

**ACUERDO No. 018**

**08 DE AGOSTO DE 2018**

***Por el cual se avala propuesta de actualización del documento guía para el desarrollo de Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Institución Univeristaria ITSA***

***El Consejo Académico de la Institución Universitaria ITSA, en ejercicio de sus facultades y,***

**CONSIDERANDO**

Que la Institución Universitaria ITSA, es un Establecimiento Público de Educación Superior, comprometido con la formación de personas autónomas, creativas, emprendedoras, éticas, responsables y con una visión sustentable, en un modelo de formación basado en competencias que responde a las necesidades del entorno en un contexto globalizado.

Que es evidente que la tarea de educar comprende no solamente la instrucción, entendida como transmisión sistemática de conocimiento, sino que abarca, la formación de la persona en sus aspectos físicos, intelectuales y morales, todos éstos armónicamente integrados, con el fin de conducirla hacia los fines de su propio desarrollo, para tal fin ha de seguirse un método previamente trazado por el educador.

Que el desarrollo profesional de los docentes requieren de mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les permitan desempeñarse con éxito en su quehacer pedagógico y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean.

Que la educación es además, un proceso constante y progresivo cuyo desenvolvimiento exige preparación y dedicación por parte de quien educa, y requiere, por otro lado, que el educador, además de prescribir y explicar al educando aquellos hábitos en los cuales se le quiere formar, lo invite a adquirirlos mediante su ejemplo, corrija oportunamente las distorsiones y sancione razonablemente las faltas en el discente buscando evitar que en el futuro se repitan.

Que la Institución Universitaria ITSA, en su Plan de Desarrollo 2014-2018 "Por una Educación que Trasciende Fronteras" desde su Eje Estratégico Ampliación de las Fronteras Académicas establece como objetivo estratégico: Actualizar las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Que la Vicerrectoría Académica alineada con el objetivo estratégico del Instituto de actualizar las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Institución Universitaria ITSA ha presentado propuesta de actualización del documento guía para el desarrollo de Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje institucional, como base para la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de una docencia de calidad y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en la Institución Universitaria ITSA.

Que corresponde al Consejo Académico estudiar y avalar la propuesta de actualización del documento guía para el desarrollo Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Institución Universitaria ITSA.

Que el Consejo Académico de la Institución Universitaria ITSA, en sesión del 08 de agosto de 2018, estudió y avaló la propuesta de actualización del documento guía para el desarrollo de Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje institucional.

## ACUERDA

**ARTÍCULO PRIMERO:** Avalar la propuesta de actualización de documento guía para el desarrollo de Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje de la Institución Universitaria ITSA:

### **GUÍA PARA EL DESARROLLO DE METODOLOGÍAS DE PLANEACIÓN, FORMACIÓN Y EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE**

**Documento base para la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento de una docencia de calidad y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en la Institución Universitaria ITSA**

## CAPITULO I

### INTRODUCCIÓN

El docente ITSA se constituye en un agente dinamizador del Proyecto Educativo Institucional, labor que desarrolla mediante actividades científicas, tecnológicas, humanísticas, culturales e investigativas. En su quehacer propende por la generación de la producción intelectual y la integración académica con su entorno local, regional, nacional e internacional, en función de un desarrollo armónico e integral. Así mismo, la labor de los docentes ITSA se extiende hacia acciones tendientes a la proyección social y soporte de procesos académico-administrativos, en función de la formación integral que profesa la Misión Institucional y su Modelo Educativo Institucional.

El docente, es entonces, un actor fundamental en el proceso de enseñanza y por tanto necesario su continuo perfeccionamiento y desarrollo. En el campo de la educación universitaria el desarrollo profesional del docente universitario es concebido como:

*Cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades<sup>1</sup>.*

En esta definición, se destaca el mejoramiento en el ámbito pedagógico y profesional, articulado a necesidades individuales, colectivas e institucionales. Otros autores como Hammond y

McLaughlin, exponen que el el reto de los docentes, actualmente, está enfocado a la reflexión permanente y crítica de su práctica y al dominio de competencias para la acción, es decir, el conocimiento en contexto, en el escenario de los procesos de enseñanza y aprendizaje<sup>2</sup>.

Tales exigencias, en torno al desarrollo profesional del docente, demanda la intervención en procesos de transformación desde; la concepción del tipo de formación que se debe brinda al docente, la práctica docente con pertinencia y calidad y el reconocimiento del cual puede ser merecedor a partir de la trayectoria de ejercicio profesional como docente en la institución.

La Institución Universitaria ITSA, comprometida con la formación de profesionales integrales bajo un modelo de Formación Basado en Competencias, ha iniciado ejercicios reflexivos acerca de la enseñanza efectiva, y como esta comienza desde considerar como aprenden nuestros estudiantes.

De acuerdo a Herbert A. Simon *"El aprendizaje resulta de lo que hace y piensa el estudiante y únicamente de lo que hace y piensa. El profesor puede avanzar el aprendizaje sólo influyendo sobre lo que el estudiante hace para aprender"*. Por lo anterior la institución considera pertinente enriquecer el documento metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje presentado en 2014 a fin de fortalecer dimensiones no sólo desde la formación y reconocimiento, sino también desde la práctica docente que permitan orientar a sus directivas académicas y cuerpo profesoral en identificar metodologías alineadas al modelo pedagógico institucional que influyan sobre el estudiante para mejorar su aprendizaje.

1 SANCHEZ J. El Desarrollo Profesional Docente Universitario. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid, p. 2. Disponible en Internet: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm>

2 HAMMOND L. Y MCLAUGHLIN M. El Desarrollo Profesional de los Maestros. Nuevas Estrategias y Políticas de Apoyo. Secretaría de Educación pública - SEP. México: 2003, p. 14.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES

#### 1. Caracterización de necesidades para el fortalecimiento de una docencia de calidad, en el ámbito Internacional.

De acuerdo a la Guía para el Desarrollo de Políticas Docentes - Programa Teacher for Education 2030 de la ONU, una infraestructura educativa coherente para docentes incluye tres etapas interrelacionadas: preparación inicial para docentes (educación o formación docente previa al servicio), periodo de inducción y desarrollo profesional continuo (DPC) o formación en el servicio (UNESCO, 2015).

- La educación inicial para docentes es clave para la calidad y el desempeño docente; es probable que se planifique como parte de una estrategia de contratación docente, basada en las necesidades actuales. Los procesos de selección deben ser capaces de identificar candidatos aptos, capaces y motivados para la formación docente inicial. La finalización exitosa de la formación docente inicial, incluida la práctica, conduce a la calificación profesional.

- Para el período de inducción, en una situación ideal, los docentes recién titulados deben completar programas de inducción, donde puedan profundizar los conocimientos, las destrezas y las actitudes que desarrollaron durante la formación inicial, con el respaldo de mentores que sean docentes experimentados.
  - El acceso a un DPC regular, de alta calidad promueve la eficacia y la motivación de los docentes, y es posible integrarlo con el progreso profesional y salarial. La apropiación por parte de los docentes de su desarrollo profesional es importante para que se conviertan en profesionales activos, con autonomía sobre su práctica en el salón de clases. Que tener en cuenta para un programa orientado al DPC: Las TIC, incluir principios de la Educación para el Desarrollo Sostenible (EDS) a fin de promover los valores, la conducta y los estilos de vida necesarios para un futuro sostenible, y promueve la comprensión de problemas como la pobreza, el consumo irresponsable, la degradación ambiental, la población, la salud, los conflictos y los derechos humanos.
  - La recompensa docente es otro de los factores que han determinado como necesario considerar para el desarrollo de políticas docentes; las recompensas para docentes incluyen los pagos no monetarios brindados como compensación por el trabajo, algunos países o sistemas educativos relacionan las recompensas docentes con el desempeño, en forma de reconocimientos. Tales reconocimientos, en general, apuntan a atraer y retener a docentes de alta calidad, a alentar la motivación y a esforzarse por mejorar los resultados de aprendizaje.
- 2. Caracterización de necesidades para el fortalecimiento de una docencia de calidad, en el ámbito Nacional.**

El Ministerio de Educación Nacional – MEN (2012) en el documento Políticas y Sistema Colombiano de Formación y Desarrollo Profesional Docente describe las distintas problemáticas que han estado presentes en las concepciones y prácticas de formación docente en nuestro país, en relación con cinco dimensiones del campo de formación docente consideradas como las más representativas:

- Necesidad de articular las políticas educativas que promueven el desarrollo de competencias para la vida y los procesos de formación docente en las escuelas normales superiores y las facultades de educación.
- Persistencia de prácticas de formación academicistas, centradas en los contenidos de las disciplinas académicas y alejadas del desarrollo de competencias.
- Desarticulación entre la investigación y la práctica pedagógica en los procesos de formación docente, situación que dificulta el avance del conocimiento pedagógico y didáctico.
- Escasa integración entre la formación inicial y la continua, alejadas de los contextos institucionales y sociales de la acción educativa y sin propuestas de evaluación y seguimiento.
- Incipiente vinculación de los medios y las tecnologías de la información y la comunicación –TIC - a los procesos de formación docente y a los aprendizajes, y falta de formación en una lengua extranjera, que amplíe las oportunidades para la interacción en un mundo globalizado.

El Estado a través de su Sistema Formación y Desarrollo Profesional Docente, plantea objetivos que se corresponden con los formulados en la Ley General de Educación, como finalidades de la formación docente:

- Formar docentes de la más alta calidad científica, pedagógica, didáctica, tecnológica y ética para desempeñarse en los diferentes niveles y formas de prestación del servicio educativo.
- Articular la teoría y la práctica pedagógica como saberes que fundamentan la labor del docente, tanto en la formación inicial como en la continua.
- Desarrollar procesos de investigación articulando los saberes disciplinares con las prácticas pedagógicas para indagar y solucionar problemas de los diversos contextos educativos.
- Incorporar los medios y las tecnologías de la información y la comunicación TIC y una lengua extranjera en la formación inicial y continua de docentes, para responder competitivamente a las demandas de la internacionalización.

### 3. Caracterización de necesidades para el fortalecimiento de una docencia de calidad, en la Institución Universitaria ITSA

Es evidente que la tarea de educar comprende no solamente la instrucción, entendida como transmisión sistemática de conocimiento, sino que abarca, la formación de la persona en sus aspectos físicos, intelectuales y morales, todos éstos armónicamente integrados, con el fin de conducirla hacia los fines de su propio desarrollo, para tal fin ha de seguirse un método previamente trazado por el educador; es a éste a quien corresponde sacarle a flote las condiciones y aptitudes del educado, moldeándolas y perfeccionándolas.

En correspondencia con lo al anterior, el Perfil Docente ITSA, establecido en el Proyecto Educativo Institucional, expresa que *"El docente de la Institución Universitaria ITSA como constructor del desarrollo humano en un mundo cambiante, asume el reto de aceptar el cambio como una condición sine qua non de su actuación profesional y desarrolla su proyecto de vida en armonía con los principios institucionales, comprometido con las actividades de docencia, investigación, extensión e internacionalización en las que participa."*, la institución ha desarrollado acciones enmarcadas en la formación y capacitación de mejores herramientas conceptuales y metodológicas que les posibiliten desempeñarse con éxito en su quehacer pedagógico y una propuesta educativa que los prepare para enfrentar con seguridad el desafío y la responsabilidad de ser productivos para sí mismos y para quienes los rodean.

Entre los años 2012 al 2017 se han logrado importantes avances en materia de promoción de la educación formal la institución. Dentro de los programas de desarrollo profesoral, se han brindado capacitaciones complementarias a todo el cuerpo docente, para fortalecer el desarrollo de aspectos pedagógicos y didácticos enmarcados en el modelo de formación basada en competencia de la institución, en este periodo la institución ha invertido formación y capacitación docente orientadas a mejorar la cualificación de su cuerpo profesoral, sin embargo, se hace necesario diseñar estrategias que permitan plantear acciones para mejorar la práctica docente, en sus dimensiones académicas, administrativas y de proyección social, así como también reconocer el desarrollo profesional del docente y los aportes significativos que brinda a la institución como resultado de su labor. En correspondencia con los procesos

de formación desarrollados por la institución, se concibió desde el año 2014 el “Documento guía para el desarrollo de Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación Basada en Competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje del ITSA” aprobado mediante Acuerdo de Consejo Académico No. 017 de 15 de mayo de 2014.

La Institución Universitaria ITSA ha logrado identificar las necesidades para el desarrollo profesional docente, estas alineadas con las problemáticas detectadas, en el contexto internacional y a nivel de país, en cuanto a la formación docente que orienta el desarrollo profesional de los docentes.

Las fuentes de recolección de información sobre necesidades de formación para el desarrollo profesional del docente ITSA se concentran en:

- Lineamientos Estratégicos: Plan de Desarrollo Institucional, Proyecto Educativo Institucional y Modelo Educativo y Políticas Institucionales de Capacitación y Formación – PICEF.
- Sistema Integrado de Autoevaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad Académica AAA: Asambleas de Estudiantes y Asambleas Docentes.

### CAPITULO III

#### ESTRATEGIAS ORIENTADAS AL FORTALECIMIENTO DE UNA DOCENCIA DE CALIDAD Y EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS

Para el fortalecimiento de una docencia de calidad, y dar respuesta a oportunidades de mejora en el desarrollo de una adecuada práctica docente en la Institución Universitaria ITSA se hace necesario definir estrategias orientadas a:

- Formación y desarrollo docente que permita el desarrollo profesional del Docente y el fortalecimiento de las competencias pedagógicas y didácticas del cuerpo profesoral.
- Definir lineamientos para la planeación, formación y evaluación por competencias, acordes a las diferentes metodologías de aprendizaje que adopta la institución a través del Modelo de Formación Basada en Competencias.
- Disponer de un sistema de evaluación docente de forma integral para el mejoramiento del desempeño de los docentes, su cualificación y crecimiento profesional, así mismo les permita expresar a los estudiantes, un concepto de los docentes en función a su desempeño en el aula de clases.

#### 1. Estrategias para la formación y desarrollo docente

Para dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación para el desarrollo profesional del Docente ITSA se plantean las siguientes estrategias:

- Profesionalización de la carrera docente con fundamentación en la libertad de pensamiento, pluralismo ideológico, responsabilidad y producción intelectual.

- Fortalecer la formación pedagógica de los docentes, de acuerdo con el Modelo Pedagógico implementado, durante los períodos programados de inducción y reinducción docente.
- Diseñar espacios de reflexión académicos que propicien una gestión fundamentada en los principios de libertad de aprendizaje, investigación y cátedra en el marco de los principios institucionales.
- Fomentar la formación de los docentes a través de diplomados, seminarios, cursos, certificaciones, a tono con el estado del arte en la respectiva área del conocimiento.
- Acompañarse de instituciones de reconocimiento nacional e internacional con las cuales se tengan convenios académicos para desarrollar oferta de capacitaciones pertinentes.
- Formar a los docentes en el enfoque Ciencia, Tecnología y Sociedad + Innovación en la perspectiva de la contextualización social de la ciencia y tecnología.
- Fomentar la formación en ética ciudadana y profesional, y en valores de convivencia y democracia, formación en competencia comunicativa de la lengua materna y en lenguas extranjeras.
- Exigir a los nuevos docentes que avalen o certifiquen la formación pedagógica.

Para llevar a cabo estas estrategias se diseñará para cada vigencia un Plan de Formación y Capacitación Docente, el cual contendrá programas que propendan por el desarrollo de actividades tendientes a la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

- *Programa de formación a nivel de posgrado, pertinentes al desarrollo de la carrera docente.* Este programa contribuye al desarrollo de carrera docente, cualificación y actualización disciplinar docente; acorde a las prioridades temáticas de la institución y programas académicos. Se establecen metas, desde el Plan de Desarrollo Institucional, para cada vigencia para brindar beneficio al cuerpo profesoral de acceder con patrocinio de la institución a formación a nivel de Maestría y Doctorado.
- Programa de Inducción y Reinducción Docente. La inducción, tiene por objeto orientar y entrenar al nuevo docente en su integración, a la cultura institucional, a los valores de la entidad, familiarizarlo con el horizonte institucional, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con el ITSA, así mismo se contempla en esta actividad el desarrollo de la reinducción con enfoque hacia la reorientación de los docentes a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Por su parte, la Inducción contempla la presentación por parte de los Directivos y funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad. La programación de estas actividades debe estar definida por Calendario Académico.
- Programa "Jornada Técnico-Pedagógica para el Desarrollo Docente". Esta jornada es la representación ideal y practica del proceso de capacitación y formación, que comprende

bajo un esquema explicativo las operaciones que se deben realizar para mejorar el proceso de enseñanza, optimizar la capacidad y fomentar el desarrollo del docente ITSA. Esta tiene como objetivo fomentar el desarrollo profesional Docente en el ámbito de la educación superior en aras de hacer protagonistas de tal posibilidad a nuestros propios Docentes ITSA. La jornada brindará espacios para socializar a toda la comunidad Docente las buenas prácticas en docencia universitaria y realizar reflexiones sobre el hacer de una docencia pertinente y acorde a los retos y exigencias que enfrenta la educación superior. Las temáticas que se abordarán en la jornada se enmarcan en cinco (5) dimensiones:

- Dimensión Pedagógica y Didáctica; dentro esta dimensión se busca facilitar al docente conocimiento teórico del Proyecto Educativo Institucional y el modelo pedagógico institucional y proporcionar a los docentes instrumentos necesarios para la aplicación eficiente del Modelo Educativo Institucional.
  - Dimensión Investigativa; dentro de esta dimensión se instruye al docente en herramientas para el desarrollo de la actividad investigativa dentro y fuera del aula.
  - Dimensión Tecnológica; cuyo objetivo es promover el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias, así mismo apoyar técnicamente al personal docente sobre nueva tecnología de información.
  - Dimensión de Desarrollo Profesional; espacio diseñado para brindar a los docentes capacitación en herramientas académico-administrativas que propendan continuamente por su desarrollo profesional.
  - Dimensión Social, Ética y Legal; este espacio es dispuesto para preparar al docente frente a los retos y exigencias de la docencia universitaria.
  - Prácticas en Docencia Universitaria; espacio para la reflexión sobre la buenas prácticas universitarias en el ejercicio de la docencia universitaria.
- Programa de Formación Continua. Programa relacionado con el desarrollo de competencias técnicas específicas vinculadas al área de conocimiento, ofreciendo oportunidades de perfeccionamiento en áreas prioritarias.
  - Programa de Interés Institucional. A través de este programa se busca desarrollar competencias transversales a fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales. Se deberán gestionar actividades que promuevan el desarrollo de habilidades transversales que sean de interés institucional.
  - Programa para la calidad de vida. Dentro de este programa se deberán incluir actividades, que sin formar parte de las labores diarias, apunten a fomentar su calidad de vida y el bienestar físico y mental.

## 2. Estrategias para la planeación, formación y evaluación por competencias

El Modelo Educativo de "Formación Basada en Competencias" de la Institución Universitaria ITSA establece un hilo conductor entre todos los actores del proceso de formación y entre las etapas que subyacen al mismo. El proceso de formación y evaluación en el cual se basa

el Modelo Educativo Institucional contempla la Planeación, Implementación y Evaluación (enfoque sistémico) y se orienta teniendo en cuenta el aprendizaje previo de estudiantes y docentes, y en relación a los ritmos de aprendizaje y de desempeño de los estudiantes (enfoque social) (PEI IU ITSA, 2016).

Tomando como base buenas prácticas realizadas por docentes universitarios, a nivel mundial, recopiladas por Bain (2007) en su libro "Lo que hacen los mejores profesores universitarios", se logra identificar, bajo su microscopio pedagógico, el éxito de profesores extraordinarios a la hora de ayudar a sus estudiantes a aprender, consiguiendo influir positiva, sustancial y sostenidamente en sus formas de pensar, actuar y sentir. Es así como se definen patrones generales de pensamiento y práctica sobre docentes exitosos en el ámbito de la educación superior. A continuación se plantean, para cada una de las etapas del proceso de formación definidas en el Modelo Educativo de "Formación Basada en Competencias", estrategias orientadas al fortalecimiento de una docencia de calidad y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas en la Institución Universitaria ITSA.

## 2.1 Planeación

Planeación y diseño de microcurrículos. En la etapa de diseño y estructuración de los microcurrículos, se hace necesario que desde el planteamiento de estos documentos el docente defina de que manera responder a los siguientes interrogantes:

- Diagnóstico: ¿Dónde estarán las dificultades principales del módulo?, ¿Qué puedo aclarar para darles una buena base para construir su comprensión?
- Didácticas: ¿Qué debería hacer intelectual, física o emocionalmente para ganar la devoción de los estudiantes a fin de lograr la competencia del módulo?
- Ambientes de aprendizaje: ¿Qué se puede hacer en el aula para ayudar a los estudiantes a aprender fuera de ella?
- Evaluación: ¿Cómo se puede proporcionar a los estudiantes realimentación de sus fallas antes de la evaluación?
- Autoevaluación: ¿Cómo puedo evaluar mis intentos de fomentar ese aprendizaje?

## 2.2 Implementación

Nuestro Modelo Educativo de Formación y Evaluación por Competencia contempla tres metodologías de aprendizaje: Aprendizaje Significativo, Aprendizaje Autónomo y Aprendizaje Basado en Problemas, en cada una de estas metodologías se encuentra presente un principio de aprendizaje sobre el cual se hace necesario identificar las estrategias que serán efectivas para alcanzar los objetivos esperados. Recientes investigaciones en psicología, educación y ciencias cognitivas han encontrado estrategias precisas que orientan acciones para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, entre ellas la realizada por Susan Ambrose & et al, (2017) en la que a partir de la comprensión de cómo funciona el aprendizaje lograron determinar basados en siete (7) principios de aprendizaje estrategias para una enseñanza inteligente.

Aprendizaje Significativo. Se presenta cuando el estudiante relaciona la nueva información con los conocimientos que posee como experiencias previas; para lo cual, estos tienen que estar relacionados a procesos sociales y productivos (PEI IU ITSa, 2016). El principio de aprendizaje presente en esta metodología es el *Conocimiento Previo*, definido como la amalgama de hechos, conceptos, modelos, percepciones, creencias, valores y actitudes que se han ganado en los procesos de enseñanza y a través de la vida. Las estrategias propuestas para abordar este principio son:

- Activar el conocimiento previo:
  - Hacer preguntas diseñadas especialmente para disparar recuerdos
  - Solicitar a estudiantes extraigan conocimientos relevante de cursos anteriores y realizar explicaciones sobre las conexiones entre conceptos utilizados en otros módulos frente al nuevo módulo
  - Apoyarse en ensayos de reflexión que conecten una lectura con otra, conferencias, discusiones, lecturas relacionadas con el material aprendido previamente en otra asignatura
  - Realizar analogías y ejemplos de la vida cotidiana o contextos familiares con los conceptos y su aplicación
  - Reflexiones sobre el conocimiento relevante; aplicarles ejercicios que les permita proponer una solución a partir del conocimiento con el que ya cuentan
- Llenar vacíos en el conocimiento previo:
  - Diferenciar conocimiento declarativo del procedimental; realizar talleres en aula o fuera de ella, que le permita develar y reforzar entre el conocimiento declarativo (el qué y por qué) y procedimental (el cómo y cuándo)
  - Utilizar recursos de apoyo institucional; si solo unos pocos estudiantes carecen del conocimiento prerequisite y podrían ser capaces de adquirirlo, generarles lista de términos y habilidades que deben tener para que la llenen en su tiempo propio, si se identifica que es un conocimiento clave ausente en un mayor número de estudiantes, dedicar una o dos clases para llenar este vacío, sugerir acompañamiento de tutorías y monitorias, aconsejar a estudiantes tomar cursos adicionales de reforzos, finalmente sugerir discusiones curriculares sobre el módulos y sus prerequisites.
- Contextualizar el conocimiento previo:
  - Hablar con docentes Pares; hablar con los Docentes que enseñan cursos prerequisites, para indagar o tener claridad sobre el contenido, tareas desarrolladas o profundidad o apoyarse en Docentes que hayan dictado el curso, o hayan manejado el grupo que recibe en el nuevo curso, sobre actividades pedagógicas desarrolladas a fin de extenderlas o dinamizarlas de acuerdo a la característica del grupo.
  - Aplicar evaluación diagnóstica; evaluaciones tipo quíz, ensayos, talleres permite conocer el conocimiento de hechos y conceptos requeridos, o de la competencia en varias habilidades, tales como cálculos u operaciones básicas o realizar evaluación de inventario conceptual, si se requiere un vocabulario técnico para el nuevo módulo.
  - Autoevaluación del estudiante; aplicar Check list de conceptos y habilidades que el Docente espera que tenga el estudiante al llegar al módulo + conceptos y habilidades que el Docente espera que el estudiante obtenga en el módulo.
  - Utilizar lluvia de ideas para revelar el conocimiento previo de los estudiantes

- Hacerlos elaborar un mapa conceptual que represente todo lo que sabe acerca de un tema
- Buscar patrones de errores en los trabajos de los estudiantes; aplicar exámenes cortos, quiz o tareas
- Utilizar herramientas tecnológicas que les permita visualizar mediante histograma instantáneo
- Corregir el conocimiento previo:
  - Crear puentes mediante procesos de razonamiento para construir los aspectos correctos del conocimiento y reemplazarlos por los incorrectos.

Aprendizaje Autónomo. Busca estimular al estudiante para que sea el autor de su propio proceso de formación y desarrollo (Aprender a Aprender) (PEI IU ITSa, 2016). El principio presente en esta metodología es el *Aprendizaje Autodirido*, a partir del cual los estudiantes aprenden a evaluar las exigencias de la tarea, evalúan su propio conocimiento y habilidades, planean la estrategia, monitorean su progreso y ajustan la estrategia según sea necesario. Las estrategias propuestas para abordar este principio son:

- Evaluar exigencias de una tarea (actividad de aprendizaje):
  - Frente a una tarea, ser los suficientemente explícitos, revisar que los estudiantes la comprenden, suministrar criterios de desempeño
- Evaluación del conocimiento y habilidades por parte de estudiantes:
  - Realizar evaluaciones tempranas a estudiantes
  - Dar oportunidad a autoevaluaciones por parte de estudiantes
- Planear la estrategia de aprendizaje
  - Frente a una tarea, permitir que los estudiantes implementen un plan que el Docente le entregue o que el Estudiante lo cree, finalmente resalte como objetivo central de la tarea su planeación.
- Monitoreo del desempeño
  - Facilitar métodos para autoevaluación, de manera que el Estudiante pueda realizar autoevaluaciones guiadas
  - Permitir espacios de reflexión por parte de los Estudiantes sobre su propio trabajo y que realicen anotaciones
  - Realizar ejercicios de autoevaluación por parte de sus pares, de manera que los Estudiantes tengan oportunidad de analizar el trabajo de sus pares y que les den retroalimentación.
- Ajustar la estrategia
  - Suministrar actividades a los Estudiantes que requieran reflexión sobre su propio desempeño
  - Realizar actividades que motive a los estudiantes para que analicen la efectividad de sus habilidades de estudio
  - Proporcionar a los Estudiantes múltiples estrategias en las que puede realizar una tarea
  - Diseñar tareas que se enfoquen más en la creación de estrategias que en su implementación

Aprendizaje Basado en Problemas. Busca el desarrollo del pensamiento a través de la resolución de problemas del entorno social y productivo (PEI IU ITSA, 2016). Este tipo de aprendizaje es relacionado con la teoría constructivista, la cual propone que el estudiante construye su conocimiento a partir de experiencias propias. El principio presente en esta metodología es el *Dominio del conocimiento*, a partir del cual los estudiantes adquieren habilidades y practican su integración para saber cuándo y cómo aplicarlo. Las estrategias propuestas para abordar este principio son:

- Estrategias para facilitar la transferencia del conocimiento:
  - Dar a estudiantes oportunidades para aplicar habilidades o conocimientos en contextos diversos del entorno social y productivo
  - Suministrar a los Estudiantes indicaciones a problemas relevantes para que apliquen lo que saben
- Estudios de Caso
  - Presentar estudio de casos; exponer casos de problemas reales que han afectado a empresas de diversas áreas profesionales. Posterior a ello, solicitar que opinen sobre la solución del caso y propongan una diferente, argumentada con el contenido de clase.
  - Utilizar actividades como los foros en el cual los compañeros pueden compartir sus comentarios y construir en conjunto la mejor solución al problema planteado.
- Desarrollo de Proyectos:
  - Motivar la identificación de necesidades de comunidades o grupos específicos, estas necesidades pueden surgir de problemas sociales, económicos, culturales, entre otros.
  - Solicitar la formulación de proyectos a los estudiantes a partir de la identificación de las causas de un problema, en la cual presenten propuestas para su solución
  - Dar oportunidad a autoevaluaciones por parte de estudiantes
- Trabajo de investigación o artículo académico:
  - Promover la investigación académica en el estudiante a partir de lecturas de su interés, el análisis de la información consultada y finalmente la redacción de textos construidos en base a la comprensión del contenido y opiniones personales. Para ello se requiere suministrar a los Estudiantes la estructura para la presentación de trabajos de investigación o de los artículos académicos.
  - Integrar en este tipo de actividades el uso del blogs y dar la oportunidad a los estudiantes de hacer uso de múltiples formatos (vídeos, texto y audio), que enriquezcan la información.
  - Promover la socialización de los resultados de los trabajos de investigación o artículos académicos de los Estudiantes a través de las Muestras de Proyectos, publicación de artículos en revistas académicas, participación en congresos, seminarios, semilleros de investigación.

Para apoyar la implementación adecuada de las metodologías de aprendizaje, se complementa este ejercicio con estrategias para el desarrollo de una adecuada práctica docente:

- Desarrollo de la clase. Para el adecuado desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje se requiere considerar:

- Crear un entorno para el aprendizaje crítico natural, a través del planteamiento de preguntas a sus estudiantes, para invitar a la reflexión y sumergirlos en los intereses de la disciplina que estudian, basándose en problemas interdisciplinarios o intereses generales.
- Crear espacios para el conocimiento del estudiante; expectativas o conocimiento del módulo, su experiencia y cómo puede ella aportar en el desarrollo del módulo.
- Enseñar es atraer la intención, por tanto capturar la atención a través de experiencias de aprendizaje diversas, iniciando por lo que sea de interés del estudiante, que lo conozcan o crean conocerlo, apoyándose en métodos diversos (visual, auditivo, charlas, debates, entre otros).
- Establecer compromisos en los estudiantes que orienten su aprendizaje fuera de clase a fin de despertar el razonamiento crítico.
- Comunicación; hacer uso de buena oratoria, práctica de la pronunciación, entonación, timbre y visualización de todo el conjunto de estudiantes; manejo de lenguaje cálido (comprometido, describiendo los hechos para invitar a la participación) y frío (para recordar y resumir); activación de la escucha en actividades participativas de tipo individual o grupal.

### 2.3 Evaluación

En el proceso de evaluación por competencias se hace énfasis en la metacognición, entendida como la mejora continua en nuestra actuación a partir de la reflexión. Se promueve la autovaloración (realizada por el estudiante), la covaloración (realizada por pares) y la heteroevaluación (realizada por el docente mediador) de las competencias ((PEI IU ITSa, 2016).

- Evaluación del aprendizaje del estudiante. Los procesos de evaluación requieren ser medidos integralmente, desde el saber, el hacer y el ser.
  - Evaluar la puntualidad en la entrega de sus compromisos a fin de crear conciencia en el estudiante sobre el control en la organización de sus trabajos y animar a seguir las reglas por el beneficio intrínseco, de esta manera se estimula el aprendizaje profundo o duradero (deep learning).
  - Cortes de evaluación; desarrollar actividades evaluativas parciales de acuerdo a lo definido en el Reglamento Estudiantil y desarrollar evaluación final que incluya el contenido de toda la asignatura, a fin de brindar al estudiantes varias oportunidades para aprender.
  - Disminuir tensiones de actividades evaluativas logrando la interacción del estudiante en la evaluación de sus trabajos o la de sus compañeros de clase, desde la visión del docente puede reconocerse la dificultad para evaluar los aprendizajes.
  - Diseño de instrumentos evaluativos basados en las metodologías de aprendizaje establecidas en el Modelo Educativo Institucional; pruebas de verificación de competencias profesionales, rúbricas, realimentación de la clase, tutorías, aula virtual.

- Evaluación del docente. Los procesos de evaluación requieren ser desarrollados en doble vía, por tanto se requiere la participación del estudiante en pro del mejoramiento del desempeño del docente.
  - Evaluar la preparación y el desarrollo del módulo, reflexionar sobre estos interrogantes; ¿Aprenden los estudiantes lo que se pretende? ¿Ayudo y animo a aprender?, ¿He fomentado fomentando el aprendizaje desanimando o desatendiendo a parte del grupo?
  - Reconocimiento de la apreciación y percepción del estudiante frente al módulo impartido.
  - Determinar los niveles de aprendizaje a través de los resultados reales de los estudiantes, no solo desde la calificación media, apoyarse en los escritos que entregan, las preguntas que son capaces de responder, los problemas que pueden resolver o el rendimiento que pueden dar.

#### CAPITULO IV

#### **ESTRATEGIAS PARA EL RECONOCIMIENTO A LA LABOR DOCENTE**

El reconocimiento de la labor docente, se constituye en elemento útil para el desarrollo de la carrera profesional del docente en la Institución Universitaria ITSA, por tanto se plantea como estrategia el *estimular la calidad*, a través de los docentes que, de acuerdo con los resultados de su evaluación, hayan tenido un buen desempeño.

Para llevar a cabo esta estrategia se permitirán espacios para realizar reconocimientos a los docentes que por su trayectoria, ejercicio profesional en aula y su aportes en la investigación e innovación, y la extensión y proyección social.

Categorías de reconocimiento:

Distinciones por méritos y logros destacados en el ejercicio docente, de acuerdo a los lineamientos definidos en Estatuto Docente vigente.

Distinciones por desempeño integral docente, de acuerdo a criterios definidos en la institución para los procesos de evaluación del desempeño docente.

**ARTÍCULO TERCERO.** El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

#### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los ocho (08) días del mes de agosto de 2018.

  
**YOLANDA RODRÍGUEZ CANTILLO**  
Vicerrectora Administrativa y Financiera  
Encargada de las funciones Rectorales  
Mediante Resolución No. 1334 de 01 de agosto de 2018  
Presidente

  
**HUSSEIN SERJAN JAAFAR ORFALE**  
Secretario Ad hoc