprendizaje de los estudiantes.
5. ____ La contextualización de los contenidos es importante para que los estudiantes puedan relacionarlos con su entorno y experiencia personal.
6. ____ La selección y secuenciación de contenidos debe tener en cuenta la diversidad de los estudiantes.
7. ____ Los docentes deben adaptar los contenidos para asegurar su accesibilidad y comprensión por parte de todos los estudiantes.
8. ____ La selección y secuenciación de contenidos no influye en el desarrollo de competencias de los estudiantes.

Respuestas:

1. F
2. V
3. V
4. F
5. V
6. V
7. V
8. F

Evaluación tipo test:

1. ¿Qué son los objetivos educativos? a) Declaraciones claras y específicas que describen lo que los estudiantes deben ser capaces de hacer, conocer o comprender al finalizar una experiencia educativa. b) Un conjunto de actividades y recursos diseñados para lograr objetivos educativos específicos dentro de un periodo

- determinado. c) Habilidades y conocimientos prácticos que los estudiantes adquieren y desarrollan a lo largo de su proceso educativo.
2. Los objetivos cognitivos se centran en: a) El desarrollo de actitudes, valores y emociones en los estudiantes. b) El desarrollo de habilidades físicas y motoras en los estudiantes. c) Los aspectos relacionados con el conocimiento y el pensamiento de los estudiantes.
 3. ¿Qué implica el concepto SMART en relación a los objetivos educativos? a) Que los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos establecidos. b) Que los objetivos deben ser relevantes y relacionados con las necesidades y metas educativas de los estudiantes y la sociedad. c) Que los objetivos deben tener plazos establecidos para proporcionar una orientación temporal y permitir la planificación adecuada.
 4. ¿Qué son las competencias? a) El diseño de unidades didácticas. b) Habilidades y conocimientos prácticos que los estudiantes adquieren y desarrollan a lo largo de su proceso educativo. c) Declaraciones claras y específicas que describen lo que los estudiantes deben ser capaces de hacer, conocer o comprender al finalizar una experiencia educativa.
 5. ¿Qué áreas pueden abarcar las competencias? a) La selección y secuenciación de contenidos. b) El desarrollo de competencias relevantes para el mundo actual y las demandas de la sociedad. c) El diseño curricular y la planificación educativa.
 6. ¿Cuál es el objetivo principal del diseño de unidades didácticas? a) Proporcionar un marco estructurado que facilite el aprendizaje de los estudiantes. b) Organizar y estructurar los contenidos y actividades de aprendizaje de manera coherente y secuencial. c) Garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para alcanzar los objetivos educativos establecidos.
 7. ¿Qué elementos se deben considerar al diseñar una unidad didáctica? a) Objetivos de aprendizaje, contenidos, secuencia de enseñanza, metodología, recursos y materiales, y evaluación del aprendizaje. b) Relevancia, coherencia, secuencia lógica, contextualización y diversidad de estudiantes. c) Comunicación, pensamiento crítico, colaboración, resolución de problemas, liderazgo y creatividad.

8. ¿Qué aspectos se deben tener en cuenta al seleccionar y secuenciar los contenidos?
 - a) Relevancia, coherencia, secuencia lógica, contextualización y diversidad de estudiantes.
 - b) Objetivos de aprendizaje, contenidos, secuencia de enseñanza, metodología, recursos y materiales, y evaluación del aprendizaje.
 - c) Declaraciones claras y específicas que describen lo que los estudiantes deben ser capaces de hacer, conocer o comprender al finalizar una experiencia educativa.
9. ¿Por qué es importante considerar la diversidad de los estudiantes al diseñar unidades didácticas?
 - a) Para adaptar las actividades y los recursos para atender a diferentes estilos de aprendizaje, niveles de habilidad y necesidades individuales.
 - b) Para proporcionar un marco estructurado que facilite el aprendizaje de los estudiantes.
 - c) Para garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para alcanzar los objetivos educativos establecidos.
10. ¿Cuál es el objetivo principal de la selección y secuenciación de contenidos?
 - a) Proporcionar un marco estructurado que facilite el aprendizaje de los estudiantes.
 - b) Organizar y estructurar los contenidos y actividades de aprendizaje de manera coherente y secuencial.
 - c) Garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para alcanzar los objetivos educativos establecidos.

Respuestas:

1. a
2. c
3. a
4. b
5. b
6. a
7. a
8. a
9. a
10. c

➤ **Materiales complementarios.**

-Artículo: Modelo para el diseño de unidades didácticas contextualizadas:
<https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/437>

-Video: Selección y secuenciación de contenidos. ejemplos en planificaciones:
<https://www.youtube.com/watch?v=8YQHhN-0Wvg>

Anexo 1.4. Contenido apartado 4: Metodologías y estrategias de enseñanza

➤ **Trascripciones**

4.1 Métodos didácticos tradicionales y alternativos

Los métodos didácticos tradicionales han sido ampliamente utilizados en la educación durante mucho tiempo y se caracterizan por un enfoque más centrado en el profesor, donde la transmisión de conocimientos y la repetición de ejercicios son elementos fundamentales. Algunos ejemplos de métodos tradicionales incluyen la conferencia magistral, la lectura de libros de texto y la evaluación mediante exámenes escritos.

Por otro lado, los métodos didácticos alternativos surgen como una respuesta a las limitaciones de los enfoques tradicionales y se centran en el aprendizaje activo, la participación del estudiante y la construcción de conocimiento. Estos métodos buscan involucrar a los estudiantes de manera más activa, promoviendo su capacidad de análisis,

resolución de problemas, trabajo en equipo y pensamiento crítico. Algunos ejemplos de métodos alternativos son el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo colaborativo, el uso de tecnologías educativas y el aprendizaje experiencial.

Es importante destacar que tanto los métodos didácticos tradicionales como los alternativos tienen sus propias ventajas y limitaciones. Los métodos tradicionales pueden ser efectivos para transmitir información de manera rápida y uniforme, pero pueden limitar la participación y la creatividad de los estudiantes. Por otro lado, los métodos alternativos pueden fomentar la motivación y el interés de los estudiantes, pero pueden requerir más tiempo de planificación y adaptación por parte del docente.

En este contexto, uno de los objetivos de aprendizaje es comprender y analizar las características y principios de los métodos didácticos tradicionales y alternativos. Los estudiantes deben familiarizarse con los fundamentos de cada enfoque, incluyendo su enfoque pedagógico, los roles del profesor y del estudiante, y los resultados esperados.

Otro objetivo es evaluar críticamente los beneficios y limitaciones de los métodos didácticos tradicionales y alternativos en diferentes contextos educativos. Los estudiantes deben ser capaces de analizar cómo estos enfoques impactan en el proceso de enseñanza-aprendizaje y considerar cuándo y cómo pueden ser más efectivos. También deben reflexionar sobre las implicaciones éticas y sociales de utilizar determinados métodos y considerar aspectos como la equidad, la inclusión y la diversidad.

Además, se busca que los estudiantes diseñen y apliquen estrategias de enseñanza basadas en métodos didácticos alternativos para fomentar la participación y el aprendizaje activo de los estudiantes. Esto implica que los estudiantes sean capaces de seleccionar y adaptar estrategias didácticas que promuevan la participación activa, la colaboración y la construcción de conocimiento por parte de los estudiantes. Deben aprender a utilizar técnicas como el aprendizaje basado en problemas, el trabajo en grupo, el uso de recursos multimedia y las actividades prácticas para involucrar a los estudiantes y estimular su pensamiento crítico.

Asimismo, se espera que los estudiantes sean capaces de adaptar y personalizar los métodos didácticos tradicionales y alternativos según las necesidades y características de los estudiantes. Cada grupo de estudiantes tiene sus propias características, intereses y estilos

de aprendizaje, por lo que es fundamental que los docentes puedan ajustar los métodos y las estrategias de enseñanza para maximizar el aprendizaje de todos los estudiantes. Esto implica considerar la diversidad de los estudiantes y utilizar enfoques inclusivos que permitan a cada estudiante tener éxito.

Finalmente, es importante que los estudiantes reflexionen sobre su propia práctica docente y realicen ajustes en los métodos didácticos utilizados para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. La reflexión continua sobre la efectividad de los métodos y las estrategias empleadas es esencial para el crecimiento profesional y la mejora de la calidad educativa. Los estudiantes deben desarrollar habilidades de autoevaluación y ser capaces de identificar áreas de mejora en su práctica docente, así como buscar oportunidades de formación y desarrollo profesional para seguir mejorando como educadores.

4.2 Uso de recursos y materiales educativos

El uso de recursos y materiales educativos es un componente esencial en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos recursos abarcan una amplia gama de herramientas y materiales que tienen como objetivo enriquecer la experiencia educativa, proporcionando apoyo, facilitando la comprensión de conceptos y fomentando la participación activa de los estudiantes. Desde libros de texto y multimedia hasta herramientas digitales y materiales manipulativos, estos recursos desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno de aprendizaje efectivo y en el logro de los objetivos educativos.

La importancia del uso de recursos y materiales educativos radica en su capacidad para estimular el interés y la motivación de los estudiantes. Estos recursos permiten presentar los contenidos de manera atractiva y dinámica, ofreciendo diferentes enfoques y perspectivas que se adaptan a las necesidades individuales de los alumnos. Además, los recursos y materiales educativos proporcionan oportunidades para la práctica activa, la experimentación y la aplicación de conocimientos, lo que promueve un aprendizaje significativo y duradero.

Al utilizar una variedad de recursos y materiales educativos, los docentes pueden adaptar su enseñanza a diferentes estilos de aprendizaje y preferencias de los estudiantes. Algunos alumnos pueden beneficiarse más de los materiales visuales, como gráficos o videos, mientras que otros pueden aprender mejor a través de la interacción con materiales

manipulativos o la utilización de herramientas digitales. La diversidad de recursos disponibles permite a los educadores seleccionar aquellos que se ajusten mejor a las necesidades de sus estudiantes, promoviendo así un aprendizaje individualizado y personalizado.

Es fundamental que los educadores evalúen críticamente los recursos y materiales educativos antes de utilizarlos en el aula. Esto implica considerar la calidad, la relevancia y la adecuación de los recursos en relación con los objetivos de aprendizaje y el contexto educativo. Los docentes deben asegurarse de que los recursos sean precisos, actualizados y confiables, para proporcionar a los estudiantes información precisa y relevante. Además, es importante evaluar la accesibilidad de los recursos, garantizando que sean inclusivos y estén disponibles para todos los estudiantes, independientemente de sus necesidades o capacidades.

El uso de recursos y materiales educativos en el aula puede tener numerosos beneficios para los estudiantes. A continuación, se detallan algunos de los principales beneficios que aporta el uso de estos recursos:

Mejora de la comprensión y retención del conocimiento: Los recursos y materiales educativos ofrecen diferentes formas de presentar la información, lo que facilita la comprensión de los conceptos y ayuda a los estudiantes a retener el conocimiento de manera más efectiva. Los materiales visuales, como gráficos, diagramas o videos, pueden ayudar a representar visualmente ideas abstractas o complejas, lo que facilita su comprensión.

Estimulación del interés y la motivación: Los recursos educativos atractivos y dinámicos captan la atención de los estudiantes y estimulan su interés en el tema. Esto contribuye a mantener su motivación y compromiso con el aprendizaje, ya que se sienten más involucrados y entusiasmados al interactuar con materiales novedosos y estimulantes.

Fomento de la participación activa: El uso de recursos y materiales educativos promueve la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Los materiales manipulativos, por ejemplo, les permiten interactuar directamente con los objetos y experimentar de forma práctica los conceptos que están aprendiendo. Asimismo,

las herramientas digitales y los entornos virtuales ofrecen oportunidades para la colaboración, el debate y la interacción con otros estudiantes.

Adaptación a diferentes estilos de aprendizaje: Los recursos y materiales educativos brindan la posibilidad de adaptar la enseñanza a los diferentes estilos y preferencias de aprendizaje de los estudiantes. Al ofrecer una variedad de recursos, los docentes pueden abordar distintas modalidades de aprendizaje, como visual, auditiva o kinestésica, y así facilitar la comprensión y el procesamiento de la información por parte de los alumnos.

Promoción de la creatividad y el pensamiento crítico: Al utilizar recursos y materiales educativos variados, se fomenta la creatividad y el pensamiento crítico de los estudiantes. Estos recursos pueden incluir actividades de resolución de problemas, proyectos de investigación, debates o simulaciones, que requieren que los estudiantes analicen, evalúen y generen ideas de manera independiente, estimulando así su capacidad para pensar de forma crítica y desarrollar habilidades de pensamiento crítico.

Apoyo a la inclusión y la diversidad: Los recursos y materiales educativos pueden ser utilizados para atender las necesidades de diversidad de los estudiantes. Pueden adaptarse y personalizarse para satisfacer las necesidades de los alumnos con diferentes habilidades, estilos de aprendizaje o necesidades especiales. Además, los recursos digitales pueden ofrecer opciones de accesibilidad, como subtítulos, lectura en voz alta o ajustes de contraste, que permiten a todos los estudiantes acceder al contenido de manera equitativa.

En conclusión, el uso de recursos y materiales educativos en el aula tiene múltiples beneficios. Estos recursos mejoran la comprensión y retención del conocimiento, estimulan el interés y la motivación de los estudiantes, fomentan la participación activa, se adaptan a diferentes estilos de aprendizaje y promueven la creatividad.

4.3 Estrategias para promover la participación y el aprendizaje activo

A continuación, se desarrollarán de forma extensa algunas de estas estrategias:

-Aprendizaje basado en proyectos: Esta estrategia implica asignar a los estudiantes proyectos o tareas que requieren la aplicación de los conocimientos adquiridos en situaciones prácticas. Los proyectos pueden ser individuales o grupales y permiten a los estudiantes investigar, explorar y resolver problemas de manera activa. Esta estrategia fomenta la participación, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico y la creatividad.

-Aprendizaje cooperativo: El aprendizaje cooperativo consiste en organizar a los estudiantes en grupos pequeños para que trabajen juntos en la consecución de una meta común. Cada miembro del grupo tiene roles y responsabilidades específicas y se promueve la interacción, la colaboración y el apoyo mutuo. Esta estrategia fomenta la participación activa de todos los estudiantes, mejora las habilidades sociales y promueve un ambiente de aprendizaje inclusivo.

-Discusiones y debates en clase: Estas estrategias implican generar espacios para que los estudiantes expresen sus opiniones, debatan ideas y argumenten sus puntos de vista. Las discusiones y debates estimulan la participación activa de los estudiantes, promueven el pensamiento crítico, el análisis de diferentes perspectivas y el desarrollo de habilidades de comunicación. Además, fomentan un ambiente de respeto y tolerancia hacia las opiniones de los demás.

-Aprendizaje basado en problemas: Esta estrategia consiste en presentar a los estudiantes problemas o situaciones desafiantes que requieren de su análisis y resolución. Los estudiantes deben aplicar sus conocimientos y habilidades para encontrar soluciones, lo que promueve su participación activa, el razonamiento crítico y la resolución de problemas de manera autónoma. Esta estrategia también favorece el desarrollo de habilidades de investigación y el aprendizaje autodirigido.

-Uso de tecnología educativa: La integración de la tecnología en el aula puede ser una poderosa estrategia para promover la participación y el aprendizaje activo. Las herramientas tecnológicas, como aplicaciones interactivas, plataformas de aprendizaje en línea, recursos multimedia y simulaciones, permiten a los estudiantes interactuar de manera activa con los contenidos, realizar actividades prácticas y recibir retroalimentación inmediata. Esta estrategia fomenta la participación, el autoaprendizaje y el desarrollo de habilidades digitales.

-Aprendizaje basado en casos: Esta estrategia implica presentar a los estudiantes casos reales o situaciones problemáticas que requieren análisis, toma de decisiones y aplicación de conocimientos. Los estudiantes deben investigar, recopilar información relevante y proponer soluciones basadas en su comprensión de los conceptos y principios aprendidos. Esto fomenta la participación activa, la resolución de problemas y el pensamiento crítico.

-Aprendizaje servicio: Esta estrategia combina el aprendizaje académico con la participación en proyectos o servicios comunitarios. Los estudiantes identifican necesidades en su comunidad y diseñan y llevan a cabo proyectos para abordar esas necesidades. Esto les brinda la oportunidad de aplicar lo que han aprendido en un contexto real, promoviendo la participación activa, el compromiso cívico y el desarrollo de habilidades sociales.

-Gamificación: La gamificación implica el uso de elementos y mecánicas de los juegos en el contexto educativo. Se pueden utilizar juegos, competencias y desafíos para motivar a los estudiantes, fomentar la participación activa y el aprendizaje lúdico. La gamificación crea un ambiente divertido y estimulante que promueve la motivación intrínseca y el compromiso de los estudiantes.

-Aprendizaje basado en la indagación: Esta estrategia se centra en la exploración y el descubrimiento guiado por parte de los estudiantes. Se les plantea una pregunta o un problema y se les anima a investigar, recopilar información y llegar a sus propias conclusiones. Esto fomenta la participación activa, la curiosidad, el pensamiento crítico y el desarrollo de habilidades de investigación.

-Aprendizaje reflexivo: Esta estrategia promueve la reflexión y el pensamiento metacognitivo. Se les pide a los estudiantes que piensen en su propio proceso de aprendizaje, que identifiquen lo que han aprendido, cómo lo han aprendido y cómo pueden aplicarlo en diferentes contextos. La reflexión estimula la participación activa, el autoconocimiento y el desarrollo de habilidades de autorregulación.

Estas estrategias adicionales ofrecen variedad y flexibilidad en la promoción de la participación y el aprendizaje activo. Cada una de ellas puede adaptarse a diferentes contenidos y niveles educativos, y todas tienen en común el objetivo de involucrar a los estudiantes de manera activa y significativa en su proceso de aprendizaje.

➤ **Actividades.**

Actividad 1:

Instrucciones: haz un comentario crítico sobre los beneficios de las metodologías tradicionales y metodologías alterativas. Extensión máxima 1 hoja.

Actividad 2:

Instrucciones: Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas. Selecciona "V" si la afirmación es verdadera y "F" si es falsa.

1. ____ El uso de recursos y materiales educativos mejora la comprensión y retención del conocimiento.
2. ____ Los recursos y materiales educativos estimulan el interés y la motivación de los estudiantes.
3. ____ El uso de recursos y materiales educativos promueve la participación activa de los estudiantes.
4. ____ Los recursos y materiales educativos solo benefician a los estudiantes con un estilo de aprendizaje visual.
5. ____ Los recursos y materiales educativos fomentan la creatividad y el pensamiento crítico de los estudiantes.
6. ____ El uso de recursos y materiales educativos no tiene impacto en la adaptación a las necesidades de diversidad de los estudiantes.
7. ____ Los recursos y materiales educativos son útiles solo para actividades prácticas, no para la enseñanza teórica.
8. ____ El uso de recursos y materiales educativos no tiene influencia en el desarrollo de habilidades digitales.

Respuestas:

1. V (Verdadera)
2. V (Verdadera)
3. V (Verdadera)
4. F (Falsa)
5. V (Verdadera)
6. F (Falsa)
7. F (Falsa)
8. F (Falsa)

Actividad 3:

Instrucciones: crea un kahoot sobre una unidad didáctica de tu especialidad.

Evaluación tipo test:

1. ¿Cuál es una característica de los métodos didácticos tradicionales? a) Enfoque centrado en el estudiante. b) Uso de tecnologías educativas. c) Transmisión de conocimientos por parte del profesor. d) Aprendizaje basado en proyectos.
2. ¿Qué buscan promover los métodos didácticos alternativos? a) La repetición de ejercicios. b) La participación activa de los estudiantes. c) El uso exclusivo de libros de texto. d) La evaluación mediante exámenes escritos.
3. ¿Cuál es una ventaja de los métodos tradicionales? a) Promueven la participación y creatividad de los estudiantes. b) Fomentan la motivación y el interés de los estudiantes. c) Transmiten información de manera rápida y uniforme. d) Estimulan el aprendizaje activo y el pensamiento crítico.
4. ¿Cuál es una ventaja de los métodos alternativos? a) Limitan la participación y la creatividad de los estudiantes. b) Transmiten información de manera rápida y uniforme. c) Fomentan la motivación y el interés de los estudiantes. d) Promueven la repetición de ejercicios.
5. ¿Cuál es una estrategia para promover la participación activa de los estudiantes? a) Aprendizaje basado en proyectos. b) Uso exclusivo de conferencias magistrales. c) Evaluación basada en exámenes escritos. d) Repetición de ejercicios.
6. ¿Cuál es un beneficio del uso de recursos y materiales educativos en el aula? a) Reducción del interés y la motivación de los estudiantes. b) Estimulación del aprendizaje activo y la retención del conocimiento. c) Limitación de la participación de los estudiantes. d) Adaptación exclusiva a un estilo de aprendizaje.
7. ¿Qué implica el aprendizaje basado en proyectos? a) La transmisión de conocimientos por parte del profesor. b) La repetición de ejercicios para reforzar la comprensión. c) La aplicación práctica de los conocimientos en situaciones reales. d) El uso exclusivo de tecnologías educativas.
8. ¿Cuál es una estrategia para promover la participación y el aprendizaje activo de los estudiantes mediante el uso de tecnología educativa? a) Aprendizaje basado en

- casos. b) Uso de herramientas digitales y simulaciones. c) Lectura de libros de texto en formato físico. d) Evaluación mediante exámenes escritos.
9. ¿Cuál es una estrategia para promover el pensamiento crítico de los estudiantes? a) Aprendizaje cooperativo. b) Repetición de ejercicios. c) Uso exclusivo de conferencias magistrales. d) Evaluación basada en exámenes escritos.

Respuestas:

1. c) Transmisión de conocimientos por parte del profesor.
2. b) La participación activa de los estudiantes.
3. c) Transmiten información de manera rápida y uniforme.
4. c) Fomentan la motivación y el interés de los estudiantes.
5. a) Aprendizaje basado en proyectos.
6. b) Estimulación del aprendizaje activo y la retención del conocimiento.
7. c) La aplicación práctica de los conocimientos en situaciones reales.
8. b) Uso de herramientas digitales y simulaciones.
9. a) Aprendizaje cooperativo.

➤ **Materiales complementarios.**

-Presentación sobre métodos de enseñanza: https://es.slideshare.net/loem_60/4-mtodos-de-enseanza-62284736

-Video: 5 estrategias divertidas para el aprendizaje activo a distancia: <https://www.youtube.com/watch?v=vXbxYmE5bOY>

Anexo 1.5. Contenido apartado 5: Evaluación y retroalimentación en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

➤ **Trascripciones**

5.1 Tipos de evaluación: formativa y sumativa

La evaluación educativa desempeña un papel fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Permite recopilar información sobre el rendimiento y los logros de los estudiantes, lo que a su vez ayuda a los educadores a tomar decisiones informadas para mejorar la calidad de la educación. Dos tipos principales de evaluación son la evaluación formativa y la evaluación sumativa.

Evaluación formativa: La evaluación formativa se lleva a cabo durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, con el objetivo de proporcionar retroalimentación continua a los estudiantes y a los educadores. Su enfoque se centra en identificar las fortalezas y debilidades de los estudiantes con el fin de mejorar su aprendizaje. Algunas características clave de la evaluación formativa son:

a) **Retroalimentación:** La evaluación formativa brinda retroalimentación específica y oportuna a los estudiantes sobre su progreso, destacando lo que han logrado y sugiriendo áreas en las que pueden mejorar.

b) **Ajustes instruccionales:** Permite a los educadores realizar ajustes en su enseñanza para abordar las necesidades individuales de los estudiantes, adaptando las estrategias de enseñanza y los recursos según sea necesario.

c) **Mejora del aprendizaje:** La evaluación formativa tiene como objetivo principal mejorar el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes. Les brinda la oportunidad de reflexionar sobre su propio progreso y desarrollar habilidades metacognitivas.

d) **Evaluación continua:** Se lleva a cabo de manera constante a lo largo del proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que permite a los estudiantes realizar ajustes a medida que avanzan y a los educadores realizar intervenciones oportunas.

Evaluación sumativa: La evaluación sumativa se realiza al final de un período de enseñanza o aprendizaje, con el propósito de resumir y evaluar los logros alcanzados por los estudiantes. Su enfoque se centra en la calificación y clasificación de los estudiantes, proporcionando una visión general de su rendimiento. Algunas características clave de la evaluación sumativa son:

a) **Evaluación de resultados:** La evaluación sumativa se utiliza para evaluar los resultados finales del aprendizaje de los estudiantes. Se enfoca en la medición de los conocimientos adquiridos, las habilidades desarrolladas y la comprensión alcanzada.

b) **Toma de decisiones:** Los resultados de la evaluación sumativa se utilizan para tomar decisiones relacionadas con la promoción de los estudiantes, la calificación de los logros y la certificación de competencias.

c) Evaluación puntual: Se lleva a cabo en un momento específico, generalmente al final de un período de instrucción o al completar un proyecto o examen. Proporciona una visión retrospectiva del desempeño de los estudiantes.

d) Comparación y clasificación: La evaluación sumativa a menudo implica la comparación y clasificación de los estudiantes en función de los estándares establecidos o de los logros esperados.

Ambos tipos de evaluación, formativa y sumativa, desempeñan un papel importante en el proceso educativo. La evaluación formativa permite la mejora continua

5.2 Diseño de instrumentos de evaluación

El diseño de instrumentos de evaluación es fundamental para obtener información precisa y relevante sobre el nivel de dominio de los estudiantes en relación con los objetivos de aprendizaje establecidos. Estos instrumentos pueden incluir pruebas escritas, proyectos, portafolios, rúbricas, observaciones, entre otros. El diseño adecuado de estos instrumentos garantiza la validez, confiabilidad y equidad de la evaluación.

A continuación, se describen los principales aspectos a considerar en el diseño de instrumentos de evaluación:

Claridad de los objetivos de evaluación: Antes de diseñar un instrumento de evaluación, es esencial tener claridad sobre los objetivos específicos que se desean evaluar. Los objetivos deben ser claros, medibles y alineados con los resultados de aprendizaje esperados. Esto permitirá diseñar preguntas y tareas que aborden directamente esos objetivos.

Variedad de formatos: Es recomendable utilizar una variedad de formatos de evaluación para abarcar diferentes tipos de habilidades y conocimientos. Por ejemplo, se pueden combinar preguntas de opción múltiple, respuestas cortas, ensayos, proyectos prácticos, entre otros. Esto brinda a los estudiantes la oportunidad de demostrar su comprensión y aplicación del conocimiento de diversas formas.

Criterios de evaluación claros: Es esencial establecer criterios de evaluación claros y transparentes que describan los estándares de desempeño esperados. Estos criterios permiten una evaluación justa y consistente, ya que los docentes y los estudiantes comprenden los criterios de evaluación utilizados para calificar o valorar el desempeño.

Equilibrio entre cobertura y profundidad: Los instrumentos de evaluación deben equilibrar la cobertura de los contenidos y la profundidad en la comprensión. Es importante evaluar tanto el conocimiento factual como las habilidades de pensamiento crítico y la capacidad de aplicar el conocimiento en situaciones reales. Esto implica diseñar preguntas que aborden diferentes niveles cognitivos, desde la memorización hasta la síntesis y la evaluación.

Uso de lenguaje claro y comprensible: El lenguaje utilizado en los instrumentos de evaluación debe ser claro, conciso y adaptado al nivel de los estudiantes. Se deben evitar términos ambiguos o confusos que puedan generar malentendidos en las instrucciones o preguntas. Además, es importante considerar las necesidades lingüísticas y culturales de los estudiantes para garantizar que puedan comprender y responder adecuadamente.

Retroalimentación efectiva: Los instrumentos de evaluación deben permitir la obtención de información relevante y significativa para proporcionar retroalimentación a los estudiantes sobre su desempeño. Además de asignar calificaciones, es importante brindar comentarios específicos que destaquen los puntos fuertes y áreas de mejora, y ofrecer orientación sobre cómo pueden mejorar su aprendizaje.

El diseño de instrumentos de evaluación efectivos requiere tiempo, planificación y reflexión cuidadosa. Es esencial considerar los objetivos de aprendizaje, la diversidad de habilidades y conocimientos, y los principios de validez y confiabilidad. Al diseñar instrumentos de evaluación de calidad, se promueve una evaluación auténtica y significativa que respalda el aprendizaje de los estudiantes y permite tomar decisiones pedagógicas informadas.

Existen diversos instrumentos de evaluación que pueden utilizarse para medir el aprendizaje de los estudiantes. A continuación, se describen algunos de los principales instrumentos de evaluación utilizados en el ámbito educativo:

Pruebas escritas: Las pruebas escritas son uno de los instrumentos más comunes de evaluación. Pueden incluir preguntas de opción múltiple, respuestas cortas, ensayos y problemas. Estas pruebas permiten medir el conocimiento factual, la comprensión, el análisis y la síntesis de los estudiantes.

Proyectos: Los proyectos son tareas o actividades que los estudiantes deben realizar para demostrar su comprensión y aplicación del conocimiento en un contexto práctico. Los proyectos pueden incluir la investigación, la resolución de problemas, la creación de productos o la realización de experimentos. Este tipo de instrumento de evaluación fomenta el pensamiento crítico, la creatividad y la autonomía de los estudiantes.

Portafolios: Un portafolio es una recopilación de trabajos, proyectos o evidencias del desempeño de los estudiantes a lo largo del tiempo. Los portafolios permiten evaluar el progreso y el desarrollo de los estudiantes, así como su capacidad para reflexionar sobre su aprendizaje. Pueden incluir muestras de escritura, trabajos artísticos, registros de observaciones, entre otros.

Observaciones: Las observaciones directas del desempeño de los estudiantes en el aula o en situaciones prácticas son instrumentos valiosos de evaluación. Los docentes pueden observar y registrar el comportamiento, las interacciones y las habilidades de los estudiantes en diferentes contextos de aprendizaje. Las observaciones brindan información rica y contextualizada sobre el desempeño de los estudiantes.

Rúbricas: Las rúbricas son matrices de evaluación que describen los criterios y los niveles de desempeño esperados para una tarea o actividad específica. Proporcionan una guía clara y transparente para evaluar el trabajo de los estudiantes en función de estándares predefinidos. Las rúbricas permiten una evaluación más objetiva y consistente, además de brindar retroalimentación detallada.

Cuestionarios y encuestas: Los cuestionarios y las encuestas son instrumentos que se utilizan para recopilar información sobre las actitudes, percepciones y opiniones de los estudiantes. Estos instrumentos pueden ser útiles para evaluar la satisfacción de los estudiantes, su nivel de motivación, sus intereses o su experiencia en el aula.

Es importante seleccionar los instrumentos de evaluación adecuados según los objetivos de aprendizaje y las características de los estudiantes. Además, se pueden combinar diferentes instrumentos para obtener una evaluación más completa y equilibrada del aprendizaje. Cada instrumento tiene sus ventajas y consideraciones específicas, y su elección dependerá del contexto y los propósitos de evaluación.

5.3 Retroalimentación efectiva para el desarrollo de los estudiantes

La retroalimentación efectiva es una herramienta poderosa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Proporcionar retroalimentación específica, constructiva y oportuna les permite comprender cómo están progresando, identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y tomar medidas para desarrollar su aprendizaje de manera más efectiva.

A continuación, se describen los principales aspectos a considerar al brindar retroalimentación efectiva:

- **Claridad y especificidad:** La retroalimentación debe ser clara y específica, enfocándose en los objetivos de aprendizaje establecidos. Es importante señalar lo que los estudiantes han logrado de manera exitosa y también proporcionar sugerencias específicas sobre cómo pueden mejorar en áreas particulares. La retroalimentación vaga o generalizada puede ser menos útil para los estudiantes.
- **Oportunidad:** La retroalimentación debe ser proporcionada de manera oportuna, preferiblemente lo más cerca posible del momento en que se realiza la tarea o se demuestra el desempeño. Esto permite a los estudiantes relacionar la retroalimentación con su trabajo específico y facilita la conexión entre las acciones y los resultados. La retroalimentación tardía puede tener menos impacto en el aprendizaje y la motivación de los estudiantes.
- **Enfoque en el proceso y los esfuerzos:** Es importante que la retroalimentación se centre en el proceso de aprendizaje y los esfuerzos realizados por los estudiantes, en lugar de centrarse únicamente en los resultados finales. Reconocer el proceso, el pensamiento crítico y las estrategias utilizadas por los estudiantes ayuda a promover un enfoque de mejora continua y fomenta la autonomía en el aprendizaje.
- **Positividad y fortalezas:** La retroalimentación efectiva también debe resaltar las fortalezas y los logros de los estudiantes. Reconocer los aspectos positivos del trabajo de los estudiantes refuerza su confianza, motivación y autoestima. Además, destacar las fortalezas puede servir como base para abordar las áreas de mejora de manera constructiva.
- **Retroalimentación formativa:** La retroalimentación debe tener un enfoque formativo, es decir, debe ser orientada al desarrollo del estudiante. En lugar de simplemente asignar una calificación o señalar errores, la retroalimentación debe proporcionar

orientación específica sobre cómo los estudiantes pueden mejorar y qué pasos pueden tomar para alcanzar los objetivos de aprendizaje.

- Comunicación clara y respetuosa: La retroalimentación debe ser comunicada de manera clara y respetuosa, teniendo en cuenta las necesidades emocionales de los estudiantes. Es importante utilizar un lenguaje positivo y constructivo, evitando comentarios negativos o desalentadores que puedan perjudicar la confianza y la motivación de los estudiantes.
- Involucrar a los estudiantes: La retroalimentación efectiva implica una interacción bidireccional entre el docente y los estudiantes. Se debe fomentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de retroalimentación, animándolos a reflexionar sobre su propio trabajo, establecer metas de aprendizaje y plantear preguntas. Esto promueve la autorreflexión y la responsabilidad del estudiante en su propio desarrollo.

La retroalimentación efectiva es un componente esencial de un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor. Al proporcionar retroalimentación de calidad y apoyar el desarrollo de los estudiantes, se promueve su crecimiento académico, su motivación intrínseca y su capacidad para tomar el control de su propio aprendizaje.

- Actividades.

Actividad 1:

Instrucciones: Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas. Selecciona "V" si la afirmación es verdadera y "F" si es falsa.

1. ____ La evaluación formativa se lleva a cabo al final de un período de enseñanza y tiene como objetivo calificar el desempeño de los estudiantes.
2. ____ La evaluación sumativa se utiliza para proporcionar retroalimentación y mejorar el aprendizaje de los estudiantes durante el proceso educativo.
3. ____ La evaluación formativa se centra en la retroalimentación y el seguimiento continuo del progreso de los estudiantes.
4. ____ La evaluación sumativa se utiliza para identificar áreas de mejora y establecer metas de desarrollo profesional para los docentes.

5. ____ La evaluación formativa se utiliza para realizar una evaluación integral del rendimiento de los estudiantes al final de un curso o período.
6. ____ La evaluación sumativa se utiliza para informar a los estudiantes y a sus familias sobre el progreso académico y la calificación final.
7. ____ La evaluación formativa implica la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.
8. ____ La evaluación sumativa se lleva a cabo durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje para monitorear el progreso de los estudiantes.

Respuestas:

1. F (Falsa) - La evaluación formativa se lleva a cabo durante el proceso de enseñanza para proporcionar retroalimentación y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
2. V (Verdadera) - La evaluación sumativa se utiliza para calificar el desempeño de los estudiantes al final de un período de enseñanza.
3. V (Verdadera) - La evaluación formativa se centra en la retroalimentación y el seguimiento continuo del progreso de los estudiantes.
4. F (Falsa) - La evaluación sumativa se utiliza para evaluar el rendimiento de los estudiantes, no para establecer metas de desarrollo profesional para los docentes.
5. F (Falsa) - La evaluación formativa se realiza de manera continua durante el proceso de enseñanza para proporcionar retroalimentación y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
6. V (Verdadera) - La evaluación sumativa se utiliza para informar a los estudiantes y a sus familias sobre el progreso académico y la calificación final.
7. V (Verdadera) - La evaluación formativa implica la participación activa de los estudiantes en su propio proceso de aprendizaje.
8. F (Falsa) - La evaluación sumativa se lleva a cabo al final de un curso o período para evaluar el progreso de los estudiantes.

Actividad 2:

Instrucciones: imagina que estás impartiendo una unidad didáctica de tu especialidad. Desarrolla una evaluación para cada uno de los instrumentos de evaluación estudiados.

Actividad 3:

Instrucciones: selecciona la respuesta correcta.

Pregunta 1: ¿Cuál es uno de los aspectos clave de la retroalimentación efectiva? a) Ser vaga y generalizada. b) Ser clara y específica. c) Ser proporcionada de manera tardía. d) Centrarse únicamente en los resultados finales.

Pregunta 2: ¿Por qué es importante proporcionar retroalimentación de manera oportuna? a) Para evitar la retroalimentación constructiva. b) Para que los estudiantes no relacionen la retroalimentación con su trabajo. c) Para facilitar la conexión entre las acciones y los resultados. d) Para disminuir la motivación de los estudiantes.

Pregunta 3: ¿Qué se debe resaltar en la retroalimentación efectiva? a) Únicamente los errores cometidos por los estudiantes. b) Los aspectos positivos y los logros de los estudiantes. c) Únicamente los resultados finales alcanzados. d) Los puntos débiles de los estudiantes sin ofrecer soluciones.

Pregunta 4: ¿Qué enfoque debe tener la retroalimentación efectiva? a) Un enfoque punitivo y desalentador. b) Un enfoque formativo y orientado al desarrollo del estudiante. c) Un enfoque crítico y descalificador. d) Un enfoque centrado únicamente en el resultado final.

Pregunta 5: ¿Qué se busca promover con la retroalimentación efectiva? a) La desmotivación y la baja autoestima de los estudiantes. b) La confusión y la frustración de los estudiantes. c) La autorreflexión y la responsabilidad del estudiante en su propio desarrollo. d) La dependencia del estudiante en la retroalimentación del docente.

Respuestas:

Pregunta 1: b) Ser clara y específica.

Pregunta 2: c) Para facilitar la conexión entre las acciones y los resultados.

Pregunta 3: b) Los aspectos positivos y los logros de los estudiantes.

Pregunta 4: b) Un enfoque formativo y orientado al desarrollo del estudiante.

Pregunta 5: c) La autorreflexión y la responsabilidad del estudiante en su propio desarrollo.

Evaluación tipo test:

1. ¿Cuál es el objetivo principal de la evaluación formativa? a) Asignar calificaciones a los estudiantes. b) Proporcionar retroalimentación continua y mejorar el aprendizaje. c) Evaluar los resultados finales del aprendizaje. d) Comparar y clasificar a los estudiantes.
2. ¿Cuándo se lleva a cabo la evaluación sumativa? a) Durante el proceso de enseñanza y aprendizaje. b) Al final de un período de enseñanza o aprendizaje. c) De manera constante a lo largo del proceso educativo. d) Para proporcionar retroalimentación específica a los estudiantes.
3. ¿Cuál de las siguientes características NO es propia de la evaluación formativa? a) Retroalimentación específica y oportuna. b) Evaluación de resultados finales del aprendizaje. c) Ajustes instruccionales. d) Evaluación continua durante el proceso.
4. ¿Qué tipo de evaluación se enfoca en la calificación y clasificación de los estudiantes? a) Evaluación formativa. b) Evaluación sumativa. c) Evaluación diagnóstica. d) Evaluación cualitativa.
5. ¿Cuál de las siguientes NO es una recomendación para el diseño de instrumentos de evaluación? a) Claridad de los objetivos de evaluación. b) Variedad de formatos de evaluación. c) Retroalimentación efectiva. d) Uso de lenguaje claro y comprensible.
6. ¿Cuál de los siguientes instrumentos de evaluación permite evaluar el progreso y el desarrollo de los estudiantes a lo largo del tiempo? a) Pruebas escritas. b) Proyectos. c) Portafolios. d) Observaciones.
7. ¿Qué aspecto es importante considerar al brindar retroalimentación efectiva? a) Claridad y especificidad. b) Evaluación puntual. c) Comparación y clasificación. d) Retroalimentación formativa.
8. ¿Cuál de las siguientes NO es una recomendación para una retroalimentación efectiva? a) Enfoque en el proceso y los esfuerzos. b) Comunicación clara y respetuosa. c) Retroalimentación vaga y generalizada. d) Involucrar a los estudiantes.
9. ¿Cuál es el objetivo principal de la retroalimentación efectiva? a) Asignar calificaciones a los estudiantes. b) Resaltar únicamente las áreas de mejora. c) Mejorar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes. d) Establecer comparaciones entre estudiantes.

10. ¿Qué beneficio tiene la retroalimentación efectiva en el proceso de aprendizaje? a) Reducir la motivación de los estudiantes. b) Generar confusión y frustración en los estudiantes. c) Promover el crecimiento académico y la autonomía del estudiante. d) Limitar la autorreflexión y la responsabilidad del estudiante.

Respuestas:

1. b) Proporcionar retroalimentación continua y mejorar el aprendizaje.
2. b) Al final de un período de enseñanza o aprendizaje.
3. b) Evaluación de resultados finales del aprendizaje.
4. b) Evaluación sumativa.
5. c) Retroalimentación efectiva.
6. c) Portafolios.
7. a) Claridad y especificidad.
8. C) Retroalimentación vaga y generalizada.
9. C) Mejorar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.
10. a) Promover el crecimiento académico y la autonomía del estudiante.

➤ Materiales complementarios.

-Presentación Tipos de evaluación: formativa y sumativa:

<https://es.slideshare.net/JessycaGngora/evaluacion-formativa-y-sumativa-12050439>

-Video: Modelos, Instrumentos de Evaluación:

<https://www.youtube.com/watch?v=AhA8heC3ahM>

Anexo 1.6. Contenido apartado 6: Uso de la tecnología en la enseñanza

➤ Transcripciones

6.1 Herramientas digitales para la educación

En la actualidad, las herramientas digitales desempeñan un papel importante en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que brindan nuevas oportunidades para mejorar la participación de los estudiantes, fomentar la creatividad y facilitar el acceso a la información.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de herramientas digitales utilizadas en la educación:

- Plataformas de aprendizaje en línea: Estas plataformas permiten a los estudiantes acceder a materiales educativos, participar en actividades interactivas, realizar evaluaciones y colaborar con otros estudiantes y profesores a través de foros y salas de chat. Algunas plataformas populares incluyen Moodle, Blackboard y Canvas.
- Aplicaciones móviles educativas: Existen numerosas aplicaciones diseñadas específicamente para el aprendizaje en dispositivos móviles. Estas aplicaciones abarcan una amplia gama de áreas, como matemáticas, idiomas, ciencias y habilidades cognitivas. Algunas aplicaciones populares son Duolingo, Khan Academy, Photomath y Quizlet.
- Herramientas de colaboración en línea: Estas herramientas facilitan la colaboración y el trabajo en equipo entre estudiantes y profesores, incluso a distancia. Permiten compartir documentos, realizar ediciones en tiempo real, hacer comentarios y trabajar de forma colaborativa en proyectos. Ejemplos de herramientas de colaboración en línea son Google Docs, Microsoft Teams y Trello.
- Recursos educativos digitales: Existen diversos recursos educativos en línea, como videos, tutoriales interactivos, simulaciones y presentaciones multimedia, que complementan el material de estudio tradicional. Plataformas como YouTube, TED-Ed y Khan Academy ofrecen una amplia variedad de contenido educativo en video.
- Herramientas de evaluación en línea: Estas herramientas permiten a los profesores crear y administrar pruebas, cuestionarios y tareas en línea, así como realizar un seguimiento del progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación personalizada. Ejemplos de herramientas de evaluación en línea incluyen Kahoot, Quizizz y Google Forms.
- Plataformas de aprendizaje adaptativo: Estas plataformas utilizan algoritmos y datos para personalizar la experiencia de aprendizaje de cada estudiante, ofreciendo contenido y actividades adaptadas a sus necesidades y ritmo de aprendizaje. Ejemplos de plataformas de aprendizaje adaptativo son Smart Sparrow y Knewton.
- Herramientas de realidad virtual y aumentada: Estas herramientas ofrecen experiencias inmersivas y enriquecidas que permiten a los estudiantes explorar entornos virtuales y visualizar conceptos abstractos. La realidad virtual y aumentada se utilizan en áreas como la ciencia, la historia, la geografía y la medicina. Algunas herramientas populares son Google Expeditions, Merge Cube y Anatomy 4D.

Estas son solo algunas de las herramientas digitales disponibles para la educación. La elección de la herramienta adecuada dependerá de los objetivos de aprendizaje, las necesidades de los estudiantes y las preferencias del docente. Es importante tener en cuenta que el uso de herramientas digitales en la educación debe ser complementario y estar integrado de manera efectiva en el currículo, promoviendo un enfoque pedagógico centrado en el estudiante y en el desarrollo de habilidades relevantes para el siglo XXI.

6.2 Integración de la tecnología en el aula

La integración de la tecnología en el aula implica utilizar herramientas digitales de manera estratégica y significativa para enriquecer las experiencias educativas de los estudiantes.

A continuación, se presentan algunos aspectos importantes a considerar en la integración de la tecnología en el aula:

Objetivos de aprendizaje claros: Antes de utilizar cualquier tecnología en el aula, es esencial establecer objetivos de aprendizaje claros. Los educadores deben tener en cuenta qué habilidades o conocimientos desean que los estudiantes adquieran y cómo la tecnología puede ayudar a alcanzar esos objetivos.

Selección adecuada de herramientas tecnológicas: Existe una amplia variedad de herramientas y recursos tecnológicos disponibles, por lo que es importante seleccionar aquellas que mejor se ajusten a las necesidades y metas educativas. Los educadores deben evaluar cuidadosamente las herramientas y considerar su relevancia, facilidad de uso, capacidad de personalización y accesibilidad.

Capacitación y desarrollo profesional: La integración efectiva de la tecnología en el aula requiere que los educadores estén familiarizados con las herramientas y tengan habilidades técnicas adecuadas. Es fundamental brindar capacitación y oportunidades de desarrollo profesional para que los docentes adquieran las competencias necesarias para utilizar la tecnología de manera efectiva en su práctica educativa.

Enfoque pedagógico centrado en el estudiante: La tecnología debe ser utilizada como una herramienta que facilite la construcción activa del conocimiento por parte de los estudiantes. Los educadores deben adoptar un enfoque pedagógico centrado en el

estudiante, que promueva la participación activa, la colaboración, la creatividad y el pensamiento crítico.

Personalización del aprendizaje: La tecnología puede facilitar la personalización del aprendizaje al permitir que los estudiantes avancen a su propio ritmo y accedan a recursos adaptados a sus necesidades individuales. Los educadores pueden utilizar herramientas tecnológicas que ofrezcan retroalimentación inmediata, seguimiento del progreso y adaptación del contenido según el nivel de competencia de cada estudiante.

Colaboración y comunicación: La tecnología proporciona oportunidades para fomentar la colaboración y la comunicación entre los estudiantes, así como entre estudiantes y docentes. Las herramientas digitales, como plataformas de aprendizaje en línea o aplicaciones de colaboración, permiten la creación conjunta de proyectos, el intercambio de ideas y la retroalimentación entre pares.

Evaluación y retroalimentación: La tecnología puede facilitar la evaluación formativa al proporcionar a los educadores herramientas para monitorear el progreso de los estudiantes, recopilar datos y ofrecer retroalimentación personalizada. Los docentes pueden utilizar herramientas de evaluación en línea, registros digitales o plataformas de seguimiento del aprendizaje para realizar un seguimiento de los logros de los estudiantes y adaptar su instrucción en consecuencia.

La integración de la tecnología en el aula puede mejorar la motivación de los estudiantes, facilitar el acceso a información y recursos, fomentar el pensamiento crítico y la resolución de problemas, así como preparar a los estudiantes para el entorno digital en el que vivimos. Sin embargo, es importante recordar que la tecnología es solo una herramienta y su uso efectivo depende del enfoque pedagógico y la planificación adecuada por parte de los educadores.

Aquí tienes algunos consejos útiles para integrar la tecnología de manera efectiva en el aula:

1. **Establece objetivos claros:** Antes de utilizar la tecnología, define claramente los objetivos de aprendizaje que deseas lograr. Esto te ayudará a seleccionar las herramientas adecuadas y a diseñar actividades y tareas que apoyen esos objetivos.

2. Comienza de a poco: Si eres nuevo en la integración de la tecnología, no intentes abarcar demasiado de una sola vez. Comienza con una o dos herramientas que sean relevantes para tu materia y experimenta con ellas antes de expandir tu repertorio.
3. Considera la accesibilidad: Asegúrate de que las herramientas tecnológicas que elijas sean accesibles para todos tus estudiantes, incluidos aquellos con discapacidades. Verifica que las herramientas cumplan con estándares de accesibilidad y considera las necesidades individuales de tus estudiantes.
4. Promueve la colaboración: Utiliza herramientas tecnológicas que fomenten la colaboración entre los estudiantes. Puedes utilizar plataformas de aprendizaje en línea, aplicaciones de colaboración o incluso herramientas de comunicación como foros de discusión o salas de chat.
5. Proporciona capacitación y apoyo: Brinda a tus estudiantes y colegas capacitación y apoyo en el uso de la tecnología. Puedes ofrecer tutoriales, sesiones de capacitación o recursos en línea para ayudar a todos a familiarizarse con las herramientas y aprovechar al máximo su potencial.
6. Fomenta la creatividad y la exploración: La tecnología puede ser una excelente herramienta para fomentar la creatividad y permitir a los estudiantes explorar nuevos conceptos. Anímalos a utilizar herramientas digitales para crear presentaciones, videos, infografías u otras formas de expresión creativa.
7. Evalúa y ajusta: Realiza una evaluación continua de cómo estás utilizando la tecnología en el aula y cómo está afectando el aprendizaje de tus estudiantes. Ajusta tu enfoque y las herramientas utilizadas según los resultados y el feedback recibido.
8. Mantente actualizado: La tecnología está en constante evolución, por lo que es importante mantenerte actualizado sobre las últimas herramientas y tendencias educativas. Participa en conferencias, talleres o comunidades en línea donde puedas aprender de otros educadores y compartir tus experiencias.

Recuerda que la integración de la tecnología en el aula debe estar alineada con tus objetivos pedagógicos y adaptarse a las necesidades de tus estudiantes. La tecnología es una herramienta poderosa, pero su uso efectivo depende de cómo la incorpores en tus prácticas educativas.

6.3 Buenas prácticas y desafíos de la educación digital

La educación digital ha transformado la forma en que se lleva a cabo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, es importante destacar tanto las buenas prácticas como los desafíos asociados con esta modalidad. A continuación, se presentan algunos aspectos relevantes:

Buenas prácticas:

Diseño de contenidos interactivos: La educación digital ofrece la posibilidad de crear contenidos interactivos y multimedia que permiten a los estudiantes participar activamente en su aprendizaje. Esto incluye el uso de videos, simulaciones, juegos educativos y recursos interactivos que enriquecen la experiencia de aprendizaje.

Personalización del aprendizaje: La educación digital permite adaptar los contenidos y las actividades a las necesidades individuales de los estudiantes. A través de plataformas y herramientas digitales, es posible ofrecer recursos personalizados, seguimiento individualizado y retroalimentación específica para facilitar el aprendizaje en función de las fortalezas y debilidades de cada estudiante.

Acceso a recursos educativos: La educación digital brinda acceso a una amplia gama de recursos educativos en línea. Los estudiantes pueden acceder a bibliotecas digitales, cursos en línea, tutoriales, investigaciones y colaborar en proyectos en línea, lo que amplía su acceso a información y conocimiento.

Colaboración y aprendizaje social: La educación digital fomenta la colaboración entre estudiantes, tanto a nivel local como global. Los entornos virtuales de aprendizaje, las herramientas de colaboración en línea y las redes sociales educativas permiten a los estudiantes interactuar, compartir ideas, colaborar en proyectos y aprender unos de otros.

Desafíos:

Brecha digital: Uno de los principales desafíos de la educación digital es la brecha digital, que se refiere a las diferencias en el acceso y la competencia digital entre estudiantes. Algunos estudiantes pueden carecer de acceso a dispositivos tecnológicos o de una conexión a internet estable, lo que limita su participación en la educación digital.

Competencias digitales de los educadores: La integración efectiva de la tecnología en el aula requiere que los educadores desarrollen habilidades digitales sólidas. Algunos educadores pueden enfrentar desafíos para adaptarse a las nuevas herramientas y enfoques pedagógicos asociados con la educación digital.

Seguridad y privacidad: La educación digital plantea preocupaciones en cuanto a la seguridad y la privacidad de los estudiantes. Es necesario garantizar la protección de los datos personales y promover un entorno en línea seguro para el aprendizaje.

Evaluación auténtica: La evaluación en el contexto digital puede ser un desafío. Es importante desarrollar métodos de evaluación auténticos que reflejen las habilidades y competencias necesarias en el mundo digital, más allá de la memorización de contenidos.

Equilibrio con el aprendizaje presencial: Aunque la educación digital ofrece muchas ventajas, es esencial encontrar un equilibrio adecuado entre el aprendizaje en línea y el aprendizaje presencial. La interacción directa con docentes y compañeros en un entorno físico también es importante para el desarrollo integral de los estudiantes.

La educación digital tiene el potencial de enriquecer la educación y abrir nuevas oportunidades de aprendizaje. Al abordar los desafíos y aplicar buenas prácticas, podemos aprovechar al máximo las ventajas de esta modalidad y brindar a los estudiantes una educación de calidad en el mundo digital

➤ **Actividades.**

Actividad 1:

Instrucciones: Unir cada herramienta digital con su descripción correspondiente mediante flechas. Simplemente dibuja una flecha desde el número de la herramienta hasta su descripción.

Herramientas digitales:

1. Plataformas de aprendizaje en línea
2. Aplicaciones móviles educativas
3. Herramientas de colaboración en línea
4. Simulaciones y juegos educativos
5. Herramientas de evaluación en línea

Descripciones:

- a) Proporcionan interacciones virtuales que simulan situaciones de la vida real y permiten a los estudiantes experimentar conceptos de manera práctica y segura.
- b) Ofrecen acceso a recursos educativos, materiales de aprendizaje y actividades interactivas a través de una interfaz en línea.
- c) Permiten a los estudiantes colaborar en proyectos, realizar trabajos en equipo y compartir ideas de manera virtual.
- d) Son aplicaciones diseñadas específicamente para dispositivos móviles, como teléfonos y tabletas, que ofrecen contenido educativo y actividades interactivas.
- e) Permiten la creación y administración de evaluaciones en línea, incluyendo pruebas, cuestionarios y actividades de retroalimentación.

Respuestas:

- 1. Plataformas de aprendizaje en línea -> b) Ofrecen acceso a recursos educativos, materiales de aprendizaje y actividades interactivas a través de una interfaz en línea.
- 2. Aplicaciones móviles educativas -> d) Son aplicaciones diseñadas específicamente para dispositivos móviles, como teléfonos y tabletas, que ofrecen contenido educativo y actividades interactivas.
- 3. Herramientas de colaboración en línea -> c) Permiten a los estudiantes colaborar en proyectos, realizar trabajos en equipo y compartir ideas de manera virtual.
- 4. Simulaciones y juegos educativos -> a) Proporcionan interacciones virtuales que simulan situaciones de la vida real y permiten a los estudiantes experimentar conceptos de manera práctica y segura.
- 5. Herramientas de evaluación en línea -> e) Permiten la creación y administración de evaluaciones en línea, incluyendo pruebas, cuestionarios y actividades de retroalimentación.

Actividad 2:

Instrucciones: Indica si cada afirmación es verdadera (V) o falsa (F).

- 1. La integración de la tecnología en el aula se refiere únicamente al uso de dispositivos electrónicos. (V/F)

2. La tecnología puede ayudar a personalizar el aprendizaje, adaptándose a las necesidades individuales de los estudiantes. (V/F)
3. La integración de la tecnología en el aula puede facilitar la colaboración y el trabajo en equipo entre los estudiantes. (V/F)
4. La tecnología en el aula es una distracción y puede afectar negativamente la concentración de los estudiantes. (V/F)
5. La integración de la tecnología en el aula requiere una capacitación adecuada de los docentes para utilizar eficazmente las herramientas tecnológicas. (V/F)

Respuestas:

1. F
2. V
3. V
4. F
5. F

Actividad 3:

Instrucciones: elige la opción correcta

1. ¿Cuál de las siguientes es una buena práctica en la educación digital? a) Utilizar la tecnología de manera aislada, sin integrarla en las actividades de aprendizaje. b) Limitar el acceso de los estudiantes a recursos en línea. c) Fomentar la colaboración y la participación activa de los estudiantes utilizando herramientas digitales. d) Ignorar la alfabetización digital de los estudiantes.
2. ¿Cuál de los siguientes es un desafío común en la educación digital? a) Acceso limitado a dispositivos y conectividad a Internet. b) Falta de herramientas digitales disponibles en el mercado. c) Ausencia de formación docente en el uso de la tecnología. d) Facilidad para mantener la atención de los estudiantes en entornos virtuales.
3. ¿Cuál es una recomendación para enfrentar los desafíos de la educación digital? a) No utilizar tecnología en el aula para evitar problemas. b) Establecer políticas estrictas que prohíban el uso de dispositivos electrónicos. c) Proporcionar formación

y apoyo continuo a los docentes en el uso de herramientas digitales. d) Desatender las necesidades de los estudiantes relacionadas con la tecnología.

4. ¿Qué es la alfabetización digital? a) La capacidad de leer y escribir utilizando dispositivos electrónicos. b) El conocimiento básico de informática. c) La habilidad para utilizar la tecnología de forma segura, crítica y responsable. d) La capacidad de programar y desarrollar software.
5. ¿Cuál es uno de los beneficios de la educación digital? a) Limitar el acceso a la información y a recursos educativos. b) Reducir la motivación y el interés de los estudiantes. c) Fomentar la autonomía y la autorregulación del aprendizaje. d) Excluir a los estudiantes con habilidades tecnológicas avanzadas.

Respuestas:

c) Fomentar la colaboración y la participación activa de los estudiantes utilizando herramientas digitales.

a) Acceso limitado a dispositivos y conectividad a Internet.

c) Proporcionar formación y apoyo continuo a los docentes en el uso de herramientas digitales.

c) La habilidad para utilizar la tecnología de forma segura, crítica y responsable.

c) Fomentar la autonomía y la autorregulación del aprendizaje.

Evaluación tipo test:

1. ¿Qué son las plataformas de aprendizaje en línea? a) Herramientas de colaboración en línea. b) Recursos educativos digitales. c) Plataformas que permiten acceder a materiales educativos, participar en actividades interactivas y colaborar con otros estudiantes y profesores. [Respuesta correcta]
2. ¿Cuál de las siguientes aplicaciones es utilizada para el aprendizaje de idiomas? a) Moodle. b) Duolingo. [Respuesta correcta] c) Google Docs.
3. ¿Cuál de las siguientes herramientas permite la colaboración y el trabajo en equipo entre estudiantes y profesores? a) YouTube. b) Google Docs. [Respuesta correcta] c) Kahoot.

4. ¿Qué tipo de recursos ofrecen plataformas como YouTube, TED-Ed y Khan Academy?
a) Aplicaciones móviles educativas. b) Herramientas de evaluación en línea. c) Recursos educativos digitales en video. [Respuesta correcta]
5. ¿Cuál de las siguientes herramientas permite a los profesores crear y administrar pruebas y tareas en línea? a) Quizizz. b) Khan Academy. c) Google Forms. [Respuesta correcta]
6. ¿Qué hacen las plataformas de aprendizaje adaptativo? a) Permiten compartir documentos y realizar ediciones en tiempo real. b) Utilizan algoritmos y datos para personalizar la experiencia de aprendizaje de cada estudiante. [Respuesta correcta] c) Ofrecen experiencias inmersivas y enriquecidas mediante la realidad virtual.
7. ¿Cuál de las siguientes herramientas permite a los estudiantes explorar entornos virtuales y visualizar conceptos abstractos? a) Google Docs. b) Google Expeditions. [Respuesta correcta] c) Microsoft Teams.
8. ¿Qué aspecto es importante considerar en la integración de la tecnología en el aula?
a) Establecer objetivos de aprendizaje claros. [Respuesta correcta] b) Utilizar todas las herramientas tecnológicas disponibles. c) No ofrecer capacitación y desarrollo profesional.
9. ¿Qué se recomienda para la integración efectiva de la tecnología en el aula? a) Adoptar un enfoque pedagógico centrado en el docente. b) Utilizar herramientas tecnológicas que no sean accesibles para todos los estudiantes. c) Brindar capacitación y oportunidades de desarrollo profesional a los educadores. [Respuesta correcta]
10. ¿Qué desafío puede enfrentar la educación digital en relación con la brecha digital?
a) La falta de competencias digitales de los educadores. b) La preocupación por la seguridad y privacidad de los estudiantes. c) Las diferencias en el acceso y la competencia digital entre estudiantes. [Respuesta correcta]

➤ **Materiales complementarios.**

-Manual: Herramientas digitales para la educación

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=yid=GmgjEAAAQBAJ&oi=fnd&ypg=PT4&ydq=Herramientas+digitales+para+la+educaci%C3%B3n&ots=3ZDywpwN&xysig=NTpZct18GILycX->

tGBWyaTB10hI#v=onepageyq=Herramientas%20digitales%20para%20la%20educaci%C3%B3n
yf=false

-Video: Escuelas Digitales Resilientes: retos y desafíos de la educación digital

<https://www.youtube.com/watch?v=WAbUlmWjOf8>

Anexo 1.7. Contenido apartado 7: Desarrollo profesional docente

➤ Transcripciones

7.1 Formación continua y aprendizaje permanente

La formación continua y el aprendizaje permanente son conceptos fundamentales en el contexto actual, caracterizado por rápidos avances tecnológicos, cambios constantes en el entorno laboral y la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos para mantenerse actualizado y competitivo.

La formación continua se refiere al proceso de adquirir y actualizar habilidades y conocimientos a lo largo de la vida profesional. Ya no es suficiente contar con una educación formal, sino que es necesario continuar aprendiendo y actualizándose para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno laboral. La formación continua puede ser formal o informal, y puede llevarse a cabo a través de una variedad de métodos, como cursos presenciales, en línea, talleres, conferencias, seminarios, entre otros.

El aprendizaje permanente, por su parte, implica un compromiso constante de aprender, crecer y desarrollarse en todas las áreas de la vida, no solo en el ámbito profesional. Se reconoce que el aprendizaje no se limita a un período específico, sino que es un proceso continuo a lo largo de toda la vida. El aprendizaje permanente abarca el desarrollo de habilidades cognitivas, habilidades sociales, habilidades emocionales y habilidades prácticas.

La formación continua y el aprendizaje permanente son esenciales por varias razones:

Actualización de habilidades: En un mundo en constante cambio, es crucial mantenerse actualizado en las últimas tendencias, avances tecnológicos y mejores prácticas en diversas áreas. La formación continua permite adquirir nuevas habilidades y conocimientos relevantes para el mercado laboral actual.

Mejora de la empleabilidad: La formación continua aumenta la empleabilidad al ampliar el conjunto de habilidades y conocimientos de una persona. Permite adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y estar preparado para nuevas oportunidades profesionales.

Desarrollo profesional: La formación continua contribuye al desarrollo profesional al proporcionar oportunidades para el crecimiento y la promoción en la carrera. Permite adquirir habilidades especializadas, desarrollar competencias de liderazgo y mejorar el desempeño laboral.

Adaptabilidad y resiliencia: El aprendizaje continuo desarrolla la capacidad de adaptarse a los cambios y superar los desafíos. Proporciona herramientas para afrontar situaciones nuevas y desconocidas con confianza y resiliencia.

Enriquecimiento personal: El aprendizaje permanente no se limita al ámbito profesional, sino que también enriquece la vida personal. Permite explorar nuevos intereses, desarrollar talentos y habilidades creativas, y mantener la mente activa y comprometida.

Aumento de la confianza y la autoestima: La formación continua y el aprendizaje permanente brindan un sentido de logro y satisfacción personal. Al adquirir nuevas habilidades y conocimientos, se fortalece la confianza y la autoestima, lo que se refleja en todas las áreas de la vida.

Adaptación al cambio: La formación continua y el aprendizaje permanente desarrollan la capacidad de adaptarse a los cambios y abrazar nuevas oportunidades. Ayudan a superar el miedo al cambio y fomentan una mentalidad abierta y receptiva.

En resumen, la formación continua y el aprendizaje permanente son pilares clave para el desarrollo personal y profesional en un mundo en constante evolución. Estos conceptos nos instan a adoptar una mentalidad de aprendizaje constante, a mantenernos actualizados y a aprovechar las oportunidades de crecimiento en todas las etapas de la vida.

7.2 Comunidades de práctica y colaboración entre docentes

Las comunidades de práctica y la colaboración entre docentes son estrategias efectivas para promover el aprendizaje y el desarrollo profesional de los educadores. Estas iniciativas fomentan el intercambio de conocimientos, la reflexión conjunta y el apoyo

mutuo entre los docentes, lo que tiene un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

Una comunidad de práctica se define como un grupo de personas que comparten un interés común en un dominio específico y colaboran de manera regular para aprender y mejorar en ese campo. En el contexto educativo, las comunidades de práctica reúnen a docentes que comparten intereses y objetivos relacionados con la enseñanza y el aprendizaje. Estas comunidades pueden ser formales, como equipos de profesores que trabajan en una misma escuela o departamento, o informales, como grupos de docentes que se reúnen en línea o en encuentros presenciales.

La colaboración entre docentes implica trabajar juntos, compartir ideas, recursos y experiencias, y colaborar en la planificación y desarrollo de actividades educativas. Algunas formas de colaboración incluyen la creación y revisión conjunta de materiales didácticos, el diseño de proyectos interdisciplinarios, la observación y retroalimentación mutua, y la participación en grupos de estudio o investigación.

Estas prácticas colaborativas y comunitarias entre docentes ofrecen numerosos beneficios:

Intercambio de conocimientos y experiencias: Las comunidades de práctica y la colaboración entre docentes brindan un espacio para el intercambio de ideas, estrategias y recursos. Los docentes pueden aprender de las experiencias y prácticas exitosas de sus colegas, lo que enriquece su propia enseñanza.

Reflexión y desarrollo profesional: Al participar en comunidades de práctica y colaborar entre sí, los docentes tienen la oportunidad de reflexionar sobre su propia práctica, cuestionar sus enfoques y explorar nuevas formas de enseñar. Esto contribuye a su desarrollo profesional continuo y mejora la calidad de la enseñanza.

Apoyo y motivación: La colaboración entre docentes brinda un apoyo mutuo significativo. Los docentes pueden compartir desafíos y preocupaciones, recibir retroalimentación constructiva y encontrar soluciones conjuntas. Esto ayuda a reducir el aislamiento profesional y a mantener la motivación y el entusiasmo por la enseñanza.

Mejora de la práctica docente: La participación en comunidades de práctica y la colaboración entre docentes fomenta la experimentación, la innovación y la adopción de

mejores prácticas. Los docentes pueden aprender nuevas estrategias pedagógicas, aplicarlas en el aula y recibir comentarios y sugerencias para mejorar su enfoque.

Impulso de la cultura de aprendizaje: Estas iniciativas promueven una cultura de aprendizaje en las escuelas y en el ámbito educativo en general. Al mostrar a los estudiantes que los docentes también están comprometidos con su propio desarrollo, se fomenta una mentalidad de aprendizaje permanente y se crea un entorno propicio para el crecimiento y el éxito de todos los involucrados.

En conclusión, las comunidades de práctica y la colaboración entre docentes son estrategias valiosas para promover el aprendizaje y el desarrollo profesional en el ámbito educativo. Estas prácticas fomentan el intercambio de conocimientos, la reflexión conjunta y el apoyo mutuo, lo que mejora la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Al fortalecer la colaboración y el aprendizaje entre los docentes, se crea un entorno propicio para la innovación, el crecimiento y el éxito tanto para los educadores como para los estudiantes.

7.3 Reflexión y mejora de la competencia pedagógica

La reflexión y mejora de la competencia pedagógica es un proceso fundamental para los docentes, ya que les permite revisar y analizar su práctica educativa con el fin de identificar áreas de fortaleza y áreas que requieren mejoras. A través de esta reflexión crítica, los docentes pueden tomar medidas para desarrollar y perfeccionar sus habilidades pedagógicas, lo que a su vez impacta positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.

La reflexión pedagógica implica examinar de manera sistemática y reflexiva las acciones, decisiones y resultados de la enseñanza. Esto puede incluir la revisión de las estrategias de enseñanza utilizadas, el análisis de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, la consideración de las necesidades individuales de los alumnos y la evaluación de las propias fortalezas y debilidades como docente.

Existen diferentes enfoques y herramientas que los docentes pueden utilizar para reflexionar sobre su práctica pedagógica. Algunas de ellas incluyen:

Diario reflexivo: Mantener un diario en el que los docentes registren sus experiencias diarias, reflexiones, desafíos y éxitos puede ser una herramienta poderosa para la reflexión. Esto les permite capturar y analizar situaciones de enseñanza específicas y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

Observación y retroalimentación: Los docentes pueden solicitar la observación de sus clases por parte de colegas o supervisores y recibir retroalimentación constructiva sobre su desempeño. Esta retroalimentación les brinda diferentes perspectivas y les ayuda a identificar áreas de mejora.

Análisis de datos: Los docentes pueden analizar los datos de evaluación de los estudiantes para identificar patrones y tendencias en el aprendizaje. Esto les permite evaluar la efectividad de sus estrategias de enseñanza y realizar ajustes necesarios.

Colaboración entre docentes: La colaboración con otros docentes es una fuente valiosa de reflexión y mejora. Al intercambiar ideas, discutir prácticas pedagógicas y compartir experiencias, los docentes pueden obtener diferentes perspectivas y enriquecer su enfoque educativo.

Una vez que los docentes han reflexionado sobre su práctica pedagógica, es importante que tomen medidas para mejorar su competencia. Algunas estrategias para la mejora de la competencia pedagógica incluyen:

Desarrollo profesional: Participar en programas de desarrollo profesional, asistir a talleres y conferencias, y buscar oportunidades de aprendizaje continuo son formas efectivas de mejorar las habilidades pedagógicas. Esto permite a los docentes actualizarse en las últimas investigaciones y prácticas educativas.

Retroalimentación continua: Buscar retroalimentación regular de colegas, supervisores o mentores puede ayudar a los docentes a identificar áreas de mejora y recibir orientación sobre cómo desarrollar sus habilidades.

Investigación y lectura: Participar en investigaciones educativas y leer libros, artículos y estudios relacionados con la pedagogía permite a los docentes ampliar sus conocimientos y enriquecer su práctica.

Experimentación y adaptación: Los docentes pueden probar nuevas estrategias de enseñanza y evaluar su efectividad en el aula. Estar dispuestos a adaptar y ajustar las prácticas pedagógicas según las necesidades de los estudiantes es fundamental para mejorar la competencia.

En resumen, la reflexión y mejora de la competencia pedagógica son procesos continuos y fundamentales para los docentes. Al reflexionar sobre su práctica, identificar

áreas de mejora y tomar medidas para desarrollar sus habilidades, los docentes pueden proporcionar una educación de calidad y favorecer el éxito de sus estudiantes.

➤ **Actividades.**

Actividad 1:

Instrucciones: busca 3 cursos online y explica los beneficios y aprendizajes que podrías sacar de provecho.

Actividad 2:

Instrucciones: haz un comentario crítico sobre los beneficios de la colaboración entre los docentes.

Actividad 3:

Instrucciones: di si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas

Afirmaciones:

1. La reflexión es un proceso que permite a los docentes analizar y evaluar su práctica pedagógica. (Verdadero/Falso)
2. La competencia pedagógica se refiere únicamente a los conocimientos teóricos adquiridos en la formación inicial de los docentes. (Verdadero/Falso)
3. La mejora de la competencia pedagógica implica un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo profesional. (Verdadero/Falso)
4. La retroalimentación de los estudiantes es una herramienta valiosa para la reflexión y mejora de la competencia pedagógica. (Verdadero/Falso)
5. La reflexión y mejora de la competencia pedagógica son procesos individuales y no requieren colaboración con otros docentes. (Verdadero/Falso)

Respuestas:

1. V
2. F
3. V
4. V
5. F

Evaluación tipo test:

1. La formación continua se refiere a: a) Adquirir conocimientos solo durante la educación formal. b) Actualizar habilidades y conocimientos a lo largo de la vida profesional. c) Mantenerse en la misma posición laboral sin cambios. Respuesta correcta: b) Actualizar habilidades y conocimientos a lo largo de la vida profesional.
2. La formación continua puede llevarse a cabo a través de: a) Cursos presenciales. b) Talleres y conferencias. c) Solo en línea. Respuesta correcta: a) Cursos presenciales y b) Talleres y conferencias.
3. El aprendizaje permanente implica: a) Un compromiso constante de aprender y desarrollarse en todas las áreas de la vida. b) Limitar el aprendizaje a un período específico. c) No es necesario para adaptarse a los cambios. Respuesta correcta: a) Un compromiso constante de aprender y desarrollarse en todas las áreas de la vida.
4. La formación continua y el aprendizaje permanente son esenciales porque: a) Ayudan a mantenerse actualizado y competitivo en un entorno laboral cambiante. b) No tienen impacto en la empleabilidad. c) Limitan el crecimiento profesional. Respuesta correcta: a) Ayudan a mantenerse actualizado y competitivo en un entorno laboral cambiante.
5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera sobre la formación continua? a) Solo es necesaria para los nuevos profesionales. b) No tiene relación con la mejora de la empleabilidad. c) Contribuye al desarrollo profesional y a la promoción en la carrera. Respuesta correcta: c) Contribuye al desarrollo profesional y a la promoción en la carrera.

6. El aprendizaje permanente no se limita al ámbito profesional, también: a) Enriquece la vida personal. b) No tiene beneficios más allá del ámbito laboral. c) No tiene impacto en la confianza y la autoestima. Respuesta correcta: a) Enriquece la vida personal.
7. La formación continua y el aprendizaje permanente ayudan a desarrollar: a) Adaptabilidad y resiliencia. b) Miedo al cambio. c) Una mentalidad cerrada. Respuesta correcta: a) Adaptabilidad y resiliencia.
8. La formación continua y el aprendizaje permanente son pilares clave para: a) El aislamiento profesional. b) El estancamiento en la carrera. c) El desarrollo personal y profesional. Respuesta correcta: c) El desarrollo personal y profesional.
9. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es verdadera sobre la formación continua? a) Solo es necesaria para el crecimiento en el ámbito educativo. b) No tiene relación con la adaptación a los cambios. c) Desarrolla la confianza y la autoestima. Respuesta correcta: c) Desarrolla la confianza y la autoestima.
10. La formación continua y el aprendizaje permanente contribuyen a: a) Limitar el éxito de los estudiantes. b) Mantener una mentalidad de aprendizaje constante. c) Reducir el enriquecimiento personal. Respuesta correcta: b) Mantener una mentalidad de aprendizaje constante.

➤ **Materiales complementarios.**

-Plataforma aprendizaje docente: <https://profuturo.education/>

Anexo 2: El cuestionario para la Evaluación 360º para medir el nivel de competencia.

Evaluador:

Docente que evalúa:

Instrucciones: elige la opción que más se adecue al evaluado.

A. Con respecto al conocimiento disciplinario, el docente:

1. "Posee conocimientos básicos de la disciplina y puede aplicarlos de manera limitada en situaciones simples".
2. "Demuestra un dominio sólido de los conocimientos disciplinarios y puede aplicarlos en diversas situaciones académicas".
3. "Muestra un conocimiento profundo y actualizado en la disciplina y puede integrar diferentes conceptos y teorías en su enseñanza".
4. "Es reconocido como un referente en la disciplina, capaz de generar conocimiento y contribuir a la investigación en el área".
5. "Su experiencia y conocimientos en la disciplina son altamente valorados, y es considerado un líder académico en su campo".

B. Con respecto a la competencia tecnológica, el docente:

1. "Utiliza de manera básica las herramientas tecnológicas comunes en el entorno educativo".
2. "Domina el uso de diferentes herramientas tecnológicas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje".
3. "Utiliza de manera efectiva una amplia gama de tecnologías educativas y se mantiene actualizado en las últimas tendencias".
4. "Es un innovador en el uso de la tecnología en el aula y ha desarrollado soluciones personalizadas para mejorar la experiencia de aprendizaje".
5. "Es reconocido como un experto en tecnología educativa y es un referente en la integración de herramientas digitales en la enseñanza".

C. Con respecto al el pensamiento crítico y la resolución de problemas, el docente:

1. "Identifica y analiza problemas de manera básica y propone soluciones simples".
2. "Aplica el pensamiento crítico para analizar problemas complejos y desarrolla soluciones efectivas".
3. "Utiliza el pensamiento crítico de manera avanzada para resolver problemas desafiantes y tomar decisiones fundamentadas".
4. "Es reconocido por su habilidad para resolver problemas complejos de manera innovadora y creativa".
5. "Es un referente en el uso del pensamiento crítico y la resolución de problemas, y comparte su experiencia y conocimientos con otros docentes".

D. Con respecto al liderazgo educativo , el docente:

1. "Demuestra habilidades de liderazgo básicas, asumiendo responsabilidades dentro del aula".
2. "Ejerce un liderazgo efectivo dentro del aula, motivando y guiando a los estudiantes hacia el logro de los objetivos".
3. "Muestra habilidades avanzadas de liderazgo, siendo capaz de influir positivamente en el equipo docente y promover la mejora continua".
4. "Es reconocido como un líder educativo, capaz de inspirar y guiar a otros docentes hacia la excelencia académica".
5. "Es un referente en el campo del liderazgo educativo, desarrollando estrategias innovadoras y liderando iniciativas a nivel institucional".

E. Con respecto a la Adaptabilidad y flexibilidad, el docente:

1. "Muestra disposición para adaptarse a cambios mínimos en el entorno educativo".
2. "Se ajusta de manera efectiva a cambios moderados, manteniendo la calidad en su enseñanza".
3. "Se adapta con agilidad a cambios significativos, demostrando flexibilidad en su enfoque pedagógico".

4. "Es reconocido por su habilidad para enfrentar y liderar cambios importantes, adaptando su enseñanza de manera innovadora".
5. "Es un referente en la adaptabilidad y flexibilidad, siendo un agente de cambio en el entorno educativo".

F. Con respecto a la Competencia comunicativa, el docente:

1. "Comunica de manera básica con estudiantes y colegas, utilizando un lenguaje claro y comprensible".
2. "Demuestra habilidades efectivas de comunicación, transmitiendo ideas y conceptos de manera clara y concisa".
3. "Utiliza estrategias avanzadas de comunicación, adaptando su estilo y lenguaje a diferentes audiencias y situaciones".
4. "Es reconocido por su capacidad para comunicar de manera persuasiva y convincente, generando impacto en su audiencia".
5. "Es un referente en la competencia comunicativa, inspirando a otros con su habilidad para transmitir ideas de manera efectiva".

G. Con respecto a la gestión del aula, el docente:

6. "Establece normas básicas en el aula y gestiona el comportamiento de los estudiantes de manera adecuada".
7. "Utiliza estrategias efectivas de gestión del aula, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y respetuoso".
8. "Gestiona de manera hábil y proactiva el aula, utilizando técnicas de manejo del comportamiento y resolución de conflictos".
9. "Es reconocido por su capacidad para crear un ambiente de aula seguro, inclusivo y motivador, que favorece el aprendizaje".
10. "Es un referente en la gestión del aula, compartiendo buenas prácticas y liderando iniciativas de mejora en el ambiente educativo".

H. Con respecto a la Competencia pedagógica, el docente:

1. "Aplica metodologías pedagógicas convencionales, siguiendo planes de estudio preestablecidos".
2. "Utiliza una variedad de enfoques pedagógicos efectivos, adaptando su enseñanza a las necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes".
3. "Aplica enfoques pedagógicos innovadores y diferenciados, promoviendo el aprendizaje activo y significativo en el aula".
4. "Es reconocido por su dominio de diversas estrategias pedagógicas, personalizando el proceso de enseñanza para maximizar el aprendizaje de los estudiantes".
5. "Es un referente en la competencia pedagógica, colaborando con otros docentes y liderando proyectos de mejora en la enseñanza y el currículo".