

**UNIVERSIDAD
CASTRO CARAZO
FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en
Docencia para ejercer la Enseñanza de Secretariado
Profesional Ejecutivo**

**PRÁCTICA PROFESIONAL DOCENTE EN EL COLEGIO
TÉCNICO PROFESIONAL AMBIENTALISTA ISAÍAS RETANA
ARIAS SECCIÓN TÉCNICA NOCTURNA, CIRCUITO 02,
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE PÉREZ
ZELEDÓN, 2023.**

Mariela Reyes Mora

Cédula 1-1819-0878

Memoria de la Práctica Profesional presentada ante el Programa
de Ciencias de la Educación como parte de los requisitos para
optar por el grado de Licenciatura en Docencia

Pérez Zeledón, abril del 2023



Ò caí à la Á • a Á a} a} & a} ^ Ó! ^ a} ^ Ó [{ [] • Á
Ü ^ & } [& a } ç È [Ô [{ ^! & a} È Q c! } a} } a}

COMITÉ EXAMINADOR

Este Trabajo Final de Graduación, fue aceptado por la Comisión del Programa de administración de la Universidad Castro Carazo, como requisito parcial de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia.



MSc. Melania Cordero Rojas

Asesora Metodóloga

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Mariela Reyes Mora estudiante de la carrera de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia, portador de la cédula de identidad 118190878 en este acto debidamente percibido y entendido de las penas y consecuencias con que se castigan en el Código Penal de nuestro país, el delito de perjuicio ante quienes construyen el Comité Examinador de mi Proyecto de Graduación, juro solemnemente que este trabajo es una obra original y que he respetado todo lo pre aceptado por las leyes penales, así como los derechos de autor. No omito en señalar que quedo advertido que la Universidad Castro Carazo se reserva el derecho de protocolizar este documento ante un notario público.

En fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San Isidro de El General, el 28 de abril del año 2023.

A handwritten signature in blue ink that reads "Mariela". The signature is enclosed within a hand-drawn oval shape.

Mariela Reyes Mora

Cédula: 118190878

DEDICATORIA

Primeramente, a Dios porque gracias a Él he logrado concluir mi carrera de manera exitosa, a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; a mi familia en general que han estado ayudándome y apoyándome desde el día uno y a mi pareja que ha sido mi apoyo durante todos estos años.

Mariela Reyes Mora

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por permitirme tener tan buena experiencia durante mis años de estudio, gracias a mi universidad por convertirme en toda una profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada profesor que formó parte de este proceso integral de formación.

Agradezco a todos los miembros de mi familia que estuvieron presentes en este proceso porque gracias a su apoyo logré dar por concluida esta etapa tan importante en mi desarrollo profesional.

Mariela Reyes Mora

PRESENTACIÓN

El papel de un docente en una institución, es una responsabilidad que debe llevarse con mucha tenacidad, equilibrio y ética profesional, en donde los principios humanos se convierten en herramientas de éxito en esta labor que requiere una dosis importante de tolerancia y sabiduría.

El presente trabajo constituye el Proyecto de Graduación a nivel de Licenciatura, requisito que solicita la Universidad Castro Carazo, sede Pérez Zeledón, para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia

La práctica se realizó en la Sección Técnica Nocturna del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias.

Las conclusiones que se obtengan de esta práctica dan la información necesaria para indicar recomendaciones y propuestas adecuadas para la institución educativa.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	1
CAPÍTULO I INTRODUCTORIO	2
A. Aspectos situacionales del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias.....	3
1. Reseña histórica.....	3
a. Misión.....	4
b. Visión.....	4
c. Objetivos de la institución.....	5
d. Valores.....	6
2. Órganos de apoyo.....	6
3. Recurso humano	7
4. Infraestructura.....	7
5. Diagnóstico institucional	8
6. Objetivos de la práctica	9
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	10
A. Reseña histórica del cantón de Pérez Zeledón	11
1. Reseña histórica	11
2. Ubicación geográfica	13
3. División Política.....	14
4. Economía	15
5. Educación	16
6. Área de salud	17
B. Directrices del Ministerio de Educación Pública	18
1. Ministerio de Educación Pública	18
a. Reseña histórica.	18
b. Misión.	21
c. Visión.	22
d. Objetivos.....	22
2. Marco Filosófico y conceptual del sistema educativo.....	22
3. Fines de la educación.....	23
4. Consejo Superior de Educación	24

a. Funciones.	24
b. Integrantes y puestos.	25
5. Protocolos de actuación	26
a. Qué son los protocolos de actuación.	26
b. Pautas generales.	27
c. Protocolos de actuación.	27
6. Programa Convivir	29
a. Ruta estratégica de la gestión de la convivencia	29
C. Aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje	30
1. Mediación pedagógica para la nivelación Académica	30
a. Mediación pedagógica.....	30
b. La evaluación en su función diagnóstica.....	30
c. Ambientes para implementar la Nivelación Académica	31
2. Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes	32
a. Evaluación de los aprendizajes.	32
b. Funciones de la evaluación de los aprendizajes.	32
c. Trabajo cotidiano	33
d. Portafolio de evidencias	34
e. Tareas.	35
f. Pruebas.....	35
g. Proyectos	36
h. Condiciones para eximirse	37
i. Actividad de recuperación.....	37
j. Estrategia de promoción.....	38
3. Reglamento de la ley de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.	38
a. Artículo N° 47	38
b. Artículo N°47 Bis	39
c. Artículo N°48.	39
4. El planeamiento didáctico	40
a. Qué es el planeamiento didáctico.	40
b. Elementos.....	40
c. Periodicidad	41

5. Las rúbricas	41
a. Que son las rúbricas	41
b. Ejemplos de rúbricas	42
CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA	44
A. Evaluación de la práctica	45
1. Nivel de logro de los objetivos	45
2. Cronograma de horas administrativas	45
3. Cronograma de lecciones	46
4. Registro acumulativo de actividades	47
a. Planeamiento didáctico	48
b. Material didáctico.	62
c. Hoja de evaluación del docente en el aula	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Número de tabla	Nombre	Página
1	Recurso humano del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias	7
2	Infraestructura del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias.	7

LISTA DE ÁNEXOS

Número de anexo	Nombre
1	Carta de autorización de la institución
2	Carta de conclusión de la práctica
3	Fotografía del sustentante

Introducción

La presente práctica para optar por el grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia, se realizó en el centro educativo: Sección Técnica Nocturna Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias.

Capítulo I

En este capítulo se puede encontrar la reseña histórica del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias, Sección Técnica Nocturna, así como su ubicación, visión, misión, valores, los objetivos del centro educativo y cómo está conformada la institución, su personal docente y administrativo; y la planta física con la que cuenta. Además, se presenta un diagnóstico institucional y los objetivos de la práctica.

Capítulo II

En este capítulo se puede encontrar información meramente relevante del cantón de Pérez Zeledón, tal, así como su reseña histórica, su posición geográfica, grado de ubicación, de salud. Además, aspectos fundamentales del Ministerio de Educación Pública, siendo este el mayor ente rector de todos los docentes a nivel nacional.

Capítulo III

En este espacio se procede a argumentar los procesos realizados en el desarrollo de evaluación en el proceso de la práctica profesional, tales como el planeamiento, horas ejecutadas, y el material didáctico ejecutado en esta etapa.

CAPÍTULO I INTRODUCTORIO

A. Aspectos situacionales del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias

1. Reseña histórica

El colegio surge producto de la preocupación de un grupo de vecinos interesados en resolver problemas ambientales en la comunidad de Pedregoso de Pérez Zeledón. Desde mediados de los años noventa y amparados en una Asociación Conservacionista (ACIRA), decidieron realizar gestiones ante el Ministerio de Educación Pública con el fin de que se aprobara la apertura de un centro educativo público de nivel secundario dirigido a la formación de estudiantes con un alto sentido de compromiso ambiental. La idea sin embargo no fue acogida por todos los sectores, por el contrario, se tuvo que luchar arduamente ante el MEP para que se diera visto bueno a tan ambicioso proyecto educativo que logró ser aprobado en el año dos mil.

Una vez aprobada la apertura del colegio, al no contar con instalaciones propias se debió trabajar durante todo un año en una casa de habitación de la comunidad. Fue la casa de la familia Madriz Picado el lugar de inauguración del centro educativo. Posterior a esta etapa; para el 2001 y producto del noble trabajo de la primera Junta Administrativa, así como del gran apoyo de otras instituciones, el colegio hace casa en instalaciones propias. Se le concedió por parte del Instituto de Desarrollo Agrario (IDA), una finca de 14 hectáreas, conformada por bosques, tacotales y potreros en abandono. Durante ese mismo año, se lograron construir las primeras cuatro aulas, así como la concreción de otros proyectos tales como; un importante Centro de

Informática con fines ambientales (CEA), patrocinado por el Instituto Costarricense de Educación Radiofónica (ICER) y la SwissContact.

En términos de infraestructura se cuenta con 37 aulas; 33 convencionales y 4 ambientales, además de una biblioteca, centros de cómputo, comedor estudiantil, soda escolar, y otros servicios estudiantiles como transporte, becas, y oportunidades de intercambio internacional tanto para profesores como para estudiantes.

Gracias a las gestiones realizadas ante el Ministerio de Educación Pública en el 2011 el Colegio pasa de modalidad, académica a técnica con orientación ambientalista. Abriendo la posibilidad que los jóvenes salgan con un Técnico Medio en alguna de las especialidades que se imparten.

a. Misión.

Ser una institución de la educación Técnica que incorpore un servicio y formación ejecutiva de excelente calidad, mediante la formación integral de sus estudiantes, tanto en el campo ambiental como tecnológico, científico y ético; a través de un enlace permanente entre la función docente, la innovación tecnológica y el desarrollo de capacidades emprendedoras con responsabilidad social.

b. Visión.

Día a día dotar y posibilitar entre los estudiantes la adquisición de una cultura ambiental en el marco de una educación emprendedora y técnica, por medio del fomento de acciones de conservación, protección y recuperación del ambiente social, natural y

cultural, esto con el fin de generar conocimientos, habilidades técnicas y destrezas que permitan garantizar la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes y futuras.

c. Objetivos de la institución.

c.1. Objetivo general

Desarrollar procesos de educación formal en el área técnica que propicie individuos ambientalmente alfabetizados y preocupados por la conservación, protección y recuperación del ambiente empresarial, social, natural y cultural.

c.2. Objetivos específicos

- Impulsar procesos tendientes a la adquisición, por parte de los y las estudiantes, de una conciencia global acerca de la conservación, la protección y la recuperación del ambiente social empresarial, natural y cultural. (Aprender a ser: ética y conciencia ambiental).
- Propiciar en los y las estudiantes el desarrollo de competencias que fortalezcan la participación activa en la solución de problemas ambientales en el ámbito local, nacional y global. (Aprender a conocer: conocimientos y aptitudes)
- Propiciar la vivencia de una diversidad de experiencias en educación ambiental y técnica, así como la comprensión fundamental del entorno, para el mejoramiento de la calidad de vida. (Aprender a vivir juntos: actitudes y comportamientos).
- Propiciar en los estudiantes la posibilidad de participar activamente en las tareas que tienen por objeto resolver los problemas ambientales. (Aprender a hacer: participación).

- Ofrecer capacitación técnica y con capacidades emprendedoras a sus estudiantes mediante procesos de formación especializados de acuerdo al orden vocacional y la realidad laboral y económica del país.

d. Valores

- Armonía con el ambiente.
- Cultura de excelencia.
- Trabajo en equipo.
- Lealtad.
- Puntualidad.
- Disciplina.
- Respeto.

2. Órganos de apoyo

Esta institución posee órganos que le colaboran en los servicios educativos, como:

- IMAS
- CCSS
- PANI
- Fuerza Pública

3. Recurso humano

El personal, o recurso humano, de una institución educativa es realmente importante, se debe procurar que sean profesionales que involucren, de manera integral, con el acompañamiento de los estudiantes durante todo el proceso hasta lograr las metas académicas planificadas.

Tabla 1

Personal del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias

Puesto	Cantidad
Director	1
Subdirector	1
Asistente de dirección	1
Administrativos	14
Coordinadores técnicos	2
Coordinadores con la empresa	2
Docentes	90
Total	111

Datos: Archivo institucional

4. Infraestructura

El Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias cuenta con una amplia infraestructura; además, cuenta con grandes zonas verdes y boscosas.

Tabla 2**Infraestructura del Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias.**

Puesto	Cantidad
Pabellones	6
Oficina administrativa	1
Oficina de orientación	1
Laboratorio de Informática	2
Salón de reuniones	1
Biblioteca	1
Aulas ambientales	4
Comedor	1
Salón de actos	1
Huerta	1
Mariposario	1
Total	20

Datos: Archivo institucional

5. Diagnóstico institucional

El Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias ha cumplido con muchos objetivos a lo largo de su existencia, cuenta con diversos proyectos que ponen a disposición para toda la población estudiantil como, por ejemplo: gallinas ponedoras, huerta orgánica e hidropónica, jardín de mariposas, jardín de orquídeas, plantas medicinales, senderos y vivero forestal.

Desde el año 2011 esta institución pasa de modalidad académica a técnica con orientación ambientalista, brindando a los estudiantes diversas especialidades como

Agroecología, Turismo Ecológico, Diseño Publicitario, Informática Empresarial y Ejecutivo para Centros de Servicios.

En términos de infraestructura se cuenta con 37 aulas; 33 convencionales y 4 ambientales, además de una biblioteca, centros de cómputo, comedor estudiantil, soda escolar, y otros servicios estudiantiles como transporte, becas, y oportunidades de intercambio internacional tanto para profesores como para estudiantes.

6. Objetivos de la práctica

- Aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera de docencia, en la ejecución de la práctica docente.
- Implementar recursos didácticos variados en la ejecución de los planeamientos que se ajusten a las políticas educativas establecidas por el Ministerio de educación.
- Ajustar los lineamientos y reglamentos internos establecidos en la institución.
- Elaborar los planeamientos didácticos ajustados a los lineamientos directrices por el Ministerio de Educación Pública.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

A. Reseña histórica del cantón de Pérez Zeledón

1. Reseña histórica

Según la “Municipalidad de Pérez Zeledón”, (2018) a finales del siglo diecinueve, entre 1870 y 1899, ya había varias familias habitando en el valle de El General, fue a partir de 1900 en adelante que se poblaron más en serio los caseríos conocidos como El General y Palmares, primero y luego Rivas y Ureña; este último creció rápidamente sobre todo a partir de 1911, durante la administración de don Ricardo Jiménez Oreamuno, se construyeron los refugios de Ojo de Agua, el Cerro de la Muerte y el de división, que tanto sirvieron a los pioneros y fundadores de Pérez Zeledón en años posteriores.

Con el beneficio de los refugios y el servicio de Cabotaje, que llegaba a Dominical y a playa Uvita se favoreció bastante el traslado al centro del país y viceversa, de igual modo el llevar y traer cultivos, productos y artículos de urgente necesidad y claro la afluencia de nuevos habitantes fue mayor.

Ya para la segunda administración de don Ricardo Jiménez Oreamuno arribaron al Valle del General los primeros maestros pagados por el estado, nueve mujeres y dos hombres (ya habían trabajado voluntariamente Manuel Monge Zúñiga y Cornelio Martínez en El General Palmares y Ureña) que se distribuyeron en las pocas poblaciones existentes.

Ya para la segunda administración de don Ricardo Jiménez Oreamuno arribaron al Valle del General los primeros maestros pagados por el estado, nueve mujeres y dos hombres (ya habían trabajado voluntariamente Manuel Monge Zúñiga y Cornelio

Martínez en El General Palmares y Ureña) que se distribuyeron en las pocas poblaciones existentes.

Con este despertar educacional, bajo la guía y dirección del sacerdote Federico Maubach y los maestros Gustavo Meza y Enrique Táuler, alemán, chileno y español, respectivamente, los habitantes de entonces comenzaron un movimiento para convencer a los doteños aceptar la separación, lo que llevó a la fundación del cantón número diecinueve de la provincia de San José, por decreto número treinta y uno del 9 de octubre de 1931, justa y meritoriamente con los distritos territorial-administrativos de: 1. Ureña (cabecera), 2. El General, 3. Daniel Flores y 4. Rivas, con el nombre de Pérez Zeledón, personaje reconocido por la historia costarricense como uno de sus grandes hombres... Los nombres de Ureña, Daniel Flores y Rivas, fue un requisito exigido por los doteños como homenaje a personajes reconocidos como buenos servidores en Santa María de Dota.

Ya con calidad de Cantón el Agente Principal de policía, don Trinidad Montero Rodríguez, paso a jefe político y por ende a Ejecutivo Municipal, y le tocó el honor de juramentar, el domingo 1° de enero de 1932 (unos meses después de la fundación) a la primera municipalidad compuesta y formada por los señores Nazario Segura Madrigal, como presidente; Carlos Quesada Gamboa, como regidor; Julio Monge, como regidor suplente; Trinidad Montero Rodríguez, como Ejecutivo Municipal; Enrique Táuler, secretario y Hernán Bermúdez como tesorero, para sesionar ese mismo día en presencia de los habitantes de entonces, quienes aplaudieron felices de haber alcanzado el

cantonato e iniciar una lucha mayor por el progreso y desarrollo del nuevo y pujante Cantón.

Luego, con la llegada de la oficina de radios Nacionales, servicio de correos, y el servicio de aviación y la obra mayor de la construcción de la carretera Interamericana (1936,1945) con maquinaria que entro por Cartago y Dominical, el desarrollo fue realmente notable y el Cantón empezó a recibir habitantes de casi todas las regiones del país, especialmente de maestros que lucharon junto con los pueblos por un mayor progreso y bienestar general. Continuando con la creación de los distritos territorial-administrativos, viene ahora San Pedro, quien perteneció a Buenos Aires de Puntarenas, pero por decreto número 1263 del 8 de febrero de 1951, se efectúo un plebiscito con votación, incluso la mujer, en las poquísimas escuelas que había en el propio San Pedro, Cajón, Platanares y Pejibaye. Obteniendo el "sí" del plebiscito con un solo voto no (por cierto, femenino con propia confesión), se logró el nuevo decreto, número 103 del 13 de julio de 1951, que determinó la anexión de San Pedro, quedando con el número 5 Pérez Zeledón.

2. Ubicación geográfica

Según la "Municipalidad de Pérez Zeledón", (2018), las coordenadas geográficas medias del Cantón de Pérez Zeledón están dadas por 9° 05' 37" latitud norte y 83° 26' 83' longitud oeste.

La anchura máxima es de 68 kilómetros, en la dirección noroeste a sureste, desde el límite con el Cantón Aguirre, sobre el Río Savegre hasta confluencia del río caliente con la quebrada Guácimo.

La extensión del Cantón de Pérez Zeledón es de 1905.51 kilómetros, la cual representa un 38.42 % del territorio de la provincia San José y a su vez un 3.33% del Territorio Nacional.

3. División Política

Actualmente Pérez Zeledón divide su territorio en 12 distritos, siendo San Isidro de El General su cabecera de cantón.

En este cantón se encuentran los siguientes distritos:

- San Isidro de El General.
- Daniel Flores.
- San Pedro.
- Platanares.
- Pejibaye.
- Cajón.
- Barú.
- Río Nuevo.
- Páramo.
- La Amistad.

4. Economía

Según la “Municipalidad de Pérez Zeledón”, (2018), El cantón de Pérez Zeledón se ha caracterizado por su desarrollo económico basado en actividades agrícolas, ganaderas, comerciales, industriales y turísticas. Uno de los factores que ha impulsado este auge económico es que Pérez Zeledón es un puente entre la Capital de nuestro País y la Zona Sur del territorio nacional.

Dentro de las actividades agrícolas más importantes se encuentran: la siembra de caña de azúcar, café, tabaco, tiquizque, banano y mora, siendo las dos primeras sus productos más importantes.

En las actividades ganaderas se encuentran el ganado porcino y el ganado vacuno. Este último con fines de engorde y lechería.

Las actividades comerciales han surgido con gran auge en las últimas décadas, en gran medida por el establecimiento de Cooperativas Financieras, Bancos, empresas nativas del Cantón, medios de comunicación, transportistas y diversas empresas de la meseta central han establecido sus operaciones en el Cantón.

Dentro de las industrias más importantes se encuentran las maquilas, panificadoras, Cooperativas que laboran en áreas como el procesamiento del café y la caña de azúcar, además de un sin número de microempresas que se dedican a diferentes quehaceres industriales. Muchas de estas industrias comercializan sus productos a nivel nacional e internacional, como por ejemplo el café, azúcar y prendas de vestir.

Su principal atractivo turístico es la diversidad ecológica, ya que se encuentran sitios como el Parque Nacional Chirripó, el cerro más alto de Centroamérica y el Caribe, con una altura de 3.820 metros sobre el nivel del mar y con una gran belleza escénica, en flora y fauna.

Entre otras atracciones se encuentran los viajes por los ríos rápidos, los cuales permiten al turista observar los atractivos ecológicos de nuestra Zona.

5. Educación

En la zona de Pérez Zeledón, existe diferentes centros educativos tanto privados como públicos, donde al menos el 98% de la población general tiene acceso a una educación libre y gratuita. Por ejemplo, escuelas, colegios, universidades.

Aproximadamente hay 06 centros educativos privados, entre estos están:

- Centro Educativo Fray Felipe.
- Centro Educativo Pindeco.
- Colegio la Asunción.
- Escuela y Colegio del Valle.
- Institución Educativa BMS.
- Jardín de niños La casita de la Pradera.

Distritos de la zona en donde hay al menos un centro educativo público:

- Barú.
- Cajón.
- Daniel Flores.
- General.
- Páramo.
- Pejibaye.
- Platanares.
- Río Nuevo.
- Rivas.
- San Isidro.
- San pedro.

6. Área de salud

Actualmente Pérez Zeledón cuenta con 1 hospital periférico como lo es el Hospital Dr. Fernando Escalante Pradilla, que cuenta con diferentes departamentos tales como laboratorio, rayos X, internamientos, emergencias, pediatría, cirugía, sin embargo, existen muchas atenciones que deben ser enviadas a hospitales de mayor gama. Además en nuestro cantón existe un área de salud dividida en aproximadamente con 17

EBAIS, donde se brinda atención en zonas meramente rurales, conformados por personal médico, de enfermería, redes y personal de aseo.

La cantidad de establecimientos de salud existentes no cubren a toda la población en general, y es por esto que existen sectores de Pérez Zeledón descubiertos, provocando un descuido ante estas comunidades y siendo éstas puntos focales de enfermedades como lo son el Dengue.

B. Directrices del Ministerio de Educación Pública

1. Ministerio de Educación Pública

a. Reseña histórica.

El Sistema Educativo Costarricense se encuentra administrado por el Ministerio de Educación Pública, el cual fue creado, en un principio, como Ministerio de Hacienda, Educación Pública, Guerra y Marina, el 10 de febrero de 1847. Posteriormente, según la Constitución Política de 1949, se creó el Ministerio de Educación Pública, el 10 de agosto de ese año.

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX la enseñanza se limitaba a lo más elemental y no existía el nivel de secundaria ni mucho menos la superior. Los jóvenes costarricenses que aspiraban proseguir estudios, estudiaron en León de Nicaragua, en el Colegio de San Ramón, de esa ciudad y muchos continuaron en la Universidad de San Carlos Borromeo de Guatemala.

En 1823 Costa Rica tuvo dos estatutos políticos en los cuales estableció la obligación del Gobierno de velar por el fomento de la Instrucción Pública y en 1824 la Constitución Federal otorgó al Poder Legislativo de cada Estado la responsabilidad de dirigir la enseñanza. En 1825 se aprueba la Constitución del Estado Costarricense, la Ley Fundamental del Estado, que le confía a éste esa obligación.

En 1828 se delega la responsabilidad de la educación costarricense a las Municipalidades. A ellos les correspondía la supervisión de la enseñanza y la asignación de fondos para ella. Eran los encargados de evaluar, titular y nombrar al personal docente.

Durante la segunda administración de Braulio Carrillo. Este gobernante procedió a poner la educación bajo la autoridad del Poder Ejecutivo, lo cual incluía en 1841 la Ley de Bases y Garantías, por las disposiciones se suspendió a las municipalidades y se instituyó un Jefe Político Superior en cada departamento. A la caída de Carrillo entre 1842 1843 se volvió al restablecimiento de las municipalidades.

Fue en la constitución de 1844 que se estableció un capítulo dedicado a la educación pública, se declaró que la educación es un derecho de los costarricenses y el Estado la garantiza en todos los conceptos por medio de las disposiciones legales. Además, que es un deber sagrado del Gobierno poner todos los medios que estén a su alcance para ilustrar al pueblo.

En la Constitución de 1847 se mantuvo el capítulo sobre la educación igual, pero además estableció, por primera vez, la instrucción pública de hombres y mujeres

uniforme en todo el Estado. En este año se crea la cartera de instrucción pública y se declara la gratuidad de las escuelas de primeras letras.

A finales de 1869 se emitió el Reglamento de Instrucción Pública en el cual se estipuló que el Poder Ejecutivo asume la enseñanza, por medio de la Secretaría de Instrucción Pública, pero se mantuvo la inspección de las escuelas a cargo de las municipalidades.

En el año 1885 se prepararon las dos leyes básicas. La primera es Ley Fundamental de Instrucción Pública que centraliza la educación en el Estado, correspondiéndole al Ministerio de Instrucción Pública su dirección e inspección y se restableció la figura del Consejo de Instrucción Pública.

La segunda fue la Ley General de Educación Común, aprobada por el Congreso el 26 de febrero de 1886. Su reglamento definió todo lo relativo a la enseñanza primaria y a la división territorial del país en materia educativa. El Plan de Estudios que establecía esta ley suprimió las asignaturas de la Religión e historia Sagrada.

Por decreto el 24 de diciembre de 1906 se promulgó el Reglamento Orgánico del Personal docente de las Escuelas Comunes. El autor fue don Miguel Obregón Lizano. Con los ajustes en el curso del tiempo este Reglamento fue elevado a la Ley Orgánica del Personal docente en 1920, siendo el Ministro de Educación don Miguel Obregón (1920- 1924), y así se mantuvo hasta que entró en ejercicio el Estatuto de Servicio Civil y posteriormente la Ley de Carrera Docente, hoy vigentes.

En 1957, año importante para la educación se emitió la Ley Fundamental de Educación de inspiración ideológica en la democracia social y un aliento humanístico relativo a la transmisión de la cultura y al cultivo de los valores cristianos.

En la Administración de 1982-1986, siendo presidenta de Luis Alberto Monge y Ministro de Educación, Eugenio Rodríguez Vega, se avanzó en los lineamientos de la administración anterior en el campo cualitativo, al concretarse nuevos conceptos y prácticas sobre el currículo. La política educativa giró alrededor del mejoramiento cualitativo centrado en dos ejes principales: el desarrollo del currículo y la elaboración de libros de textos.

Se dio importancia al programa que se denominó Mejoramiento Cualitativo de la Educación. Se diseñaron 22 proyectos de acción educativa, como el de ejes curriculares y el de Elaboración de Libros de Texto. El proyecto de ejes curriculares introdujo el nuevo concepto de currículo sustentado en la cultura, haciéndolo girar alrededor de esos ejes; los que se seleccionaron para el mejoramiento cualitativo de la educación fueron los valores, el hombre, familia y sociedad y la naturaleza, trabajo y la producción.

b. Misión.

El MEP es el ente rector que garantiza a los habitantes del país el derecho fundamental a una educación de calidad, con acceso equitativo e inclusivo, con aprendizajes pertinentes y relevantes, para la formación plena e integral de las personas y la convivencia.

c. Visión.

Ser una institución reconocida a nivel nacional e internacional, como la rectora del sistema educativo costarricense mediante el mejoramiento continuo de la gestión, con estándares modernos de eficacia, eficiencia y transparencia; orientada a la construcción de una sociedad inclusiva e integrada.

d. Objetivos.

- Determinar cuáles competencias deben tener los jóvenes para enfrentar airoosamente los retos del siglo XXI
- Desarrollar instrumentos que permitan medir estas competencias
- Ofrecer a los países una solución para identificar, medir y desarrollar estas competencias en los estudiantes del sistema educativo formal.

2. Marco Filosófico y conceptual del sistema educativo**• Paradigma de la complejidad**

El ser humano tiene conciencia de sí y de su entorno. La existencia del ser humano cobra sentido dentro de un ecosistema natural-social-familiar y como parte de la sociedad. El ser humano es un ser autónomo e individualista, establece relaciones con el ambiente, posee aptitudes para aprender y cuenta con la capacidad de integrar información del mundo natura, y social y la facultad de tomar decisiones.

- **Racionalismo**

Parte racional y que sustenta las verdades objetivas para el desarrollo del conocimiento válido. El racionalismo defiende la idea de que el conocimiento humano proviene de la razón y de la capacidad del ser humano para razonar.

- **Humanismo**

Se orienta hacia el crecimiento personal y a la experiencia de la persona estudiante incluyendo sus aspectos emocionales. Como su nombre lo dice, es esa parte humana en la educación, esta está centrada en la persona, de manera que sea ella misma evaluadora y guía de su propia experiencia, cada persona es responsable de su vida y de su autorrealización.

- **Constructivismo social**

Se basa en las propias experiencias previas y las propias estructuras mentales de la persona que participa en los procesos de construcción de los saberes. Busca el desarrollo máximo y multifacéticos de las capacidades e intereses de las personas estudiantes. En este punto se da la interacción entre el nivel mental interno y el intercambio social.

3. Fines de la educación

- La formación de ciudadanos amantes de la patria, conscientes de sus deberes, de sus derechos y de sus libertades fundamentales, con profundo sentido de responsabilidad y de respeto a la dignidad humana.

- Contribuir al desenvolvimiento de la personalidad humana.
- Formar ciudadanos para una democracia en que se concilien los intereses del individuo con los de la comunidad.
- Estimular el desarrollo de la solidaridad y de la comprensión humanas.
- Conservar y ampliar la herencia cultural, impartiendo conocimientos sobre la historia del hombre, las grandes obras de la literatura y los conceptos filosóficos fundamentales.

4. Consejo Superior de Educación

a. Funciones.

Le corresponde al Consejo Superior de Educación aprobar:

- Los planes de desarrollo de la educación pública.
- Los proyectos para la creación, modificación o supresión de modalidades educativas, tipos de escuelas y colegios, y la puesta en marcha de proyectos innovadores experimentales, ya se trate de la educación formal o la no formal.
- Los reglamentos, planes de estudio y programas que deban regir los establecimientos educativos no universitarios y resolver sobre los problemas de correlación e integración del sistema.
- Los planes de estudio y los aspectos centrales del currículum y cualquier otro factor que pueda afectar la enseñanza en sus aspectos fundamentales.

- El sistema de evaluación de los aprendizajes de promoción y graduación.
- Las solicitudes de equivalencia de estudios y títulos de estudiantes y profesionales extranjeros que no sean de la competencia de las universidades.
- Los lineamientos generales del currículum y las políticas aplicables a la educación parauniversitaria, así como la aprobación del funcionamiento de cada institución de este tipo.
- La política de infraestructura educativa.
- Los planes para la preparación, el perfeccionamiento y estímulo del personal docente.
- Cualquier otro asunto que le someta el Ministro de Educación o por lo menos tres de sus miembros, dentro de la materia de su competencia.

b. Integrantes y puestos.

El Consejo Superior de Educación posee diversos integrantes y puestos que son indispensables para el mismo, los cuales son mencionados seguidamente:

- El Ministro de Educación Pública, quien lo preside.
- Dos exministros de Educación Pública, designados por el Poder Ejecutivo.
- Un integrante nombrado por el Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica.

- Un representante de III ciclo de la Educación General Básica y de la Educación Diversificada, nombrado por los directores de los centros educativos de estos ciclos.
- Un representante de I y II ciclos de la Educación General Básica y preescolar, nombrado por los directores regionales, supervisores y directores de las escuelas de I y II ciclos de la Educación General Básica del país.
- Un integrante designado por las organizaciones de educadores inscritas conforme a la ley, nombrado por sus correspondientes directivas.

5. Protocolos de actuación

a. Qué son los protocolos de actuación.

Son instrumentos de aplicación obligatoria en los centros educativos públicos, en todos sus ciclos y modalidades (preescolar, primaria, secundaria diurna y nocturna). Los cuatro protocolos de actuación para atender situaciones críticas de violencia en el ambiente educativo tienen alcance en:

- Violencia física, psicológica y/o sexual,
- portación y uso de armas,
- uso y tráfico de drogas y
- bullying.

b. Pautas generales.

Las pautas generales de Consejo Superior de Educación son:

- Alcance de los protocolos.
- Desde el enfoque de derechos y responsabilidades de la niñez y adolescencia.
- Orientaciones jurídicas para atender situaciones de violencia.
- Obligaciones y/o responsabilidades en situaciones de violencia según edad.
- Responsables y responsabilidades en la implementación de los protocolos.
- Responsabilidad de denunciar cualquier situación que violente los derechos de niñas, niños, y adolescentes.
- Reconocimiento de los delitos contra la niñez y adolescencia.
- Dónde denunciar un delito de violencia contra una persona menor de edad.
- Preguntas frecuentes.

c. Protocolos de actuación.

Estos protocolos están mediados pedagógicamente y están constituidos por temas vitales de la convivencia en nuestras instituciones:

- Pautas generales para protocolos de actuación en situaciones de violencia y riesgo en los centros educativos.

- Protocolo de actuación en situaciones de bullying.
- Protocolo de atención del bullying contra la población LGTBI inserta en los centros educativos.
- Protocolo de actuación en situaciones de hallazgo, tenencia y uso de armas.
- Protocolo de actuación en situaciones de hallazgo, tenencia, consumo y tráfico de drogas.
- Protocolo de actuación en situaciones de violencia física, psicológica, sexual, acoso y hostigamiento sexual.
- Protocolo de atención a la población estudiantil que presenta lesiones autoinfligidas y/o en riesgo por tentativa de suicidio.
- Atención del embarazo y maternidad en personas menores de edad insertas en el sistema educativo.
- Protocolo de actuación institucional para la restitución de derechos y acceso al sistema educativo costarricense de las personas víctimas de sobrevivientes del delito de trata de personas y sus dependientes.
- Protocolo de actuación en situaciones de discriminación racial y xenofobia.

6. Programa Convivir

a. Ruta estratégica de la gestión de la convivencia

La población estudiantil comparte e interactúa en el centro educativo. Cada estudiante es valioso, único, talentoso, sujeto de derechos y responsabilidades, tiene su propia historia e interactúa con las demás personas aprendiendo y desarrollando sus formas o maneras de pensar, sentir, actuar e interactuar.

Tenemos el desafío de gestar y gestionar relaciones de convivencia fundamentadas en la igualdad y equidad de género, el respeto, la comprensión y la construcción de las diferentes maneras de convivir en nuestro territorio educativo, entiéndase por este el medio ambiente, la comunidad, los grupos sociales, la familia entre otros.

Con la finalidad de aprovechar las lecciones aprendidas, se realiza un proceso de revisión y generación mediada pedagógicamente que toma como base los dos módulos de la guía, y propone la ruta estratégica de gestión de la convivencia en el territorio educativo.

La nueva guía se realiza desde una pedagogía restaurativa centrada en la persona como protagonista y sujeto de derechos y responsabilidades, poniendo en juego sus habilidades socioafectivas en la construcción de una cultura de paz.. Se organiza en 6 módulos de la siguiente manera:

- Nuestro territorio educativo.
- Gestionar la convivencia.

- Habilidades psicosociales.
- Buenas prácticas.
- Líneas estratégicas.
- Plan estratégico.

C. Aspectos del proceso de enseñanza aprendizaje

1. Mediación pedagógica para la nivelación Académica

a. Mediación pedagógica

Najmanovich (2005, p. 30) opina sobre la mediación pedagógica lo siguiente:

Desde lo estético, la mediación pedagógica se convierte en una construcción en clave de desarrollo humano, que exige promover educativamente una red de posibilidades de aprendizaje basada en la interconexión ser humano-mundo, de manera que oportunamente podamos estar de “frente a un pensamiento eminentemente poético, es decir, productivo y creativo.”

Entendiéndose como ese tratamiento de contenidos y formas de expresión de los diferentes temas de estudio, es esa manera como el docente propicia, potencia y hace posible el desarrollo de los diversos temas de estudio.

b. La evaluación en su función diagnóstica

La evaluación diagnóstica tiene un sinfín de definiciones que, a final de cuentas, todas concluyen con el mismo resultado.

Según la opinión de Brenes (2006) “La evaluación diagnóstica es el conjunto de técnicas y procedimientos evaluativos que se aplican antes y durante el desarrollo del proceso” (p. 74).

Si bien es cierto, el conocimiento básico de todo estudiante viene representando esa necesidad de recolectar toda la información que sea útil para el docente, para ello se aplican diversas técnicas de recolección de datos como en este caso lo son los diagnósticos.

Además, por medio de la evaluación diagnóstica se puede saber cuál es el estado cognoscitivo y actitudinal de los estudiantes, de esta manera el docente debe implementar técnicas de acuerdo a los resultados que estos diagnósticos presenten.

c. Ambientes para implementar la Nivelación Académica

El sistema educativo público de Costa Rica ha enfrentado en los últimos cuatro años reiteradas interrupciones para la continuidad de los procesos de aprendizaje en las personas estudiantes, no obstante, a pesar de las variables políticas y climáticas presentadas se generaron estrategias que buscaron apoyar y fortalecer los espacios de aprendizaje, para que las personas estudiantes tuvieran menor afectación.

Según Delfino (2022): “La nivelación académica pretende llenar vacíos en los aprendizajes base de los estudiantes que provienen de un rezago educativo” (párr. 5).

2. Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes

a. Evaluación de los aprendizajes.

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes (2022) en su artículo 3 establece: “es un proceso continuo de recopilación de información cualitativa y cuantitativa, que fundamenta la emisión de juicios de valor y la toma de decisiones por parte de la persona docente y el estudiantado” (p. 3).

Es de gran importancia aplicar una correcta evaluación a los estudiantes para el mejoramiento de las prácticas de enseñanza a fin de dar retroalimentación a los profesores y asegurar que todos los estudiantes logren aprender durante su paso por el centro educativo.

b. Funciones de la evaluación de los aprendizajes.

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes (2022, p. 3) en su artículo 4 establece:

a) Diagnóstica: permite conocer el estado inicial de la persona estudiante en las áreas del desarrollo: cognoscitiva, socio afectiva y psicomotriz, con el fin de facilitar, con base en la información que de ella se deriva, la aplicación de las estrategias correspondientes.

b) Formativa: brinda información necesaria y oportuna durante los procesos de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de reorientar o realimentar las áreas que así lo requieran.

c) Sumativa: constata los logros alcanzados al término de un proceso de aprendizaje y fundamenta la calificación, la promoción y la certificación.

La evaluación permite evidenciar cuales son las necesidades prioritarias que se deben atender y debe existir ese equilibrio y congruencia entre saber y desempeño, de esta manera se asegura la calidad en la enseñanza.

c. Trabajo cotidiano

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes (2022, p. 18) en su artículo 26 afirma lo siguiente:

El trabajo cotidiano consiste en las actividades educativas que realiza el estudiantado con la guía y orientación de la persona docente según el planeamiento didáctico y el programa de estudios. Para su calificación se deben utilizar instrumentos técnicamente elaborados, en los que se registre información relacionada con el desempeño de la persona estudiante. La misma se recopila en el transcurso del período y durante el desarrollo de las lecciones, como parte del proceso de enseñanza - aprendizaje y no como producto, debe reflejar el avance gradual de la persona estudiante en sus aprendizajes.

La evaluación del trabajo cotidiano es una gran estrategia para mantener el interés del estudiante en el aula, los motiva a esforzarse y a realizar todas las actividades del día a día.

d. Portafolio de evidencias

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes (2022, p. 19) en su artículo 26 Bis. establece:

Consiste en un concentrado de evidencias de aprendizaje estructuradas, que permiten obtener información valiosa del desempeño adquirido por la persona estudiante, tanto durante el proceso de aprendizaje que se desarrolla en la empresa, sea de forma presencial o en entorno virtual, como en el centro educativo.

Muestra una historia documental, construida a partir de las producciones relevantes de los estudiantes, a lo largo de la implementación del proceso educativo del plan de estudios de la especialidad técnica que cursa. La bitácora de aprendizaje, los instrumentos de evaluación sugeridos para la evaluación formativa aplicados por la persona mentora y los informes del proceso de aprendizaje que desarrolla la persona mentora al final de cada período de evaluación, deben ser incluidos en el portafolio de evidencias; el cual constituye un concentrado de evidencias estructuradas, que permiten obtener información valiosa del desempeño de la persona estudiante durante el proceso de aprendizaje que se desarrolla tanto en la empresa como en el centro educativo.

Cuando se trate de programas de estudio que se implementan en modalidad dual, el portafolio de evidencias es una fuente de evidencias que facilita información de la evaluación realizada por la persona docente en el centro educativo y de la persona mentora de la empresa formadora; al contener evidencias relevantes del proceso de aprendizaje de los estudiantes en ambos escenarios de aprendizaje.

Este tipo de evaluación proporciona orden y recopilación de datos de lo visto en clases durante un periodo, es un gran plus para el área técnica.

e. Tareas.

Las tareas escolares las deben realizar desde los más pequeños hasta los más grandes, estas son asignadas por el profesor para realizar fuera del horario normal de clase, de forma individual o grupal. Y constituyen una parte fundamental del proceso de aprendizaje que pretende reforzar el desarrollo de habilidades.

Según el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes en su artículo 27° (2022) “Las tareas consisten en trabajos cortos que se asignan al estudiantado con el propósito de reforzar aprendizajes esperados, de acuerdo con la información recopilada durante el trabajo cotidiano” (p. 23).

Las tareas son un aliado útil para todo educador, asegura ese esfuerzo extra de los estudiantes y se califica el nivel de aprendizaje de cada uno.

f. Pruebas

Las pruebas son esos instrumentos de evaluación que le permite a los educadores a medir las fortalezas y/o debilidades de los alumnos. Son pieza fundamental en la evaluación dentro del sistema educativo costarricense y se aplica desde primer grado de primaria.

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes en su artículo 28° (2022, p. 24) afirma lo siguiente:

Son un instrumento de medición cuyo propósito es que el estudiantado demuestre la adquisición de habilidades cognitivas, psicomotoras o

lingüísticas. Pueden ser escritas, de ejecución u orales. Para su construcción se seleccionan los aprendizajes esperados e indicadores, de acuerdo con el programa de estudio vigente, del nivel correspondiente.

g. Proyectos

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes en su artículo 29° (2022, p. 19) manifiesta lo siguiente sobre los proyectos:

Es un proceso de construcción de aprendizajes, guiado y orientado por la persona docente; parte de la identificación de contextos del interés de la persona estudiante. Está relacionado con contenidos curriculares o resultados de aprendizaje, aprendizajes obtenidos, valores, actitudes y prácticas propuestas en cada unidad temática del programa de estudio o subáreas de las especialidades técnicas.

Tiene como propósito, que el estudiantado aplique lo aprendido en la realización reflexiva de un conjunto sistemático de acciones de interés en un contexto determinado del entorno sociocultural.

Mediante los proyectos, la persona estudiante tiene un espacio de aprendizaje interactivo donde logra desarrollar tanto las habilidades cognitivas, como las socioemocionales y de esta manera ponen en práctica los conocimientos adquiridos.

h. Condiciones para eximirse

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes en su artículo 43° (2022, p. 48) manifiesta lo siguiente:

En todas aquellas asignaturas y subáreas, que se aplique como mínimo dos pruebas en cada período, tendrá derecho a eximirse de la última prueba del último periodo, aquella persona estudiante que hubiese obtenido nota igual o superior a noventa tanto en el primero como el segundo periodo y que, además, hubiesen obtenido una calificación de noventa en la primera prueba y una calificación igual o mayor a noventa en cada uno de los demás componentes de la calificación.

Esta serie de condiciones son realmente importantes dentro del sistema educativo porque vienen a motivar a la persona estudiante a obtener buenas notas durante todo el curso lectivo para lograr eximirse en una o varias materias.

i. Actividad de recuperación

Según el Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes en su artículo 45° (2022) “La actividad de recuperación es un espacio académico de realimentación, planificado e implementado por la persona docente y dirigida a quienes presentan dificultades o bajo nivel de logro en los aprendizajes esperados” (p. 50).

Para poder tomar la decisión de aplicar esta actividad de recuperación existe una cantidad considerable de factores, tanto internos como externos, que son los que pueden estar afectando el aprendizaje de la persona estudiante, para ello el análisis completo de

estas variables es realmente importante; así mismo, la dedicación del educador para ver más allá.

j. Estrategia de promoción

El Reglamento de Evaluación de los Aprendizajes en su artículo 54° (2022, p. 56) afirma lo siguiente:

La estrategia de promoción, determinada por el Comité de Evaluación Ampliado, tiene el propósito que la persona estudiante reprobado en una única asignatura defina su condición final. Dicha Estrategia puede consistir en la resolución de casos, resolución de problemas, exposiciones, resolución de ejercicios o prácticas experimentales, acordes con la naturaleza de la asignatura, subárea, módulo o periodo.

La realización y aplicación de estas diversas estrategias son beneficiosas para la persona estudiante que por diversos factores no concluyeron con éxito el curso lectivo.

3. Reglamento de la ley de igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.

a. Artículo N° 47

Las adecuaciones de acceso al currículo serán determinadas y aplicadas por los docentes del centro educativo, debiendo documentarse en un expediente el tipo de apoyo que requiera cada estudiante.

b. Artículo N°47 Bis

Las adecuaciones al currículo no significativas serán determinadas y aplicadas por los docentes del centro educativo. Así mismo, realizarán los ajustes pertinentes en la mediación pedagógica que consideren necesarios. Dado el carácter no significativo de estas adecuaciones, no se requerirá la apertura de un expediente administrativo específico que documente la aplicación de adecuaciones curriculares por ese concepto. La información del caso que deba registrarse sobre el tema, deberá hacerla el docente en el expediente único de la o el estudiante con que se cuente en el centro educativo.

c. Artículo N°48.

En caso de que el alumno con necesidades educativas especiales requiera de adecuaciones curriculares significativas, éstas serán propuestas, oportunamente, por el docente del centro educativo y deberán contar con la aprobación del Comité de Apoyo Educativo regulado en el artículo 44 del presente Reglamento. En el caso de no encontrarse satisfechos, los padres de familia podrán apelar la decisión que se adopte, la cual será resuelta por el Asesor Regional de Educación Especial. Únicamente en el caso de escuelas multigrado y de Dirección 1, la Adecuación Curricular Significativa deberá ser propuesta por el docente y aprobada por el Asesor Regional de Educación Especial.

4. El planeamiento didáctico

a. Qué es el planeamiento didáctico.

Según el Ministerio de Educación Pública (MEP) en su Programa de Mejoramiento de la Calidad de la Educación preescolar y General Básica Componente III Ciclo (2002): “El planeamiento didáctico elaborado por cada docente, es un requisito indispensable para orientar los procesos de aprendizaje, evita la improvisación, la rutina y posibilita la reflexión y análisis previo sobre las distintas acciones para desarrollar la tarea docente” (p. 3).

Como educadores, este instrumento facilita la enseñanza de manera eficiente y ordenada para el día a día dentro del aula. Este debe contener información básica como el nombre del centro educativo, el año, nombre del educador y otros datos básicos relevantes. Además, se puede realizar de manera semanal, quincenal, mensual o anual según así lo requiera el área de estudio o grado.

b. Elementos.

Los elementos que componen el planeamiento didáctico son los siguientes:

- Parte administrativa que contiene: nombre de la institución, tiempo, periodicidad, y otros.
- Objetivos
- Habilidades e indicadores
- Metodología

- Evaluación
- Material didáctico
- Actividades de mediación
- Rúbricas

c. Periodicidad

La periodicidad de los planeamientos va a depender de la materia o especialidad, se puede dar de manera semanal, mensual o anual. Par el caso de la especialidad de Secretariado Ejecutivo, específicamente en la subárea de Comunicación Empresarial y Servicio al Cliente Inclusivo se da de manera anual, en un tiempo estimado de 120 horas.

5. Las rúbricas

a. Que son las rúbricas.

Casco y Calderón (2019) manifiestan lo siguiente: “La rúbrica es un instrumento de evaluación cuya finalidad es compartir criterios o indicadores, que permitan evaluar de manera objetiva y crítica el aprendizaje adquirido por los estudiantes, las habilidades desarrolladas de acuerdo a los objetivos” (párr. 1).

Las rubricas son un instrumento necesario para la evaluación de cada estudiante, ayuda al educador a medir el rendimiento y el aprendizaje obtenido durante todo el proceso de clase.

b. Ejemplos de rúbricas

Tabla 1

Título Rúbrica Analítica

Indicadores de los aprendizajes esperados	Nivel de desempeño		
	Inicial	Intermedio	Avanzado
Selecciona elementos del texto, con base en las fases natural, de ubicación, analítica e interpretativa, relevantes para la propuesta del análisis.	Selecciona elementos del texto, con base en las fases natural y de ubicación, relevantes para la propuesta del análisis.	Selecciona elementos del texto, con base en la fase analítica, relevantes para la propuesta del análisis.	Selecciona elementos del texto, con base en la fase interpretativa, relevantes para la propuesta del análisis.
Justifica las relaciones de causalidad, encontradas entre los elementos seleccionados del texto.	Describe la relación entre los distintos elementos seleccionados y visualizados en el texto, con base en las distintas fases.	Descubre relaciones de causalidad entre los distintos elementos seleccionados y visualizados en el texto, con base en las distintas fases.	Justifica las relaciones de causalidad, encontradas entre los elementos seleccionados y visualizados en el texto, con base en las distintas fases del texto.
Deduce nuevas posibilidades de relaciones de causalidad entre los diversos elementos a partir de una lectura más profunda del texto.	Examina las relaciones de causalidad, encontradas entre los elementos seleccionados y visualizados en el texto, con base en las distintas fases del texto.	Emite criterios específicos que justifican el acuerdo o desacuerdo con las relaciones de causalidad, encontradas anteriormente, entre los elementos seleccionados y visualizados en el texto, con base en las distintas fases del texto.	Propone nuevas posibilidades de relaciones de causalidad entre los diversos elementos a partir de una lectura más profunda del texto.

Datos: www.cajadeherramientas.mep.go.cr

Tabla 2

Título Rúbrica Global u holística

Niveles de la escala	Criterios
Avanzado	Produce individual textos orales complejos, propios del contexto personal, escolar o social, en los que expresa sus ideas, opiniones o emociones con fluidez, creatividad y originalidad, además de con claridad y asertividad, empleando la lengua oral de forma adecuada, ya sea en situaciones de comunicación espontáneas, en las que respeta siempre las normas del intercambio oral; o dirigidas.
Intermedio	Produce individual textos orales estructurados, propios del contexto personal, escolar o social, en los que expresa sus ideas, opiniones o emociones sin dificultades destacables y con aportaciones creativas, además de con claridad y asertividad, empleando la lengua oral de forma adecuada, ya sea en situaciones de comunicación espontáneas, en las que respeta frecuentemente las normas del intercambio oral; o dirigidas.
Inicial	Produce individual textos orales poco estructurados, propios del contexto personal, escolar o social, en los que expresa sus ideas, opiniones o emociones con dificultad y poca creatividad, claridad y asertividad empleando la lengua oral de forma poco adecuada, ya sea en situaciones de comunicación espontáneas, en las que no respeta adecuadamente las normas del intercambio oral; o dirigidas.

Datos: www.cajadeherramientas.mep.go.cr

CAPÍTULO III. EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA

A. Evaluación de la práctica

1. Nivel de logro de los objetivos

En la realización de la práctica profesional docente se logró un 100% de logro, ya que se pudo ejecutar cada actividad propuesta en la cual se potenció el aprendizaje de los diferentes contenidos

2. Cronograma de horas administrativas

FECHA	ACTIVIDAD	TIEMPO
20 de febrero	Visita al director, solicitar permiso	1 hora
22 de febrero	Presentar carta para al director para que la firme y selle.	1 hora
23 de marzo	Reunión con el profesor de aula para organizar las actividades a ejecutar	3 horas
02 de marzo	Elaboración de planeamientos	8 horas
03 de marzo	Elaboración de materiales didácticos para la utilización en cada lección.	3 horas
05 de marzo	Elaboración de materiales didácticos para la utilización en cada lección.	4 horas
Total		20 horas

3. Cronograma de lecciones

FECHA	ACTIVIDAD	TIEMPO
06 de marzo	Gestión del talento humano.	4 lecciones
09 de marzo	Competencias talento humano.	4 lecciones
10 de marzo	Trabajo en equipo.	4 lecciones
13 de marzo	Procesos en la gestión de RRHH: Reclutamiento y selección, entrevista, contratación, inducción y capacitación, evaluación personal, remuneración/planilla.	4 lecciones
16 de marzo	Plataformas y entornos de empleo.	4 lecciones
17 de marzo	Etiqueta en ámbitos laborales.	4 lecciones
20 de marzo	Protocolo en ámbitos laborales.	4 lecciones
23 de marzo	Técnicas de negociación.	4 lecciones
24 de marzo	Relaciones humanas.	4 lecciones
27 de marzo	Comunicación asertiva.	4 lecciones
Total		40 lecciones

4. Registro acumulativo de actividades

a. Planeamiento didáctico

PLAN DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA				
Centro educativo: Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias				
Nombre de la persona docente: Mariela Reyes Mora		Nivel: Duodécimo	Curso lectivo: 2023	
Especialidad: Secretariado Ejecutivo		Modalidad: Comercial y Servicios	Campo detallado: 0415 Secretariado y Trabajo de Oficina	
Subárea: Comunicación empresarial y servicio al cliente inclusivo		Unidad de estudio: 1. Gestión de recursos humanos, etiqueta y protocolo empresarial	Tiempo estimado: 40 lecciones	
Competencias para el desarrollo humano: 5. Capacidad de negociación			Eje de la política educativa: Educación para el desarrollo sostenible	
Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
1. Desarrollar competencias en el proceso de gestión del talento humano, incorporando el uso de las	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión del talento humano y las buenas prácticas ✓ Competencias talento humano ✓ Autocontrol ✓ Capacidad para aprender ✓ Habilidad analítica ✓ Innovación ✓ Liderazgo 	Docente: ✓ Explica las buenas prácticas de gestión del talento humano, mediante la implementación de la técnica charla educativa utilizando	Conocimiento ✓ Lluvia de ideas sobre las buenas prácticas de gestión del talento humano.	8 lecciones

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
<p>redes sociales y herramientas digitales de recursos humanos 2.0, según legislación vigente de administración del talento humano y privacidad de información personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsabilidad ✓ Tolerancia a la presión ✓ Flexibilidad 	<p>ejemplos reales</p> <p>Estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconoce buenas prácticas de gestión del talento humano, mediante el desarrollo de la técnica de lluvia de ideas en sus cuadernos <p>Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explica las competencias del talento humano requeridos en la gestión del talento humano en las organizaciones, según se requiera, mediante la técnica de lectura dirigida <p>Estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identifica las 		

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		<p>competencias del talento humano requeridos en la gestión del talento humano en las organizaciones, según se requiera, mediante la técnica didáctica de completamiento de frase.</p> <p>✓ Realiza acciones en la asistencia de talento humano en las organizaciones, mediante la técnica didáctica de Galería de aprendizajes.</p>		
2. Utilizar los servicios de las plataformas de empleo o redes sociales para la publicación del currículum	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Comunicación, negociación y resolución de problemas ✓ Procesos en la gestión de RRHH ✓ Reclutamiento y Selección ✓ Plataformas de empleo ✓ Entrevista ✓ Contratación 	<p>Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Describe los procesos en la gestión de recursos humanos para la contratación y seguimiento de 	<p>Producto</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Línea de tiempo. 	12 lecciones

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
<p>vítas e interacción con los entornos y las tendencias laborales, reglas de la red y los sectores, de acuerdo con el marco regulatorio de la privacidad y las normas de ciberseguridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inducción y capacitación ✓ Evaluación personal ✓ Remuneración/planilla/nómina ✓ Plataformas y entornos de empleo ✓ Cuentas personales curriculum 	<p>las personas en las empresas en forma tradicional y por medio de las plataformas de empleo, según las normas y las buenas prácticas para la gestión de recursos humanos, mediante la técnica didáctica charla educativa, utilizando videos y una presentación como recursos educativos.</p> <p>Estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconoce los procesos en la gestión de recursos humanos para la 		

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		<p>contratación y seguimiento de las personas en las empresas en forma tradicional y por medio de las plataformas de empleo, según las normas y las buenas prácticas para la gestión de recursos humanos, mediante la técnica didáctica charla educativa, utilizando videos y una presentación como recursos educativos.</p> <p>Mediante la utilización de aplicaciones digitales sobre bolsa de empleo</p>		

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		<p>Docente</p> <p>✓ Demuestra como crear cuentas personales, profesionales o corporativas en plataformas de empleo o redes sociales, haciendo uso de los servicios, funciones y aplicaciones que ofrece cada red y entornos de empleo, de acuerdo con el marco regulatorio de la privacidad y la ciberseguridad., mediante el uso del equipo tecnológico.</p>		

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		<p>Estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Crea cuentas personales, profesionales o corporativas en plataformas de empleo o redes sociales, haciendo uso de los servicios, funciones y aplicaciones que ofrece cada red y entornos de empleo, de acuerdo con el marco regulatorio de la privacidad y la ciberseguridad, mediante la utilización de computadora. 		
3. Aplicar las normas de	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Etiqueta y protocolo: ✓ Etiqueta en el vestir en la oficina, en 	Docente	<p>Producto</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dramatización 	8 lecciones

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
<p>etiqueta y protocolo y los principios de relaciones públicas en las empresas o instituciones, para la organización y participación en reuniones, seminarios, eventos, actividades y viajes corporativos, según disposiciones de la empresa o institución y las normas de etiqueta y protocolo internacionales y nacionales</p>	<p>diferentes actividades de negocios (femenina y masculina)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Etiqueta al ingerir alimentos (almuerzo o cena de negocios). ✓ Comportamiento, disposición de la cubertería, distribución de invitados en la mesa ✓ Etiqueta con personas con discapacidad ✓ Protocolo empresarial y de gobierno, la diplomacia (Costa Rica) ✓ Organización de reuniones, seminarios, congresos, ferias, eventos y viajes de negocios ✓ Tipos de eventos y actividades de negocios ✓ Tipos de congreso y reuniones ✓ Planificación ✓ Mercadeo del evento ✓ Principios básicos de las relaciones públicas en el mercado laboral. ✓ Planificación del congreso ✓ Invitación ✓ Atención a los visitantes ✓ Protocolo por seguir ✓ Servicios auxiliares ✓ Memoria de la actividad ✓ Organización de reuniones 	<p>✓ Explica las normas de etiqueta, el protocolo internacional y nacional al vestir y los principios de relaciones públicas para desenvolverse, según la ocasión o evento, mediante la implementación de la técnica de charla educativa utilizando videos y presentación como recursos educativos.</p> <p>Estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Distingue normas de etiqueta, el protocolo internacional y nacional al vestir y los principios de relaciones 	<p>✓ Creación de itinerario de viaje de negocios.</p>	

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipos de reunión: interna, externa, anual, informativa o de seguimiento. ✓ Itinerario. 	<p>públicas para desenvolverse, según la ocasión o evento, mediante la técnica didáctica de Galería de aprendizajes.</p> <p>Docente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explica cómo organizar reuniones, seminarios, congresos, ferias, eventos y viajes de negocios, según los requerimientos de diferentes tipos de entidades, mediante la implementación de la técnica de charla educativa 		

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		<p>utilizando vídeos y presentación como recursos educativos</p> <p>Estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiza reuniones, seminarios, congresos, ferias, eventos y viajes de negocios, según los requerimientos de diferentes tipos de entidades, mediante la organización de una actividad dentro de la institución. ✓ Aplica la etiqueta, el protocolo y las 		

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		relaciones públicas en ambientes reales o simulados dentro y fuera del aula, mediante la asistencia a actividad previamente organizada.		
4. Desarrollar la capacidad de negociación como apoyo a la gestión de recursos humanos y la interacción de personas.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnicas de negociación ✓ Relaciones humanas ✓ Comunicación asertiva ✓ Pautas de interacción humana en las organizaciones 	<p>Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explica las técnicas de negociación como apoyo a la gestión de recursos humanos, mediante la implementación de la técnica de charla educativa utilizando videos y presentación como recursos educativos. 	<p>Producto</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución de casos. ✓ Dramatización sobre comunicación asertiva. 	12 lecciones

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		<p>Estudiante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconoce técnicas de negociación como apoyo a la gestión de recursos humanos, mediante la técnica didáctica de representación de papeles. ✓ Identifica técnicas de negociación para el manejo de la solución de problemas con el personal de la organización, según protocolo organizacional, 		

Resultados de aprendizaje	Saberes esenciales	Estrategias para la mediación pedagógica	Evidencias de aprendizaje	Tiempo estimado (horas)
		mediante técnica		
Observaciones				

b. Material didáctico.

Gestión del Talento Humano

Creación de la lluvia de ideas: Buenas prácticas de gestión del talento humano



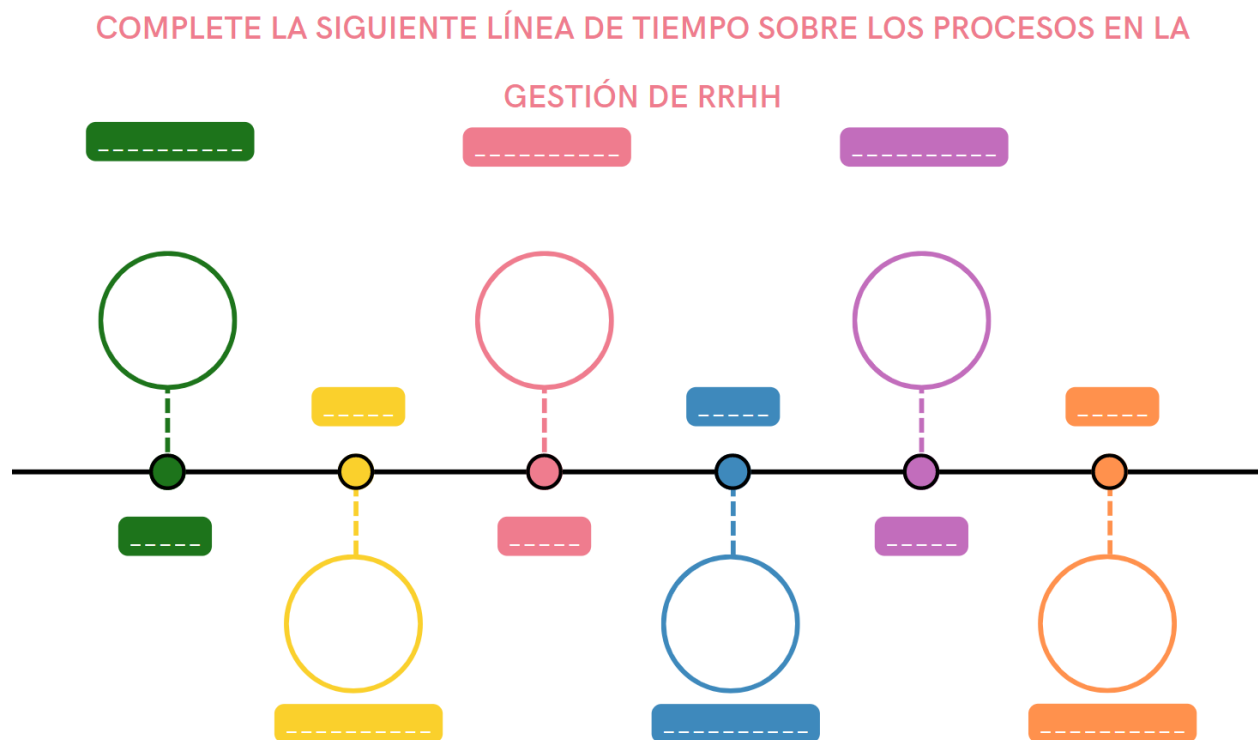
Presentación del video: Competencias, calidad, trabajo en equipo, liderazgo, servicio, creatividad, actitud.



<https://youtu.be/Ff3CKVtQgV0>

Procesos en la Gestión de RRHH

Creación de línea de tiempo



Etiqueta y Protocolo

Completar itinerario de viaje de negocios

Itinerario de viaje

DESTINO:		DURACIÓN DE LA ESTADÍA:	
PARTIDA DEL VUELO:		DETALLES DEL HOTEL:	
LLEGADA DEL VUELO:			
DÍA 1	QUÉ HACER:	PRESUPUESTO:	
DÍA 2	QUÉ HACER:	PRESUPUESTO:	
DÍA 3	QUÉ HACER:	PRESUPUESTO:	
DÍA 4	QUÉ HACER:	PRESUPUESTO:	

Presentación del video: Iniciación a la etiqueta en la mesa



<https://youtu.be/3CpYBP2fANk>

Negociación

Resolución de caso

Casos para resolver

A continuación se presentan dos casos para resolver, en la lección 18 indicamos una guía práctica para resolverlos aplicando la metodología de la negociación de Harvard.

CASO N°1:

Observe el siguiente vídeo con los profesores de la Universidad de Harvard que crearon el método de negociación, allí plantean un caso para resolver.



Aplique la metodología de negociación de la Universidad de Harvard e indique las recomendaciones pertinentes para resolver este conflicto, guíese por lo recomendado en la lección 18.



Negociación: Caso para completar

c. Hoja de evaluación del docente en el aula.

 TARJETA DE EVALUACIÓN PRÁCTICA PRIMERA EVALUACIÓN		CRITERIOS ORIENTADOS PARA LA EVALUACIÓN DEL O LA PRACTICANTE	
INSTITUCIÓN: Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaias Retana Arias TEL: 2771-4243 DIRECCIÓN: Redreopso NOMBRE DEL ESTUDIANTE - PRACTICANTE: Marela Reyes Mora PROFESOR (A) SUPERVISOR (A): Jessica Moya Ortega PERÍODO DEL (06 marzo) AL (27 marzo) 2023		RECOMENDACIONES Al evaluar al practicante, es importante considerar que es un recurso humano que cuenta con experiencia, por lo que se debe valorar su desempeño, al mismo nivel que un funcionario experimentado.	
		ASPECTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS (Criterios) EXCELENTE: Se desenvuelve en forma eficiente considerando los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Aplica sus conocimientos en forma fluida. ❖ Realiza los trabajos con calidad. ❖ Hace buen uso del equipo. ❖ Usa adecuadamente los recursos materiales o insumos. ❖ Distribuye bien el tiempo y los recursos. ❖ Acata las normas de Salud Ocupacional. MUY BUENO <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su desempeño en el campo profesional es satisfactorio. ❖ Acepta sus errores y trata de corregirlos con calidad. ❖ Generalmente distribuye bien el tiempo y los recursos. ❖ Presenta poca dificultad al manipular el equipo. ❖ Generalmente acata las normas de Salud Ocupacional. BUENO <ul style="list-style-type: none"> ❖ Muestra algún grado de inseguridad al realizar las tareas de manipular el equipo. ❖ La calidad de los trabajos no es la óptima. ❖ Corrige los errores alguna lentitud. ❖ Distribuye el tiempo y los recursos con dificultad. ❖ Algunas veces no acata las normas de Salud Ocupacional. REGULAR <ul style="list-style-type: none"> ❖ Con frecuencia comete errores al ejecutar sus tareas ❖ Muestra descuido al acatar las normas de Salud Ocupacional. ❖ Manipula con mucha dificultad el equipo. ❖ Hace uso inadecuado de los recursos y materiales. ❖ Muestra lentitud en sus trabajos. 	ASPECTOS DEL DESARROLLO SOCIO-AFECTIVO Y ÉTICO EXCELENTE <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su presentación es adecuada con forme a la actividad que ejecuta ❖ Cumple con el horario de trabajo o excede el tiempo, si es necesario. ❖ Muestra respeto a sus superiores y compañeros. ❖ Sus relaciones con el personal son excelentes. ❖ Acata las disposiciones emanadas por la institución. ❖ Mantiene su puesto de trabajo en orden y aseado. MUY BUENO <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su presentación es aceptable. ❖ Cumple con el horario de trabajo. ❖ Generalmente respeta a sus superiores y compañeros. ❖ Sus relaciones con el personal son muy buenas. ❖ En general, acata las disposiciones relacionadas con su trabajo. ❖ Mantiene su puesto de trabajo aseado y en orden. BUENO <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su presentación personal es apenas aceptable. ❖ Casi siempre cumple con su horario de trabajo. ❖ En algunas ocasiones no guarda el debido respeto a sus superiores y compañeros. ❖ Manifiesta algún grado de dificultad en su comunicación. ❖ En algunas ocasiones desacata disposiciones y recomendaciones. ❖ Muestra algún grado de desorden en su puesto de trabajo. REGULAR <ul style="list-style-type: none"> ❖ Presenta considerables problemas en la mayoría de los aspectos a evaluar en este apartado.
		Fecha: 16 de marzo de 2023 Nombre del docente: Jessica Moya Ortega Nombre del jefe inmediato: Ph.D. Arnulfo Alvarado Firma jefe inmediato:  Sello	
			

CRITERIOS ORIENTADOS PARA LA EVALUACIÓN DEL O LA PRACTICANTE	
<p>RECOMENDACIONES Al evaluar al practicante, es importante considerar que es un recurso humano que cuenta con experiencia, por lo que se debe valorar su desempeño, al mismo nivel que un funcionario experimentado.</p>	
<p style="text-align: center;">ASPECTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS (Criterios)</p> <p>EXCELENTE: Se desenvuelve en forma eficiente considerando los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Aplica sus conocimientos en forma fluida. ❖ Realiza los trabajos con calidad. ❖ Hace buen uso del equipo. ❖ Usa adecuadamente los recursos materiales o insumos. ❖ Distribuye bien el tiempo y los recursos. ❖ Acata las normas de Salud Ocupacional. <p>MUY BUENO</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su desempeño en el campo profesional es satisfactorio. ❖ Acepta sus errores y trata de corregirlos con calidad. ❖ Generalmente distribuye bien el tiempo y los recursos. ❖ Presenta poca dificultad al manipular el equipo. ❖ Generalmente acata las normas de Salud Ocupacional. <p>BUENO</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Muestra algún grado de inseguridad al realizar las tareas de manipular el equipo. ❖ La calidad de los trabajos no es la óptima. ❖ Corrige los errores alguna lentitud. ❖ Distribuye el tiempo y los recursos con dificultad. ❖ Algunas veces no acata las normas de Salud Ocupacional. <p>REGULAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Con frecuencia comete errores al ejecutar sus tareas ❖ Muestra descuido al acatar las normas de Salud Ocupacional. ❖ Manipula con mucha dificultad el equipo. ❖ Hace uso inadecuado de los recursos y materiales. ❖ Muestra lentitud en sus trabajos. 	<p style="text-align: center;">ASPECTOS DEL DESARROLLO SOCIO-AFECTIVO Y ÉTICO</p> <p>EXCELENTE</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su presentación es adecuada con forme a la actividad que ejecuta ❖ Cumple con el horario de trabajo o excede el tiempo, si es necesario. ❖ Muestra respeto a sus superiores y compañeros. ❖ Sus relaciones con el personal son excelentes. ❖ Acata las disposiciones emanadas por la institución. ❖ Mantiene su puesto de trabajo en orden y aseado. <p>MUY BUENO</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su presentación es aceptable. ❖ Cumple con el horario de trabajo. ❖ Generalmente respeta a sus superiores y compañeros. ❖ Sus relaciones con el personal son muy buenas. ❖ En general, acata las disposiciones relacionadas con su trabajo. ❖ Mantiene su puesto de trabajo aseado y en orden. <p>BUENO</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Su presentación personal es apenas aceptable. ❖ Casi siempre cumple con su horario de trabajo. ❖ En algunas ocasiones no guarda el debido respeto a sus superiores y compañeros. ❖ Manifiesta algún grado de dificultad en su comunicación. ❖ En algunas ocasiones desacata disposiciones y recomendaciones. ❖ Muestra algún grado de desorden en su puesto de trabajo. <p>REGULAR</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Presenta considerables problemas en la mayoría de los aspectos a evaluar en este apartado.
<p>INSTITUCIÓN: Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaias Retana Arias</p> <p>TEL: 2771-4243</p> <p>DIRECCIÓN: Pedregoso</p> <p>NOMBRE DEL ESTUDIANTE - PRACTICANTE: Mariela Reyes Mora</p> <p>PROFESOR (A) SUPERVISOR (A): Jéssica Moya Ortega</p> <p>PERÍODO DEL: 06 marzo AL 27 marzo 2023</p>	
<p>Fecha: 24 de marzo de 2023</p> <p>Nombre del docente: Jéssica Moya Ortega</p> <p>Nombre del jefe inmediato: Ph.D Arnulfo Abarado Lopez</p> <p>Firma jefe inmediato:  Sello: </p>	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

Brenes, F. (2006). Evaluación diagnóstica, formativa y sumativa de los aprendizajes.

Costa Rica: Editorial EUNED

García, V. (1995). Diagnostico, evaluación y toma de decisiones. España: Ediciones

Rialp, S.A.

Maya, B. Arnobio y otros (1993). Círculos de estudio. Una estrategia para la auto y

mutua capacitación de docentes. San José, Shaulk. S.A.

Ministerio Educación Pública. (2022) Reglamento de Evaluación de los

Aprendizajes. <http://mep.go.cr>

Ministerio de Educación Pública (2020) Reseña del MEP. <http://mep.gp.cr>

Ministerio de Educación Pública (2022) Orientaciones pedagógicas para la

nivelación académica. <http://cajadeherramientas.mep.go.cr>

Ministerio de Educación Pública (2002) Programa de mejoramiento de la calidad de

la educación preescolar y general básica componente III ciclo.

<https://mep.janium.net/janium/Documentos/9314.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Pérez Zeledón, 22 de febrero de 2023

Ph.D
Arnulfo Alvarado López
Director
Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaías Retana Arias

Estimado señor:

La estudiante **Mariela Reyes Mora**, *cédula: 118190878* de la carrera **Licenciatura en Ciencias de la Educación con énfasis en Docencia para ejercer en la Enseñanza de Secretariado Profesional Ejecutivo**, debe realizar su Práctica Profesional en una institución educativa con las características de la que usted dirige.

Por tal razón y con deseos de ubicar a nuestro estudiante en instituciones reconocidas, nos permitimos solicitar su colaboración para que el (la) portador(a) de la presente, realice allí la mencionada experiencia.

Con respecto al proceso del curso de **Práctica Profesional en Docencia** en términos generales, me permito informarle lo siguiente:

1. La Universidad Castro Carazo solicita al docente de grado hacer dos evaluaciones en dicha práctica. Este será el nexo entre el (la) estudiante, el centro de práctica y la Universidad, procurando que la labor se lleve a cabo en un marco de excelencia académica.
2. La duración de la práctica comprende el período académico de **40 lecciones**
3. Con respecto a las funciones y deberes del estudiante, no omito manifestarle, que en el Reglamento del Practica Profesional, se señala como deber del estudiante:
4. "Guardar absoluta confidencialidad de la información que el centro de práctica le suministre, para su trabajo y de la que sólo podrá hacer uso con la autorización del representante del centro docente en el que realiza su experiencia".
5. Pretendemos que la permanencia del estudiante en el centro de Práctica, signifique una contribución efectiva, para el mejoramiento cualitativo del proceso de enseñanza aprendizaje. A la vez que pueda enriquecerse por el trabajo de profesionales y especialistas que laboran en su centro educativo.



Anticipadamente le doy a título personal y en nombre de la **Universidad Castro Carazo**, las más expresivas gracias por todas las facilidades y colaboración que se sirva brindarnos y pongo a sus órdenes la siguiente información con el fin de estrechar nuestra relación.

Atentamente,


MSc. Noemí Sosa Castro
Directora Académica
Teléfono 2771-56-32



0030




ANEXO N° 2

CARTA DE CONCLUSIÓN DE LA PRÁCTICA



**COLEGIO TÉCNICO PROFESIONAL AMBIENTALISTA
ISAIAS RETANA ARIAS
"EDUCAR PARA CONSERVAR"**



Transformación curricular, una apuesta por la calidad educativa

Lunes 27 de marzo de 2023
San Isidro de El General, Pérez Zeledón

MSc. Noemí Sosa Castro
Directora académica
Universidad Castro Carazo

El suscrito **Ph.D Arnulfo Alvarado López**, director del **Colegio Técnico Profesional Ambientalista Isaias Retana Arias**, Circuito 02, de la Dirección Regional de Educación de Pérez Zeledón; certifico que la siguiente estudiante; **Mariela Reyes Mora** cédula: 1-1819-0878, concluyó satisfactoriamente la práctica docente en Secretariado Profesional Ejecutivo.

Dada en San Isidro de El General, Pérez Zeledón, a los **27** días del mes de **marzo** del **2023**.


Ph.D Arnulfo Alvarado López
Director

