

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE ECUADOR

MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA MENCIÓN FORMACIÓN TÉCNICO Y PROFESIONAL

TRABAJO DE TITULACIÓN

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN PEDAGOGÍA MENCIÓN FORMACIÓN TÉCNICO Y PROFESIONAL**

TEMA

**Dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje del módulo de Formación y Orientación Laboral del
Bachillerato Técnico del Ecuador**

Autor/es:

Enma Narcisa Salinas Pacheco

Tutor/a:

PHD: Yamilé Brito Sierra

ECUADOR

2023

AGRADECIMIENTO

A todos quienes me demostraron la confianza, la perseverancia para culminar tan anhelado proyecto, a mi tutora de proyecto que siempre a estado guiándome y que sin duda nos ayuda a ser cada día personas humildes de sentimientos empáticos, pero con un corazón grande.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 15 |
| CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO REFERATIVO DE LA DINÁMICA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL MÓDULO FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL..... | 20 |
| 1.1. Aproximación a los antecedentes históricos del proceso de enseñanza – aprendizaje en las áreas técnicas profesionales | 20 |
| 1.2. Caracterización teórica de la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral, en el bachillerato técnico..... | 30 |
| 1.2.1. El proceso de enseñanza – aprendizaje en las áreas técnicas profesionales | 30 |
| 1.2.2. La Formación y Orientación Laboral en la educación técnica | 34 |
| 1.2.3. El proceso de enseñanza – aprendizaje del módulo formativo Formación y Orientación Laboral en el bachillerato técnico..... | 35 |
| 1.2.4. Dinámica del proceso de enseñanza – aprendizaje desarrollador en la Formación y Orientación Laboral..... | 37 |
| CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO..... | 41 |
| 2.1 Conceptualización y operacionalización de las variables y categoría | 41 |
| 2.2 Enfoque de la Investigación | 42 |
| 2.3 Alcance de la investigación | 42 |
| 2.4 Declaración y justificación del tipo de investigación | 42 |
| 2.5 Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación..... | 42 |
| 2.5.1. Métodos teóricos: | 42 |
| 2.5.2. Métodos empíricos: | 43 |
| 2.6 Instrumentos derivados de la metodología seleccionada..... | 44 |
| 2.7 Delimitación de la población y la muestra. Justificación del tipo de muestreo..... | 44 |
| 2.8 Estadígrafos o técnicas estadísticas empleadas para procesar y cuantificar los datos empíricos y para su interpretación. | 45 |
| 2.9 Estrategia investigativa o proceder metodológico general seguido en el proceso de investigación de acuerdo con el alcance e intereses de la investigación..... | 45 |
| 2.10 El análisis de los resultados de la etapa de diagnóstico inicial se presenta en este capítulo (Presentar las conclusiones del diagnóstico causal)..... | 45 |
| 2.10.1. Entrevista al docente | 46 |
| 2.10.2. Encuesta a los estudiantes..... | 46 |
| 2.10.3. Observación de clases..... | 52 |
| 2.10.4. Análisis de resultados | 54 |
| CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA..... | 57 |

| | |
|--|----|
| 3.1. Fundamentos teóricos de la estrategia didáctica desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral..... | 57 |
| 3.2. Estrategia didáctica desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral figura profesional de Contabilidad del bachillerato técnico | 60 |
| Objetivo general: | 60 |
| 3.2.1. Etapa 1: Diagnóstico de las necesidades didácticas del docente del módulo Formación y Orientación Laboral y del aprendizaje de los estudiantes | 61 |
| 3.2.1.1. Sistema de acciones | 61 |
| Acción 1: Determinar los indicadores para el diagnostico | 61 |
| Acción 2: Elaboración e implementación de métodos de investigación considerando los indicadores determinados..... | 61 |
| 3.2.2.1. Sistema de acciones | 63 |
| Acción 1 Métodos interactivos | 63 |
| Acción 2: Actividades | 68 |
| 3.2.3. Etapa 3: Implementación de la propuesta | 78 |
| 3.2.3.1. Sistema de acciones | 79 |
| Acción 1: La programación del proceso de implementación | 79 |
| Acción 2: Registro de Implementación del proceso..... | 80 |
| 3.2.4 Etapa 4: Evaluación y retroalimentación | 80 |
| 3.2.4.1. Sistema de acciones | 81 |
| Acción 1: Evaluación de las destrezas aprendidas | 81 |
| Acción 2: Evaluación de la satisfacción de los estudiantes..... | 86 |
| Acción 3: Análisis de los resultados | 87 |
| 3.3. Validación de la propuesta | 88 |
| CONCLUSIONES | 91 |
| RECOMENDACIONES | 93 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 94 |
| ANEXOS | 99 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Operacionalización de variables empleadas para el diagnóstico..... | 41 |
| Tabla 2. Descripción de actividades..... | 65 |
| Tabla 3. Estrategia 1.- método de casos laborales | 68 |
| Tabla 4. Estrategia 2.- Juego de Roles en la Negociación de Condiciones Laborales | 69 |
| Tabla 5. Estrategia 3.- Simulación de Escenarios de Riesgo Laboral..... | 71 |
| Tabla 6. Estrategia 4.- Entrenamiento Práctico en Primeros Auxilios | 73 |
| Tabla 7. Estrategia 5.- Feria de Carreras y Oportunidades Laborales..... | 74 |
| Tabla 8. Estrategia 6.- Debate sobre Elecciones Profesionales | 76 |
| Tabla 9. Cronograma de actividades..... | 79 |
| Tabla 10. Matriz de evaluación | 81 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Línea de tiempo de la enseñanza en el bachillerato técnico del Ecuador | 26 |
| Figura 2. Género de los participantes | 2 |
| Figura 3. Qué calificación daría a sus conocimientos respecto a este módulo | 2 |
| Figura 4. Podrías diferenciar los derechos y obligaciones del empleador y trabajador de acuerdo al marco | 2 |
| Figura 5. Crees que el módulo formativo Formación y Orientación Laboral se relaciona con la detección de situaciones de riesgo habituales en el ámbito laboral..... | 3 |
| Figura 6. Puedes reconocer o aplicar algunos procedimientos de primeros auxilios en el lugar..... | 3 |
| Figura 7. Podrías diferenciar las formas de inserción en el campo laboral utilizando tus propias capacidades e intereses en tu proyección profesional..... | 4 |
| Figura 8. Sabrías establecer alternativas que den la oportunidad de elegir el ingreso al campo laboral o acceder a las distintas ofertas educativas con la finalidad de mejorar tus condiciones de vida | 4 |
| Figura 9. Cómo describirías tu satisfacción con la forma en que se imparte el módulo Formación y Orientación Laboral en tu bachillerato técnico..... | 5 |
| Figura 10. Consideras que los temas abordados en el módulo Formación y Orientación Laboral son relevantes para tu futura carrera en contabilidad | 5 |
| Figura 11. Cómo crees que los conocimientos adquiridos en el módulo Formación y Orientación Laboral pueden contribuir a tu éxito laboral en el futuro | 6 |
| Figura 12. Tienes planes de continuar tus estudios en el campo de la contabilidad después de completar el bachillerato técnico..... | 6 |
| Figura 13. Tienes experiencia previa en el campo de la contabilidad o áreas relacionadas fuera del aula de clases7 | |
| Figura 14. Actividades en clases..... | 8 |





LISTADO DE ANEXOS

| | |
|--|----|
| Anexo 1. Entrevista a una docente técnica | 99 |
| Anexo 2. Resultados de encuesta previa a la propuesta | 2 |
| Anexo 3. Formulario de la rúbrica para evaluar la propuesta de estrategia didáctica | 9 |
| Anexo 4. Rúbrica aplicada de forma preliminar para validar la propuesta | 10 |
| Anexo 5. Cuestionario de satisfacción de la implementación de la estrategia desarrolladora a aplicarse después del proceso de intervención | 12 |



INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se observa un creciente interés en la inserción de la Formación y Orientación Laboral en los sistemas educativos como parte esencial de la preparación de los jóvenes para su futuro laboral. Desde normativas internacionales hasta políticas educativas en diferentes países, se destaca la importancia de este aspecto en la formación técnica y profesional de los estudiantes.

En el contexto latinoamericano, la Formación y Orientación Laboral ha ido adquiriendo un lugar preponderante en la formación de los estudiantes, especialmente en Ecuador, lugar en el que se plantea el presente trabajo. Las directrices y regulaciones establecidas en el ámbito local y nacional respaldan la inclusión de la Formación y Orientación Laboral como un pilar esencial en la educación técnica, proporcionando a los estudiantes herramientas y conocimientos fundamentales para enfrentar los desafíos laborales de manera efectiva.

Ahora bien, dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, la Formación y Orientación Laboral ocupa un espacio significativo al promover habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para el desarrollo profesional. En particular, en las áreas técnicas y profesionales, la integración de la *Formación y Orientación Laboral* en el currículo educativo es crucial para garantizar una formación completa y actualizada que responda a las demandas del mercado laboral.

En este contexto, el análisis de la dinámica del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje (PEA) de la Formación y Orientación Laboral se vuelve esencial. Este análisis se centrará en comprender cómo se desarrolla este proceso en el contexto local, específicamente en la Unidad Educativa del Milenio Nueva Generación identificando las fortalezas y oportunidades de mejora en la implementación de la Formación y Orientación Laboral en el proceso educativo.

Como resultado del diagnóstico facta – perceptible realizado en la Unidad Educativa del Milenio Nueva Generación, se han identificado las siguientes manifestaciones:

- Predominio del empleo de métodos didácticos reproductivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje del módulo formativo Formación y Orientación Laboral (FOL)
- Bajo nivel de estimulación de la motivación en los estudiantes para orientarse y formarse laboralmente hacia la Figura Profesional Contabilidad.
- Insuficiente aplicación de técnicas grupales en el desarrollo de las clases, que limitan el logro de un aprendizaje reflexivo, cooperado, integrador y duradero.
- Insuficiente formación de competencias en los estudiantes de Contabilidad del Bachillerato técnico, expresadas en sus limitaciones para:
 - Registrar las operaciones económicas y financieras realizadas por el ente contable.
 - Elaborar reportes y Estados Financieros requeridos por la organización económica según la normativa y

disposiciones legales vigentes.

- Determinar los tipos de contribuyentes según la actividad económica y financiera que realiza para la elaboración de los documentos pertinentes.
- Efectuar las operaciones tributarias de los diferentes contribuyentes de acuerdo con las disposiciones legales establecidas.
- Realizar las declaraciones y anexos tributarios conforme a las disposiciones, instrumentos e instructivos emitidos por la entidad de control correspondiente.
- Ejecutar actividades administrativas para la gestión del talento humano en entidades públicas o privadas aplicando la normativa vigente.
- Elaborar los documentos soporte de la gestión laboral de acuerdo con las normativas y políticas establecidas por la empresa.
- Reportar el registro de los documentos de información laboral y de seguridad social requeridos por los organismos de control.

Todo ello permitió determinar el **problema de investigación:**

Insuficiencias en el proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral en la Figura Profesional Contabilidad, en el Bachillerato Técnico, que limitan la formación de competencias profesionales en los estudiantes.

En tal sentido, se precisa el tema en la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral del Bachillerato Técnico del Ecuador

El problema de investigación se ubica en el **objeto de investigación:** La dinámica del proceso de enseñanza – aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral en el Bachillerato Técnico.

Para solucionar el problema identificado se formula como **objetivo general** de la investigación: Elaborar una estrategia didáctica desarrolladora para la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo formativo Formación y Orientación Laboral de la figura profesional Contabilidad, que contribuya a la formación de competencias profesionales en los estudiantes de Bachillerato Técnico.

Idea a defender: se puede contribuir a superar las insuficiencias en el proceso de enseñanza – aprendizaje del módulo formativo Formación y Orientación Laboral de la Figura Profesional Contabilidad, mediante la introducción de una estrategia didáctica desarrolladora para la dinámica de este proceso de enseñanza – aprendizaje que favorezca la formación de competencias profesionales en los estudiantes de Bachillerato Técnico.

Se identifican como *variables independientes*: la estrategia didáctica desarrolladora y la preparación didáctica de los docentes; como *variables dependientes*: el proceso de enseñanza – aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral; la formación de competencias profesionales y la orientación laboral y; como *variables ajenas o extrañas*: la influencia de la familia en la orientación laboral de los estudiantes.

Objetivos específicos de la investigación:

- Determinar los antecedentes históricos del proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo formativo Formación y Orientación Laboral.
- Caracterizar desde el punto de vista teórico el proceso de enseñanza aprendizaje para las áreas técnicas profesionales.
- Diagnosticar el estado actual del proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral de la figura profesional Contabilidad en el Bachillerato Técnico.
- Elaborar una estrategia didáctica desarrolladora para la dinámica del proceso de enseñanza -aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral de la Figura Profesional Contabilidad en el Bachillerato Técnico.
- Valoración de la factibilidad de la estrategia propuesta.

Para dar cumplimiento a estos objetivos se emplearon los **métodos de investigación** de carácter teórico, empírico, matemático y estadístico que a continuación se precisan:

Teóricos: análisis y síntesis, histórico-lógico, inducción-deducción y sistémico, se utilizaron para comprender los supuestos teóricos, antecedentes y crear una estrategia didáctica efectiva.

Empíricos: observación, entrevista a docentes, encuesta a estudiantes, análisis documental y Criterio de Expertos a través del método Delphi para validar la estrategia.

Matemáticos y estadísticos para medir y analizar los datos recopilados.

Población: Profesores y estudiantes de la Unidad Educativa del Milenio Nueva Generación, Parroquia San Juan Bosco, Cantón San Juan Bosco. Total de profesores 27 y total de estudiantes 464

Muestra: se utilizó el método de muestreo por conveniencia, en correspondencia con la disponibilidad y accesibilidad de los recursos del colegio. Esta se precisa en:

20 estudiantes de la Figura Profesional Contabilidad del tercer año de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa de referencia en el periodo 2022- 2023

5 docentes de tercer año de Bachillerato Técnico de la Figura Profesional Contabilidad.

Tipo de investigación

Se ha empleado una investigación de tipo descriptiva, ya que el propósito principal ha sido describir y analizar la situación actual del proceso de enseñanza-aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral en la especialidad de Contabilidad en el bachillerato técnico. El enfoque de esta investigación ha sido principalmente cualitativo, recopilando información a través de entrevistas, encuestas y observación de clases para comprender en profundidad la situación y las percepciones de los docentes y estudiantes. Además, se ha utilizado un enfoque cuantitativo en la encuesta para recopilar datos numéricos que complementen la descripción cualitativa

Aporte práctico: se aporta una estrategia didáctica desarrolladora para la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo formativo Formación y Orientación Laboral de la Figura Profesional Contabilidad, que contribuya a la formación de competencias profesionales en los estudiantes. Esta estrategia tiene como objetivo principal actualizar y enriquecer los tipos de aprendizaje, adaptándolos a las necesidades y expectativas de los

estudiantes.

El tema que se investiga aborda un problema fundamental en la formación técnica y profesional de los estudiantes, ya que el módulo Formación y Orientación Laboral es esencial para su preparación laboral futura. Al mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje en esta área, se contribuye directamente al desarrollo de competencias profesionales sólidas, lo que, a su vez, aumenta las oportunidades de empleo y éxito laboral de los egresados.

La necesidad social que resuelve esta propuesta está relacionada con una mejor orientación y formación de habilidades y competencias laborales, para comprender, interpretar, explicar y transformar la realidad económico productiva de la sociedad ecuatoriana actual, al insertarse al mundo laboral con mayor conocimiento de causa y mejor disposición para la actividad socialmente productiva. La sociedad demanda profesionales técnicos altamente capacitados, y este estudio busca mejorar la calidad de la formación en ese sentido.

Lo novedoso de este estudio radica en la creación de una estrategia didáctica con una visión desarrolladora, específicamente diseñada para el módulo Formación y Orientación Laboral en la Figura Profesional Contabilidad. A menudo, este tipo de propuestas se enfocan en asignaturas más generales, pero aquí se aborda una necesidad específica y se desarrolla una estrategia innovadora que se ajusta a las particularidades de la formación técnica en Contabilidad.

Este estudio se encuentra en línea con las tendencias actuales en educación técnica y pedagogía, donde se reconoce la importancia de abordar aspectos más prácticos y contextualizados en la formación de estudiantes técnicos. La actualidad científica se refleja en la adaptación de enfoques pedagógicos a las realidades cambiantes del mundo laboral y en la incorporación de elementos tecnológicos y metodologías actualizadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Capítulo 1 del trabajo de titulación se centra en establecer el contexto histórico y teórico del proceso de enseñanza-aprendizaje en las áreas técnicas profesionales y específicamente en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) del Bachillerato Técnico. Comienza explorando los antecedentes históricos del proceso educativo en estas áreas, identificando hitos y evoluciones relevantes. Luego, se adentra en una caracterización teórica detallada de la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral, destacando sus elementos y particularidades dentro del contexto educativo técnico.

El Capítulo 2 se enfoca en la metodología empleada para llevar a cabo la investigación y el estudio del diagnóstico. Incluye la conceptualización y operacionalización de variables y categorías específicas para el estudio, así como el enfoque y alcance de la investigación. Describe el tipo de investigación realizado y los métodos utilizados, además de los instrumentos diseñados y empleados para recopilar datos. También aborda la delimitación de la población y muestra estudiada, así como las técnicas estadísticas utilizadas para analizar los resultados obtenidos en la etapa inicial del diagnóstico.

El Capítulo 3 se dedica a la propuesta de una estrategia didáctica desarrolladora para el proceso de enseñanza-

aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral. Comienza presentando los fundamentos teóricos que sustentan esta estrategia, seguido por la descripción detallada de la estrategia en sí misma, dividiéndola en fases claramente definidas: diagnóstico, implementación, evaluación y retroalimentación. Además, se aborda la validación de esta propuesta, analizando los resultados obtenidos durante su implementación y evaluando su efectividad en relación con los objetivos establecidos.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO REFERATIVO DE LA DINÁMICA DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE DEL MÓDULO FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

En el presente capítulo se realiza un análisis exhaustivo de la evolución histórica del proceso de enseñanza-aprendizaje en áreas técnicas, abordando su desarrollo a lo largo de distintos períodos temporales y contextos educativos. Se investiga cómo ha evolucionado la metodología educativa en áreas especializadas, destacando los cambios significativos y las influencias que han moldeado las prácticas pedagógicas en el ámbito técnico a lo largo del tiempo. Además, se lleva a cabo un examen detallado del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) dentro del contexto específico del Bachillerato Técnico. Se analiza minuciosamente cómo este módulo ha sido estructurado y concebido en el marco de la formación técnica, identificando las particularidades, estrategias y enfoques pedagógicos que se han aplicado para abordar los aspectos laborales, normativos y de orientación profesional en este contexto educativo específico. Este análisis permite comprender a fondo la dinámica y los métodos utilizados en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la *Formación y Orientación Laboral* en el Bachillerato Técnico, estableciendo un sólido fundamento para el desarrollo de estrategias educativas innovadoras y efectivas.

1.1. Aproximación a los antecedentes históricos del proceso de enseñanza – aprendizaje en las áreas técnicas profesionales

Con la finalidad de responder a la pregunta de cuáles son los antecedentes históricos del proceso de enseñanza-aprendizaje del bachillerato técnico y en particular del módulo de Formación y Orientación Laboral, y su dinámica, el presente capítulo hace un recorrido por el origen de la formación laboral, particularmente dentro del campo técnico de la contabilidad a nivel general y luego como parte de un módulo en concreto que se imparte en la enseñanza secundaria del Ecuador.

La formación y orientación, aunque tiene raíces en la antigüedad no necesariamente corresponde a dicha época. Ello se debe a que el concepto de "trabajo" tal como lo entendemos hoy, según Adam Smith (2020), no era aplicable a las civilizaciones antiguas, ya que las tareas desempeñadas tenían un enfoque primordial en la supervivencia y la esclavitud. En el mejor caso, "cada hombre estaba forzado por un principio religioso a seguir la ocupación de su padre, y se suponía que si la cambiaba cometía el más horrible de los sacrilegios" (Smith, 2020, p. 66). Sin embargo, las civilizaciones antiguas desempeñaron un papel crucial en la evolución del concepto de trabajo, pero no en la noción voluntaria de trabajar. Regiones como la antigua Sumeria en el Creciente Fértil, el Antiguo Egipto en el norte de África, la civilización del valle del Indo en el sur de Asia, la Antigua China en Asia oriental, así como las antiguas Grecia y Roma en el Mediterráneo, y las civilizaciones mesoamericanas y andinas en América, entre otras muchas, marcaron el surgimiento y desarrollo del concepto de trabajo en su forma más definida. Para Smith es en estas antiguas culturas que se observa el inicio de roles y oficios específicos que requerían un aprendizaje y una orientación.

La labor que se desempeñaba en la sociedad generalmente se heredaba, así el hijo del rey estaba destinado a ser un monarca, mientras que, el hijo del esclavo a ser esclavo, por lo tanto, no había mucho margen para elegir y entregarse voluntariamente a un trabajo (Farrington, 1984). En el campo administrativo, por ejemplo, para todos estos aspectos, en la antigüedad utilizaban sistemas primitivos de registro contable para llevar un seguimiento de sus recursos y transacciones comerciales. Si bien es cierto alguien enseñaba y alguien aprendía a registrar cuentas, no se puede comparar directamente con la formación moderna. No obstante, estos sistemas representaron los cimientos de la formación profesional al brindar la oportunidad de desarrollar habilidades especializadas y conocimientos técnicos específicos para tareas concretas.

La evolución de los oficios y la formación laboral en la edad media según LeGoff y Soler (2017) se produjo a raíz de un nuevo sistema de organización en la formación en diversas disciplinas que contribuyeron al desarrollo de la sociedad medieval. Su enfoque en la relación entre la educación académica y los oficios prácticos ofrece una comprensión más completa de cómo la formación laboral se entrelazó con la formación académica en esta época. Es en este tiempo en el que se observa un avance significativo en la concreción de los oficios tal como los conocemos en la actualidad. Este período histórico se caracteriza por la consolidación y estructuración de roles laborales más definidos y especializados. Los maestros desempeñaron un papel fundamental al acompañar a sus aprendices en el proceso de adquirir destrezas y habilidades específicas. Así, oficios como el del molinero, el panadero, el cervecero y el carnicero, entre otros, adoptaron una forma más formalizada de transferencia de conocimientos. Al mismo tiempo, el surgimiento de las primeras universidades marcó un hito en la formación profesional, en las que existía un pequeño margen de posibilidad de elegir una profesión como médico, sacerdote, secretario, abogado, entre otros.

Disciplinas como la teología, el derecho y la medicina comenzaron a enseñarse de manera más sistemática en este contexto, sentando las bases para lo que eventualmente se convertirían en profesiones técnicas altamente especializadas como la astronomía y la navegación que más tarde daría lugar a una Revolución Científica (LeGoff & Soler, 2017). Si embargo, estos campos del saber estaban inicialmente orientados a proporcionar servicios a la iglesia y la nobleza, pero también vieron la emergencia de oficios vinculados al comercio, a la navegación y otras actividades económicas. La Iglesia, la nobleza y los gremios desempeñaron un papel importante en la administración financiera y la supervisión de los registros. Por lo tanto, la labor de técnico contable ocupaba un rol importante más todavía cuando se produjo el Renacimiento pues ahí apareció Luca Pacioli, un fraile franciscano, escribió "Summa de Arithmetica, Geometria, Proportioni et Proportionalità" en 1494 (Pacioli, 2016). "En la Summa, Pacioli insistirá en el carácter fundamental de la ciencia matemática, cuyos principios deben servir como guía en las ciencias y las artes" (Pacioli, 1991, p. 13). En esta obra se describía el método de la partida doble, un enfoque fundamental en la contabilidad moderna.

El curso de la educación tal como la conocemos hoy en día experimentó un hito significativo con la llegada de la Ilustración (Israel, 2012). Sin embargo, es crucial destacar que este avance no fue homogéneo entre todos los pensadores ilustrados. Mientras figuras como Voltaire y Montesquieu demostraron tendencias elitistas en sus enfoques educativos, otros como Jean-Jacques Rousseau presentaron ideas más progresistas. Sin embargo, muchas de estas visiones vanguardistas solo se materializaron socialmente durante la Revolución Francesa, un período caracterizado por un cambio radical en las estructuras y valores de la sociedad.

No obstante, el mérito más prominente en la implementación de estas ideas recae en el Monarca Ilustrado Federico Guillermo de Prusia (Israel, 2012). Su enfoque revolucionario se centró en la creación de un ejército inteligente capaz de obedecer tareas complejas. Reconociendo la importancia de la educación técnica en este objetivo, Federico Guillermo asignó recursos significativos para popularizar la enseñanza de habilidades fundamentales como la lectura y la escritura. Esta propuesta no solo impulsó la educación generalizada, sino que también tuvo un impacto tangencial en el desarrollo del país: Federico Guillermo incluso emprendió la tarea de drenar pantanos para promover la agricultura y la infraestructura. La visión de Federico Guillermo no solo creó un ejército mejor preparado, sino también una sociedad más instruida y capaz. Esta instrucción permitió ejercer la libertad de mejor manera. Por lo tanto, su legado es un testimonio de cómo la educación puede ser un motor de progreso tanto en el ámbito ya no sólo militar sino también social.

Después del período influyente Prusia, emergió la Revolución Industrial como un catalizador transformador de la sociedad. Nada más claro que la educación se volvió una necesidad pues se requería de técnicos e ingenieros que pudiesen dedicarse a la producción. En medio del auge industrial y la expansión de las empresas llevaron a la necesidad de sistemas contables más avanzados y la formación de profesionales contables. Germinaron las primeras asociaciones y sociedades contables. En este contexto, surge un protagonista de gran relevancia en la formación laboral: Edward Thorndike, un influyente psicólogo y educador del siglo XX. Su teoría asociacionista o también conocida como conexionista dejó una marca indeleble en la forma en que se abordó la educación y formación laboral, imprimiendo un enfoque más positivista. La teoría asociacionista propuesta por Thorndike (2014) sugiere que el aprendizaje humano se basa en la asociación de estímulos y respuestas. Esta perspectiva sostiene que los individuos adquieren conocimiento y habilidades a través de la conexión de eventos y acciones. Un aspecto fundamental de esta teoría radica en la influencia de recompensas y castigos en la formación de comportamientos.

La teoría asociacionista de Thorndike, enfocada en el refuerzo positivo y la repetición en el proceso educativo, impactó notablemente la estructuración de programas de formación laboral en el siglo XX. Esta visión no solo influyó en el desarrollo de habilidades técnicas, sino también en la formación de comportamientos y actitudes deseables en el ámbito laboral. Sin embargo, con el tiempo se reconoció que el aprendizaje va más allá de la simple asociación de estímulos y respuestas. Enfoques educativos más centrados en el estudiante surgieron,

priorizando la comprensión profunda, la resolución de problemas y la aplicación en contextos reales. "El alumno aprende de forma más eficaz cuando lo hace en un contexto de colaboración e intercambio" (Carretero, 2000, p. 30). Esta evolución en la comprensión del aprendizaje impactó en la formación y orientación laboral, ampliando la visión de las habilidades requeridas en el mundo laboral y enfatizando la relevancia de la orientación laboral para ayudar a las personas a tomar decisiones informadas sobre sus carreras profesionales.

Justamente en el apogeo de la Revolución Industrial surgieron las ideas como el sindicalismo. La organización social de los trabajadores permitió comprender que el trabajo no puede ser la finalidad de la vida misma sino un medio para alcanzar el bienestar (Marx, 2019). Marx pudo entender el funcionamiento del capitalismo justamente gracias a sus acuciosos estudios de la contabilidad y las finanzas de algunas empresas industriales de Inglaterra. Inspirados en Marx autores como Ernesto Guevara (1979) enfatizaban: "Debemos tener una contabilidad perfecta y actualizada, y es crucial que nunca se pierda esta contabilidad." (p. 221). A la par de ello, Marx enfatizó que el trabajo del obrero responsable no debería consumir toda su vida, sino solo una parte necesaria para asegurar su sustento básico y permitirle disfrutar del tiempo libre y el ocio que merecía. La noción de que el ocio y el tiempo libre eran derechos fundamentales se arraigó en su visión. Desde esta perspectiva, surgió no solo la importancia de la formación para cumplir con las responsabilidades laborales, sino también la necesidad de proteger y luchar por los derechos de los trabajadores. Para Marx, la formación debía ser un vehículo para empoderar a los trabajadores y fortalecer sus posiciones en la sociedad. Contrariamente, Weber (2004), sostuvo que el empleado debía responder a sus obligaciones con conocimientos y habilidades podía proveerle la formación técnica instrumentada para generar beneficios económicos.

"...el capitalismo moderno ha recibido un determinante influjo en su evolución por parte de los adelantos de la técnica; su racionalidad, actualmente, se encuentra, de manera sustancial, condicionada por las posibilidades técnicas de realizar un cálculo con precisión; esto es, por las posibilidades de la ciencia occidental, especialmente de las ciencias naturales precisas y racionales, con fundamento matemático y experimental. El progreso de estas ciencias, por su parte, y aun de la técnica basada en ellas debe gran estímulo a la aplicación que, con objetivos económicos, hace de ellas el capitalismo, por las posibilidades de ganancia que brinda" (Weber, 2004, p. 15).

Formar a los trabajadores en técnicas innovadoras se ha convertido en un desafío en la educación. Este debate se manifiesta en la formación de los trabajadores en diversas instituciones educativas, desde escuelas hasta universidades (Giddens, 2010). Los educadores y formadores desempeñan un papel crucial al abordar estos temas, no solo transmitiendo habilidades laborales, sino también fomentando la conciencia de los derechos laborales y promoviendo un equilibrio saludable entre las demandas laborales y la calidad de vida de los trabajadores. Y es en torno a ellas que se propalan otras ideas pedagógicas como la Escuela Nueva, el

Conductismo, el Cognitivismo y el Constructivismo.

La Escuela Nueva se relacionó con la formación laboral conectando el aprendizaje en el aula y la aplicación en el mundo real. Por ejemplo, Dewey (1995) alentaba a los estudiantes a participar en actividades prácticas, proyectos y experiencias que fomentaran la resolución de problemas, la toma de decisiones y la adquisición de habilidades prácticas que podrían ser aplicadas en su vida futura, incluyendo su futura vida laboral. Su enfoque en la educación basada en la experiencia y la importancia de la conexión entre el aprendizaje y la vida práctica podría relacionarse con la formación laboral en un sentido más amplio. Dewey abogó por un enfoque educativo que incorporara actividades prácticas, experimentación y resolución de problemas en el proceso de aprendizaje. Su pedagogía explora cómo la educación debería estar vinculada a la vida real y cómo la experiencia práctica puede ser una herramienta poderosa para el aprendizaje significativo. Si bien la Escuela Nueva no se centró específicamente en la formación laboral en el sentido tradicional, su énfasis en la educación práctica, la resolución de problemas y la aplicación de habilidades podría considerarse una influencia indirecta en la preparación de individuos para tareas y responsabilidades prácticas, incluyendo su futura participación en el mundo laboral.

A lo largo del siglo XX, se han dado avances significativos en la formación profesional y la orientación laboral. Si bien algunas escuelas se han centrado en brindar capacitación específica para oficios y habilidades técnicas, la transformación de los individuos en ciudadanos competentes es una misión central de la educación. En este contexto, el cognitivismo emerge como un enfoque que busca empoderar a los individuos en su elección vocacional y en su desempeño laboral. El cognitivismo, una corriente psicológica y pedagógica, se destaca por su enfoque en los procesos de pensamiento, la toma de decisiones y la resolución de problemas. Uno de los autores relevantes en este contexto es John D. Krumboltz (1980), él explora cómo el pensamiento cognitivo puede influir en la toma de decisiones profesionales. Krumboltz sugiere que el proceso de elección vocacional no es lineal y que las personas deben estar abiertas a oportunidades inesperadas. Su enfoque refuerza la importancia de las habilidades cognitivas en la planificación y adaptación de la carrera.

Por su parte, Swartz et al. (2014) sostiene que la corriente pedagógica más importante para orientar el campo laboral es el constructivismo pues éste le da importancia de la autodirección y el aprendizaje activo en la construcción de la trayectoria profesional. Hay que tener en cuenta que el constructivismo es una corriente pedagógica que enfatiza el papel activo del estudiante en su propio proceso de aprendizaje, promoviendo la construcción de conocimiento a través de la interacción con el entorno y la experiencia personal. En el contexto de la orientación laboral, el constructivismo tiene implicaciones valiosas para el desarrollo de habilidades, la toma de decisiones profesionales y la adaptación en el mundo laboral. El constructivismo en la orientación laboral sugiere que las personas no son receptores pasivos de información, sino que son participantes activos en la construcción de su camino profesional. Este enfoque pone énfasis en que el individuo construye su identidad

laboral a través de la reflexión, la experiencia y la interacción con su entorno laboral y social. El rol del orientador laboral en un enfoque constructivista es el de un facilitador que guía al individuo en su proceso de descubrimiento y toma de decisiones profesionales.

En lugar de proporcionar respuestas definitivas, el orientador laboral adopta un enfoque de cuestionamiento y reflexión que permite al individuo explorar sus intereses, habilidades y valores para tomar decisiones informadas sobre su carrera. Savickas (2019) promueve la exploración de la vida laboral como una historia en constante evolución y alienta a las personas a crear un sentido de coherencia y continuidad en sus carreras. Savickas ha desempeñado un papel activo en la promoción de prácticas de orientación vocacional basadas en la narrativa. Ha trabajado en la creación de enfoques y herramientas que permiten a los consejeros y asesores ayudar a las personas a reflexionar sobre sus experiencias, valores y metas para tomar decisiones laborales informadas. Está claro que la educación debe ser un proceso continuo y adaptable a las necesidades cambiantes de la sociedad y el mercado laboral.

Sin embargo, los marcos conceptuales anteriores fundamentalmente ocurrieron en los países occidentales. Ninguna de estas corrientes tuvo preocupación por educar al obrero de los países en vías de desarrollo donde los derechos de los trabajadores son violentados más a menudo. En el campo pedagógico no es Marx sino Paulo Freire (1970) quien es conocido por sus ideas sobre la educación liberadora y crítica. Aunque no se enfocó específicamente en la formación laboral, el enfoque pedagógico de Freire tiene implicaciones relevantes. Sus ideas sirven para entender que educar no solo es transmitir información, sino también invitar a los estudiantes a cuestionar, analizar y comprender el mundo que los rodea. Freire defendía el empoderamiento a través de la educación, ayudando a las personas a tomar conciencia de su potencial y su capacidad para influir en su entorno. En la formación laboral, esto podría enfocarse en empoderar a los trabajadores para que entiendan sus derechos laborales y aboguen por condiciones más justas.

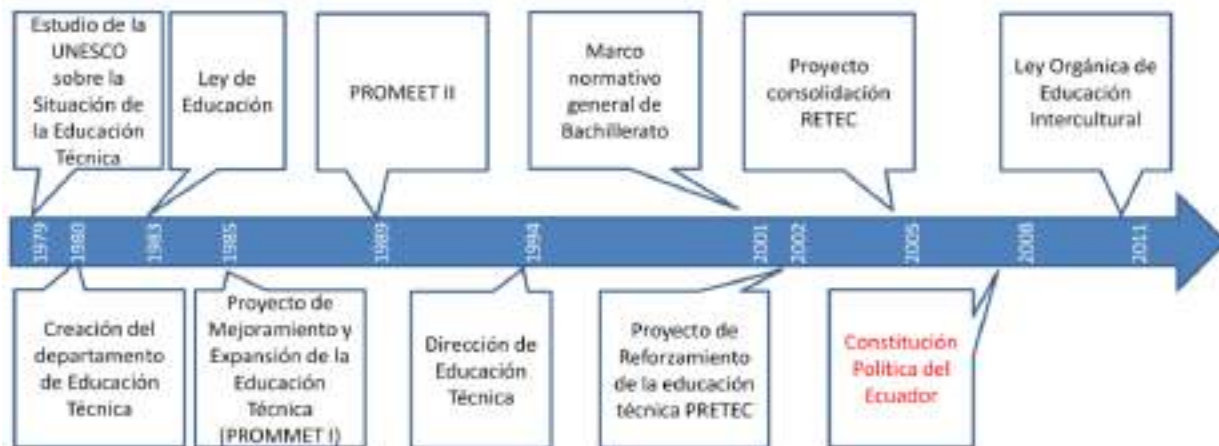
Finalmente, el siglo XX marcó un período de cambios significativos en la educación técnica y la profesionalización en diversos campos. Durante este tiempo, surgieron instituciones educativas especializadas que ofrecían programas más formales y estructurados, adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad y la economía. Estos cambios contribuyeron a la creación de una fuerza laboral más preparada y capacitada en áreas específicas como la contabilidad, la informática y la electrónica. El momento más importante sería la declaración de Bonn, emitida en 2004 y posteriormente concretada a través del Consenso de Shanghái. Según Tandalla Taipe (2022) se ha generado un renovado interés en el ámbito de la Educación Técnica. Esta declaración subraya la importancia de la educación en el contexto de estrategias efectivas de desarrollo y destaca que la Educación y Formación Técnica y Profesional (EFTP) la cual puede desempeñar un papel fundamental en el desarrollo sustentable y el mejoramiento de la calidad de vida de los países que adopten directrices de esta naturaleza. Este Consenso ha

tenido un importante consenso a nivel de varios países occidentales, entre ellos Ecuador.

En Ecuador, no se puede hablar de la educación técnica sin nombrar a la Escuela de Artes y Oficios que se creó en 1869 que tuvo su protectorado en el Estado e Iglesia (Mantilla Chamorro, 2022). En 1871 se dispuso que la educación fuera gratuita y obligatoria y en esa misma fecha se introdujo formalmente la educación técnica, con ello surgió una de las instituciones educativas superiores de mayor prestigio como es la Universidad Politécnica, que se destacó como la principal de América Latina en su época (Freile, 2015). Un hito importante fue la creación de la Facultad de Ciencias de la Universidad Central en 1926 absorbiendo a la Escuela de Artes y Oficios.

A lo largo del siglo XX la integración de la educación técnica en la educación secundaria y superior marcó un hito importante en la evolución de la formación técnica. Los programas de Bachillerato técnico surgieron para proporcionar a los estudiantes una combinación de educación general y formación específica en un área técnica. Según Mantilla Chamorro (2022) la educación técnica en Ecuador ha experimentado un desarrollo significativo y ha culminado en la creación de una oferta educativa específica conocida como el Bachillerato Técnico. Este enfoque se remonta a 1957, cuando se promulgó el Plan de Organización y Estudios para los Colegios de Educación Agropecuaria de Nivel Secundario. “El bachillerato técnico en el Ecuador tiene una larga tradición, sus primeros antecedentes institucionales pueden hallarse en el año de 1957 cuando se expide el Plan de Organización y Estudios para los Colegios de Educación Agropecuaria de Nivel Secundario. A partir de entonces son varios los hitos normativos e institucionales que lo han marcado” (Tomaselli, 2018, p. 11). Al respecto, Tomaselli (2018) señala una serie de hitos importantes en el período entre 1979 y 2011 que consolidaron esta modalidad educativa, aspecto que se puede observar en la figura 1.

Figura 1. Línea de tiempo de la enseñanza en el bachillerato técnico del Ecuador



Entre estos hitos se encuentran la creación del Departamento de Educación Técnica en el Ministerio de Educación en 1980, la promulgación de la Ley de Educación en 1983, la fundación de la Dirección de Educación Técnica en 1994, la aprobación de la Constitución de la República en 2008 y la publicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en 2011 junto con su Reglamento General en 2012. Estos eventos sientan las bases para la

concepción del Bachillerato Técnico como una modalidad educativa centrada en el desarrollo de competencias laborales y su implementación en el nivel más alto del sistema educativo ecuatoriano.

El sistema educativo de Ecuador se divide en tres niveles: Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, según lo establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) de 2021. El Bachillerato se ofrece a través de dos programas educativos distintos: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico, disponibles en instituciones de diferentes tipos de sostenimiento, como fiscal, particular, fiscomisional y municipal. En 2016, un total de 1551 instituciones educativas en todo el país ofrecían el Bachillerato Técnico, y aproximadamente el 70,28% de estas eran de sostenimiento fiscal, lo que indicaba una significativa inversión del Estado en esta oferta educativa, una tendencia que se mantiene hasta el presente.

El programa de Bachillerato Técnico tiene como objetivo proporcionar formación en áreas técnicas, (agropecuarias, industriales y de servicios), artesanales, deportivas o artísticas, permitiendo a los estudiantes ingresar al mercado laboral o emprender actividades económicas o sociales. Esta formación se basa en un enfoque de aprendizaje teórico-práctico destinado al desarrollo de competencias, habilidades y destrezas. Los graduados del Bachillerato Técnico también tienen la opción de continuar sus estudios en carreras técnicas en universidades, escuelas politécnicas e institutos técnico-tecnológicos.

Al iniciar el nuevo milenio (siglo XXI) la UNESCO enfatizaba sobre la importancia de nutrir las identidades profesionales y hacer preguntas críticas sobre la carrera laboral que dará sentido a la vida de los colegiales que se preparaban para una futura vida laboral (Carneiro, 2004). Preguntas como “¿Quién soy? ¿Cuáles son mis competencias? ¿Soy capaz de cumplir con mis aspiraciones?” se consideraban la base para imaginar una formación y orientación profesional. Para Carneiro el desarrollo de las destrezas de autogestión suponía desarrollar la identidad personal y profesional en la autonomía y autodeterminación de cada individuo. En este sentido, la formación y orientación profesional hunde sus raíces en importantes preguntas filosóficas que modelan al individuo y la sociedad. Blanco et al. (2022) sostiene que se debe proporcionar a los estudiantes de ciclos formativos las herramientas necesarias para comprender aspectos importantes relacionados con el mundo laboral, como derechos laborales, seguridad en el trabajo, procesos de búsqueda de empleo, entre otros que no sólo se limitan a especular sobre qué carrera elegir.

Por lo expuesto, históricamente, la contabilidad ha sido reconocida como una disciplina fundamental en el mundo de los negocios, con raíces que se remontan a civilizaciones antiguas como la romana y la egipcia hasta llegar a la era digital en la que se emplea software y análisis de datos avanzados. La Formación y Orientación Laboral ha sido un componente crucial en la evolución histórica de la enseñanza de la contabilidad. Esta disciplina se inserta en la evolución de una técnica, pero a la vez también en la evolución de las prácticas pedagógicas de cada

momento de la historia. El proceso de enseñanza-aprendizaje ha sido moldeado por diferentes paradigmas a lo largo del tiempo. Por ello, es importante destacar que la formación y orientación laboral no es un módulo aislado dentro del currículo ecuatoriano, sino que es parte de un compuesto de seis módulos que se imparten en los bachilleratos técnicos. El Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en el Bachillerato técnico refleja el reconocimiento de la importancia de preparar a los estudiantes no solo en términos técnicos, sino también en aspectos como la orientación laboral, la ética profesional, los derechos y obligaciones laborales, y la inserción en el campo ocupacional. El énfasis en la preparación para el mundo laboral, el desarrollo de habilidades técnicas y la comprensión de las dinámicas del mercado son elementos esenciales en la formación actual. Formación y Orientación Laboral en contabilidad, lo que demuestra la estrecha relación entre la educación contable y las demandas del entorno ético y profesional.

“Para que el estudiante pueda ser situado dentro del proceso histórico, el profesor debe estar familiarizado suficientemente con las circunstancias que han determinado y las causas que determinan la evolución de las normas contables, conocimiento que se puede conseguir estando al corriente de los problemas que afectan a la información contable, lo que supone también estar al día de los problemas surgidos en el ámbito profesional y de los objetivos marcados por los organismos reguladores” (Angulo & Garvey, 2007, p. 24).

La Formación y Orientación Laboral según el MINEDUC forma parte de la malla curricular del bachillerato técnico del Ecuador en tercer año desde el 2017. Según la Dirección Nacional del Currículo (2017) su objetivo ha sido proporcionar a los estudiantes conocimientos y habilidades relacionados con el mundo laboral, incluyendo los derechos y obligaciones de los empleadores y trabajadores, la normativa laboral vigente, los mecanismos de seguridad y salud en el trabajo, y la inserción en el campo ocupacional. También puede incluir aspectos relacionados con la búsqueda de empleo, la elaboración de currículums y la preparación para entrevistas de trabajo. Como señala Montilla:

En la materia Contabilidad los profesores deben adecuar los contenidos programáticos de la misma para el desarrollo de las habilidades de observación, análisis y solución de problemas. Ya que le permiten al estudiante, preguntar y aclarar todas las dudas, y las diversas apreciaciones o aportaciones sobre los estilos de enseñanza, Participar en una lluvia de ideas, aportando sus conocimientos previos, ideas preconcebidas y experiencias, para relacionarlas posteriormente, en grupo, con el contenido de la temática a abordar (Montilla P., 2016, p. 53)

La enseñanza de la Formación y Orientación Laboral (FOL) en el contexto de la Contabilidad es importante porque proporciona a los estudiantes las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar el mundo laboral de

manera efectiva y ética en el campo de la contabilidad. A través de este módulo, los estudiantes pueden aprender sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores contables, así como sobre la normativa laboral vigente y los mecanismos de seguridad y salud en el trabajo específicos para el campo contable. También pueden adquirir habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo en el campo contable, la elaboración de currículums y la preparación para entrevistas de trabajo en este campo. “El Módulo Formación y Orientación Laboral hace que el estudiante desarrolle capacidades relacionadas a la preparación e inserción al mundo del trabajo, para lo cual se toman en cuenta los aspectos legales laborales en el Ecuador” (Dirección Nacional del Currículo, 2017, p. 26). En resumen, la Formación y Orientación Laboral es una herramienta valiosa para ayudar a los estudiantes de contabilidad a prepararse para el mundo laboral específico de su campo y para mejorar sus perspectivas de empleo y su calidad de vida en este campo.

Tomaselli (2018) resalta en su estudio que el perfil de los estudiantes que optan por el bachillerato técnico está mayormente vinculado a familias de bajos recursos y vulnerabilidad socioeconómica. El autor argumenta que este enfoque educativo atrae principalmente a aquellos que tienen una necesidad más inmediata de ingresar al mundo laboral y obtener ingresos, dado que tienen menores expectativas de acceder a la educación superior. En contraste, los programas de bachillerato en ciencias o el bachillerato general están orientados hacia la continuación de los estudios universitarios. Sin embargo, para quienes proceden del bachillerato general y deciden ingresar a la universidad, se ha observado que la formación técnica brindada por especialidades tiene ciertas ventajas. Entre estas, destaca la capacidad para adquirir habilidades técnicas específicas que facilitan una mejor adaptación a carreras universitarias relacionadas con las ciencias sociales y biológicas (Cabrera-Ortiz et al., 2022). Desde esta perspectiva, la formación y orientación laboral proporcionada durante la etapa escolar puede representar un factor determinante para asegurar un futuro laboral más sólido para los estudiantes, especialmente en áreas vinculadas con las ciencias económicas, contables y financieras. Sin embargo, esta ventaja no necesariamente se extiende a carreras técnicas como la ingeniería, donde la preparación previa puede tener un énfasis menos directo en habilidades específicas que sí son provechosas en el campo contable y financiero.

Mientras que la inclusión de Formación y Orientación Laboral en el Bachillerato Técnico en Ecuador es un paso en la dirección correcta para preparar a los estudiantes para el mundo laboral, existen desafíos relacionados con su enfoque limitado, la desigualdad socioeconómica y su relevancia variable en función del campo de estudio. Estos aspectos necesitan ser abordados para garantizar una preparación efectiva y equitativa de los estudiantes en todos los campos, incluyendo a la universidad. Sin embargo, si es que la mayoría de ellos no accede a la universidad como se ha advertido, sería preferible conocer con mayor seguridad cómo funciona la normativa legal, los riesgos y la inserción laboral ahora pues posiblemente pronto se inserten en el mercado laboral.

Finalmente, con la información analizada podemos responder a la pregunta ¿cuáles son los antecedentes

históricos del proceso de enseñanza-aprendizaje del Bachillerato técnico y en particular del Módulo de Formación y Orientación Laboral, y su dinámica? los antecedentes históricos del proceso de enseñanza-aprendizaje del bachillerato técnico y del módulo de Formación y Orientación Laboral reflejan la evolución de la educación técnica a lo largo de las distintas etapas de la historia. Desde los oficios ancestrales hasta la formación técnica moderna, esta evolución ha sido impulsada por la necesidad de preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos cambiantes del mundo laboral. Los antecedentes en concreto entonces son los orígenes de la educación técnica, los gremios y aprendizajes, la revolución industrial, la profesionalización del siglo.

1.2. Caracterización teórica de la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral, en el bachillerato técnico

1.2.1. El proceso de enseñanza – aprendizaje en las áreas técnicas profesionales

El término "proceso de enseñanza-aprendizaje" es un concepto fundamental en la educación que ha evolucionado a lo largo del tiempo y se basa en las contribuciones de diversos pensadores y teóricos educativos. Reconocer el proceso de enseñanza-aprendizaje subraya que tanto los educadores como los estudiantes tienen responsabilidades en el proceso educativo. Los educadores tienen la responsabilidad de facilitar el aprendizaje, mientras que los estudiantes tienen la responsabilidad de participar activamente en el proceso. Este proceso implica una secuencia dinámica que comienza con la consideración de los conocimientos previos de los estudiantes y culmina en la adquisición de nuevas habilidades y destrezas, estableciendo un ciclo continuo de retroalimentación. Vergara Cano (2016) sostiene que una de las teorías más sobresalientes al momento de hablar del proceso de enseñanza aprendizaje es la denominada teoría del aprendizaje experiencial de David Kolb. Su trabajo sobre el ciclo de aprendizaje, que incluye experiencias concretas, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa, ha tenido un impacto significativo en la formación profesional. David A. Kolb (2014) se fundamenta en la obra de destacados teóricos del aprendizaje, como John Dewey, Kurt Lewin, Jean Piaget y LS Vygotsky, para desarrollar su teoría, aportando así una estructura subyacente al proceso de aprendizaje y una tipología de estilos de aprendizaje individuales. Estos conceptos se aplican no solo en la educación superior, sino también en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, lo que demuestra su relevancia continua en el campo educativo.

Ahora bien, es preciso señalar qué es el proceso de enseñanza aprendizaje pues se trata de una actividad cultural realizada por muchas culturas, especialmente por los seres humanos (Savater, 2010). En este sentido, el proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) es un concepto fundamental en el ámbito educativo que describe la interacción entre un docente (quien enseña) y un estudiante (quien aprende) con el objetivo de transmitir conocimientos, habilidades y valores. Este proceso implica una serie de etapas y actividades diseñadas para facilitar el aprendizaje de los estudiantes. Autores como Piaget (1979), Vygotsky (2020), Bruner (2023), Ausubel (2012) y Bloom (1961)

han contribuido a definir y comprender mejor el proceso de enseñanza-aprendizaje. A continuación, se mencionan sus principales aportes.

Estos pedagogos han dejado un impacto perdurable en el ámbito educativo, particularmente en áreas técnicas y enfoques pedagógicos generales. Por ejemplo, John Amos Comenius, conocido como el "padre de la didáctica moderna", introdujo el aprendizaje visual mediante libros ilustrados, resaltando la importancia de la experiencia en la enseñanza. Jean Piaget, con su enfoque en la adaptación de los esquemas mentales y el desarrollo cognitivo, y Lev Vygotsky, promotor de la teoría sociocultural del aprendizaje, subrayaron la relevancia de la interacción social en la adquisición de conocimientos. Jerome Bruner, defensor del aprendizaje por descubrimiento, enfatizó la participación de los estudiantes en la construcción del conocimiento. David Ausubel, con su teoría del aprendizaje significativo, resaltó la importancia de conectar los nuevos conceptos con el conocimiento previo del estudiante. Benjamín Bloom y su taxonomía de objetivos educativos contribuyeron significativamente a la planificación y evaluación educativa. Estos enfoques, combinados con las ideas de John Dewey sobre el aprendizaje relevante y conectado con la vida real, junto con la perspectiva interdisciplinaria de Zilberstein y otros investigadores en el análisis de tendencias didácticas, han enriquecido la educación, especialmente en las áreas técnicas, influyendo en cómo se enseña y se aprende en diversos contextos educativos.

Ahora bien, es menester identificar pedagogos que hayan aportado al proceso de enseñanza aprendizaje en las áreas técnicas profesionales (ATP). Algunos autores se citan a continuación:

Margaret Honey ha trabajado promoviendo una educación técnica de calidad y accesible para todos, implementando estrategias y políticas que han beneficiado a estudiantes, educadores y comunidades. Su enfoque pedagógico va más allá de simplemente impulsar programas educativos. Honey abogó por la integración de la tecnología en el aula, la creación de métodos de enseñanza innovadores y el diseño de experiencias de aprendizaje que estimulan la creatividad, el pensamiento crítico y la resolución de problemas. Además, su trabajo ha incluido colaboraciones con diversas instituciones y organizaciones para desarrollar y difundir las mejores prácticas en educación técnica, con el objetivo de preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo moderno y contribuir significativamente a sectores clave como la tecnología, la ingeniería y la ciencia. Según ella "hacer para construir o adaptar objetos con la mano, por el simple placer personal de imaginarse cómo las cosas trabajan" (Honey & Kanter, 2013, p. 4). Ella resalta la importancia de la experiencia práctica en el aprendizaje técnico, enfatizando el placer personal que proviene de la creación y adaptación de objetos con las manos, al tiempo que se estimula la imaginación sobre el funcionamiento de las cosas.

Otro pedagogo importante es Michael Hacker, reconocido por su compromiso y dedicación en el ámbito de la educación técnica. Como investigador y autor, ha desempeñado un papel fundamental al centrarse en el diseño

curricular y las estrategias de enseñanza específicas para el ámbito técnico. Su enfoque se ha orientado hacia la integración efectiva de la teoría y la práctica en la educación técnica, reconociendo la importancia de vincular el conocimiento conceptual con su aplicación práctica en el mundo real. Su labor se ha centrado en crear experiencias de aprendizaje que permitan a los estudiantes no solo comprender los conceptos teóricos, sino también aplicarlos en contextos prácticos, lo que fomenta un aprendizaje más significativo y una mejor preparación para la vida laboral. Según él, se deben atender a "...las ideas más destacadas que los estudiantes necesitan aprender y comprender en cinco dominios generales de la ingeniería y la tecnología a los que se hace referencia repetidamente en la literatura: diseño, modelado, sistemas, recursos y valores humanos" (Hacker & Barak, 2017, p. 47). Además, su contribución en el diseño curricular ha estado orientada a desarrollar planes de estudio que integren de manera efectiva la teoría y la práctica, ofreciendo a los estudiantes oportunidades para adquirir habilidades prácticas mientras desarrollan una comprensión profunda de los principios fundamentales (Hacker, 2004). Hacker ha abogado por métodos de enseñanza activos y participativos que involucren a los estudiantes en la resolución de problemas, proyectos prácticos y actividades que imiten situaciones reales del ámbito técnico. Su trabajo también ha influido en el desarrollo de estrategias de evaluación que van más allá de la simple adquisición de conocimientos teóricos, buscando evaluar la capacidad de los estudiantes para aplicar esos conocimientos en contextos prácticos y resolver problemas del mundo real.

Marta Mena, ha trabajado en temas relacionados con la formación docente, la educación técnica y la vinculación entre educación y trabajo en el contexto latinoamericano. Estos temas son fundamentales en la educación técnico-profesional, ya que buscan asegurar una educación relevante y de calidad que prepare a los estudiantes para integrarse eficazmente en el mundo laboral. Según ella, "En la actividad pedagógica, sucede un proceso de contrastación de modelos conceptuales entre docentes y estudiantes, y entre estos mismos en condiciones colaborativas. Una pedagogía que estudie el aprendizaje en entornos digitales, enfrenta la dimensión del formato, relacionándola con el sistema sensorial de los educandos y las capacidades del sistema mismo para garantizar niveles variables de precisión en la representación (como sucede en la simulación). El tema, por tanto, es central en la pedagogía contemporánea." (Mena & Lizenberg, 2013, p. 27). Esto podría ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades prácticas y a comprender los conceptos teóricos de manera más profunda, preparándolos mejor para enfrentar desafíos reales en el ámbito contable y empresarial. Por lo tanto, el proceso de enseñanza-aprendizaje en la actividad pedagógica implica una contrastación de modelos conceptuales entre docentes y estudiantes, y entre estos últimos de manera colaborativa.

Un pedagogo latinoamericano es Guillermo Folguera (2020), especializado en educación técnica y formación profesional, quien cuestiona cómo las comunidades, a menudo consideradas "atrasadas" desde una perspectiva occidental, han logrado integrar estas tecnologías modernas sin dejar de lado sus saberes y prácticas ancestrales. Destaca los conocimientos tradicionales en contraste con los avances tecnológicos y científicos contemporáneos

en diversos campos como la salud. Sus reflexiones sobre la integración de saberes y prácticas podrían tener implicaciones más amplias en la educación técnica y la formación profesional, enfocándose en la importancia de reconocer, valorar y aprender de diversas fuentes de conocimiento en distintos contextos, no solo en el campo de la salud, sino también en otras áreas técnicas y profesionales.

Margaret Honey, Michael Hacker, Marta Mena y Guillermo Folguera, con sus enfoques diversos pero complementarios, subrayan la necesidad de una educación técnica integral que integre saberes, prácticas innovadoras y la tecnología, preparando así a los estudiantes para afrontar los desafíos cambiantes del mundo laboral moderno. Cada uno de ellos ofrece una perspectiva única sobre cómo ocurre el aprendizaje y cómo los docentes pueden facilitarlo de manera efectiva. Las teorías y enfoques de estos autores a menudo se combinan en la práctica educativa para crear estrategias pedagógicas más eficaces como es el caso de la pedagogía constructivista con la cual se suscribe el presente trabajo. Cabe indicar que el proceso de enseñanza y aprendizaje es similar en cualquier área, sin embargo, como menciona Tomaselli (2018), en las carreras técnicas tiene un componente práctico más que teórico pues están orientadas a la actividad laboral por lo que el aprendizaje requiere un importante componente orientado hacia actividades laborales futuras.

El uso del término "proceso de enseñanza-aprendizaje" reconoce la complejidad inherente a la educación e involucra varios aspectos. Principalmente, subraya la responsabilidad compartida tanto de educadores como de estudiantes y enfatiza la importancia de comprender profundamente el contexto educativo. La enseñanza y el aprendizaje son dos aspectos interdependientes de la educación. La enseñanza proporciona el contenido, las guías y las oportunidades para el aprendizaje, mientras que el aprendizaje es el proceso mediante el cual los estudiantes asimilan, comprenden y retienen ese contenido. No se puede hablar completamente de uno sin considerar el otro. Sin embargo, es fundamental reconocer que en la realidad educativa existe un ciclo continuo de aprendizaje y enseñanza en el que ambos aspectos se entrelazan. En lugar de referirse únicamente al "ciclo de aprendizaje," sería más apropiado denominarlo como el "ciclo de enseñanza-aprendizaje." Bajo esta perspectiva, el trabajo de David Kolb adquiere un papel destacado debido a su amplio recorrido y contribuciones en este ámbito.

Con base en la información señalada anteriormente, el proceso de enseñanza y aprendizaje en las áreas técnicas profesionales se define como la adquisición de habilidades y conocimientos técnicos reales mediante actividades interactivas y experiencias prácticas, así como la promoción de la reflexión en acción para que los estudiantes adquieran habilidades críticas y puedan resolver problemas de manera efectiva en el ámbito laboral correspondiente. Esta definición es compatible con los pedagogos como Margaret Honey y Michael Hacker quienes subrayan la necesidad de una educación técnica integral que integre saberes, prácticas innovadoras y la tecnología necesarios en el mundo laboral moderno.

1.2.2. La Formación y Orientación Laboral en la educación técnica

John Dewey y Jean Piaget, reconocidos pedagogos, han dejado una huella significativa en el entendimiento moderno de la formación, entendida como el proceso de preparar intelectual, moral o profesionalmente a individuos o grupos. Dewey abogó por la conexión entre la formación y la vivencia directa de los estudiantes, promoviendo un aprendizaje activo y participativo. Mientras tanto, Piaget, con su teoría del desarrollo cognitivo, ha influenciado la comprensión sobre cómo los adolescentes adquieren conocimientos y habilidades en la educación secundaria. Estos enfoques han modelado la concepción y estructura de los programas educativos en la secundaria y el bachillerato, resaltando la importancia de una formación que vaya más allá de la simple transmisión de datos, enfocándose en el desarrollo integral de los estudiantes, su involucramiento activo y la capacidad para resolver problemas. En un contexto más contemporáneo, la contribución de otros autores destacados se vuelve relevante para ampliar el panorama educativo. Autores como Billett (2020), Krumboltz (1999) y Schön (2017) han profundizado en la formación continua y el aprendizaje a lo largo de la vida, especialmente en el ámbito laboral. Sus perspectivas sobre la formación profesional no solo consideran la adquisición de habilidades técnicas, sino que también incorporan aspectos sociales, ambientales y reflexivos en el proceso de aprendizaje. En los siguientes párrafos, se examinarán las ideas y contribuciones clave de estos autores, resaltando sus enfoques innovadores en la formación y orientación laboral.

Según Billett (2020) el aprendizaje no se detiene después de la educación secundaria ni universitaria, sino que continúa a lo largo de toda la vida. Al respecto el autor sostiene que el lugar de trabajo es un entorno crucial para el aprendizaje y promueve la idea de que las organizaciones deben convertirse en "organizaciones de aprendizaje". Billett respalda sus argumentos con investigaciones realizadas en diversas empresas y países, lo que le permite analizar las fortalezas y limitaciones del aprendizaje "en el trabajo". Krumboltz (1999) argumenta que la formación profesional no solo se trata de adquirir habilidades técnicas, sino que está profundamente influenciada por factores sociales y ambientales. Desde esta perspectiva, la formación profesional es un proceso en el cual los individuos interactúan con su entorno y toman decisiones vocacionales en función de sus experiencias, observaciones de modelos a seguir y expectativas sociales. Schön (2017) sostiene que los profesionales, como parte de su formación continua, deben reflexionar sobre sus acciones y experiencias mientras están inmersos en situaciones laborales reales. La formación profesional, según Schön, no se limita a la adquisición de conocimientos teóricos, sino que se nutre de la experiencia práctica y la reflexión sobre esa experiencia. Esto permite a los individuos mejorar sus habilidades y adaptarse a entornos laborales cambiantes.

La formación profesional se enfoca en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos necesarios para desempeñarse con éxito en un campo laboral particular. La importancia de una formación profesional dinámica y adaptable que reconozca la necesidad de aprender a lo largo de toda la vida, toma en cuenta factores sociales y ambientales, fomenta la reflexión y la acción como componentes esenciales del desarrollo profesional. Esto tiene

implicaciones significativas para el diseño de programas de Formación y Orientación Laboral (FOL) y la preparación de individuos para enfrentar los desafíos laborales contemporáneos.

Por su parte, orientar proviene del término oriente y significa dirigir o encaminar a alguien o algo hacia un lugar determinado, mientras que, el término laboral perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social (RAE- ASALE, 2014). Por lo tanto, la orientación laboral es un proceso que ayuda a las personas a tomar decisiones relacionadas con su carrera y trabajo, brindándoles información, asesoramiento y apoyo para alcanzar sus metas laborales y profesionales. Schön y Krumboltz ofrecen perspectivas valiosas sobre la orientación laboral. Schön (2017) aboga por un enfoque de orientación que aliente a las personas a aprender de sus experiencias laborales y adaptarse de manera continua a los desafíos cambiantes en el mundo laboral. Krumboltz (1999) alienta a un enfoque de orientación que ayude a las personas a explorar y adaptarse a medida que interactúan con su entorno laboral. Ambos autores enfatizan la importancia de una orientación laboral que no solo brinde información, sino que también fomente la reflexión y la adaptación en un contexto influenciado por múltiples factores.

La orientación laboral se centra en guiar a las personas en la toma de decisiones relacionadas con su carrera y trabajo. Proporciona asesoramiento y apoyo para ayudar a las personas a identificar sus metas laborales, explorar opciones profesionales y tomar decisiones informadas. La orientación laboral busca empoderar a las personas para que gestionen su desarrollo profesional a lo largo de la vida. En este sentido, es un concepto más ambicioso y menos específico que la formación profesional. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la orientación laboral y la formación profesional son dos aspectos esenciales en el desarrollo de una carrera laboral exitosa, pero difieren en sus enfoques y objetivos principales.

Por lo expuesto, la formación profesional y la orientación laboral se podría definir como el conjunto de componentes esenciales y complementarios en el desarrollo de la educación técnica. Mientras que la formación profesional se enfoca en la adquisición de habilidades específicas para el desempeño laboral, la orientación laboral se ocupa de guiar y capacitar a las personas para tomar decisiones informadas y gestionar su desarrollo profesional a lo largo del tiempo. Ambos aspectos se entrelazan para proporcionar las bases y el apoyo necesario en la construcción de una trayectoria laboral sólida.

1.2.3. El proceso de enseñanza – aprendizaje del módulo formativo Formación y Orientación Laboral en el bachillerato técnico

Dentro del enunciado general del currículo de contabilidad en el bachillerato técnico se incluyen tres módulos, uno de ellos es el de Formación y Orientación Laboral. Para cada uno de estos tres módulos se realizan orientaciones metodológicas que guían la actividad didáctica del docente. Desde luego, cada uno de ellos respetuoso del proceso

psicológico de enseñanza y aprendizaje que involucra la motivación, la atención, el procesamiento de la información, la memorización, la comprensión, la transferencia, la retroalimentación, la motivación continua y la evaluación que originalmente fueron sugeridos por Piaget (1979) y Vygotsky, 1934).

Sin embargo, dentro de las necesidades más actuales se busca contenidos de enseñanza altamente relevantes para la futura carrera de los estudiantes. Los conceptos se presentan en un contexto que refleja las situaciones y desafíos laborales que los estudiantes enfrentarán. El enfoque se orienta hacia el desarrollo de competencias específicas relacionadas con la ocupación o profesión. Esto implica la identificación de habilidades clave que los estudiantes deben adquirir y evaluar su dominio. En este sentido podrían ser de mucha utilidad considerar referentes pedagógicos de la Escuela Nueva en Montessori, Decroly y Summerhill que le dieron mucha importancia a las actividades manuales.

- En el Método Montessori (Montessori, 2023), por ejemplo, se promueven ambientes de aprendizaje cuidadosamente preparados. En la educación técnica, esto podría significar la creación de laboratorios y talleres bien equipados que reflejen el entorno laboral real. Los estudiantes Montessori trabajan tanto de manera individual como en grupos. Esto podría aplicarse a proyectos técnicos en los que los estudiantes a menudo necesitan la capacidad de trabajar independientemente y en equipos.
- Por su parte, el método Decroly enfatiza la observación y la exploración (Decroly, 2002). En educación técnica, esto podría promover la resolución de problemas prácticos y el aprendizaje a través de la experimentación. Decroly aboga por un enfoque interdisciplinario. En áreas técnicas, esto podría significar la integración de múltiples disciplinas para abordar problemas complejos.
- Summerhill, por su parte, valora la motivación intrínseca (Neill, 2000; Readhead, 2012). En educación técnica, esto podría implicar fomentar la pasión y el interés personal de los estudiantes por su campo de estudio. Si bien esto puede ser más desafiante en un contexto técnico, se podría permitir a los estudiantes participar en la planificación de proyectos y la toma de decisiones relacionadas con su formación.

Ahora bien, dentro del Módulo de Formación y Orientación Laboral se plantean ciertas estrategias para conseguir que se haga efectivo este proceso. Para ello sugieren el empleo de la combinación de charlas de profesionales, dramatizaciones, exposiciones, foros y material audiovisual crea un ambiente de aprendizaje interactivo y enriquecedor. Además, estas actividades ayudan a los estudiantes a comprender mejor los aspectos legales laborales y a desarrollar habilidades prácticas que serán esenciales en su futuro desempeño laboral.

- **Charlas y Capacitación Profesional:** Invitar a profesionales en campos relacionados con la salud y la seguridad laboral, como médicos, enfermeras, bomberos y miembros de la Cruz Roja, es una excelente

manera de brindar a los estudiantes información valiosa. A través de charlas y capacitaciones, los estudiantes pueden adquirir conocimientos sobre primeros auxilios, medidas de prevención de riesgos laborales y otros aspectos críticos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.

- **Dramatizaciones y Simulaciones:** Las dramatizaciones y simulaciones son actividades dinámicas que permiten a los estudiantes experimentar situaciones del mundo laboral de manera realista. Pueden representar escenarios relacionados con problemas legales laborales, casos de accidentes en el trabajo o situaciones de conflicto en el entorno laboral. Estas dramatizaciones ayudan a los estudiantes a comprender cómo aplicar sus conocimientos en situaciones reales.
- **Exposiciones y Foros:** Organizar exposiciones en las que los estudiantes puedan investigar y presentar temas específicos de interés en el campo de la formación y orientación laboral es una estrategia efectiva. Los foros de discusión también permiten que los estudiantes participen activamente y compartan sus perspectivas sobre cuestiones laborales y legales.
- **Presentación de Videos:** El uso de material audiovisual, como videos informativos y documentales relacionados con temas de Formación y Orientación Laboral, puede enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los videos pueden ilustrar situaciones reales en el lugar de trabajo, historias de éxito o casos prácticos relacionados con la legislación laboral.

Este enfoque pedagógico busca proporcionar a los estudiantes una formación integral que no solo se base en la teoría, sino que también fomente la aplicación práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos. Esto prepara a los estudiantes de manera efectiva para su futura inserción en el mundo laboral, promoviendo la comprensión y la reflexión en acción, siguiendo las ideas de Schön y Krumboltz.

El proceso de enseñanza-aprendizaje en el módulo de Formación y Orientación Laboral para el bachillerato técnico se define como un proceso psicológico de aprendizaje, destacando la relevancia de contenidos altamente pertinentes para la futura carrera de los estudiantes y su presentación contextualizada en desafíos laborales. Se adopta esta definición porque el currículo del módulo Formación y Orientación Laboral es compatible y sugiere un aprendizaje cubierto de estrategias interactivas como charlas con profesionales, dramatizaciones, exposiciones, foros y material audiovisual, promoviendo así una formación que no solo se base en la teoría, sino que fomente la aplicación práctica de conocimientos y habilidades, preparando efectivamente a los estudiantes para su inserción en el mundo laboral.

1.2.4. Dinámica del proceso de enseñanza – aprendizaje desarrollador en la Formación y Orientación Laboral

Según Zilberstein Toruncha et al. (1999) la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje se refiere a la interacción entre el docente y los estudiantes en el aula, y cómo se lleva a cabo el proceso de transmisión de conocimientos y habilidades. Bajo esta perspectiva, se busca que el docente asuma una dirección científica de la actividad cognoscitiva, práctica y valorativa de los estudiantes, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo y potencialidades. Se propicia la independencia cognoscitiva y la apropiación del contenido de enseñanza a través de procesos de socialización y comunicación. Además, se busca formar un pensamiento reflexivo y creativo en los estudiantes, que les permita establecer nexos y relaciones y aplicar el contenido a la práctica social, de modo tal que solucionen problemáticas no solo del ámbito escolar, sino también familiar y de la sociedad en general.

Según Silvestre Oramas y Zilberstein Toruncha (2002), la didáctica desarrolladora se dinamiza a través de la aplicación de métodos de aprendizaje y estrategias metodológicas. Estos métodos y estrategias son los motores que impulsan el proceso de enseñanza-aprendizaje, influyendo directamente en la participación de los estudiantes. Pero además de ello, la organización de recursos y medios didácticos desempeña un papel crucial al complementar el proceso de enseñanza, enriqueciendo la experiencia del estudiante y facilitando su participación.

El tratamiento del contenido se realiza con el propósito de garantizar un aprendizaje integral. Esto implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la promoción del desarrollo de habilidades, actitudes y valores. La organización de las actividades didácticas se integra en esta dinámica, asegurando que estén diseñadas de manera efectiva para alcanzar los objetivos educativos y mantener a los estudiantes comprometidos en su proceso de aprendizaje.

La didáctica desarrolladora se enfoca en crear un ambiente en el que los estudiantes puedan interactuar activamente con la información y aplicarla a situaciones de la vida cotidiana, lo que contribuye a un aprendizaje más significativo y duradero. La Didáctica Desarrolladora es un enfoque pedagógico que busca promover el desarrollo integral de los estudiantes, no solo en términos de conocimientos, sino también de habilidades, valores y actitudes. Como señalan Zilberstein Toruncha et al. (1999), se trata de un proceso de enseñanza-aprendizaje como una vía para la apropiación de conocimientos y habilidades, pero también para el desarrollo de la personalidad de los estudiantes.

La Didáctica Desarrolladora se opone al enfoque tradicionalista de la enseñanza, en el que se enfatiza el premio o el castigo, y propone en su lugar potenciar la actividad independiente en la búsqueda y construcción de nuevos conocimientos, la formación de valores y sentimiento.

En consecuencia, el aprendizaje desarrollador como un marco teórico que puede enriquecer la práctica educativa en áreas técnicas profesionales. Según José Zilberstein Toruncha (2009) el aprendizaje desarrollador refleja un enfoque pedagógico que promueve la formación integral de los estudiantes, fomentando no solo la adquisición de

conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades, actitudes y valores. Además, se enfoca en la importancia de una cultura didáctica integradora que permita la revisión y mejora continua de las estrategias pedagógicas y el desempeño de los docentes en el contexto del siglo XXI. Este enfoque integral tiene aplicaciones directas en la educación técnica, donde la formación de los estudiantes no solo se basa en habilidades técnicas, sino también en su crecimiento como individuos y ciudadanos competentes en el mundo laboral. Alinearse a este enfoque implica que el docente pueda interactuar con el estudiante para juntos trazar senderos de desarrollo.

Se necesita una toma de conciencia por parte del docente, que ha de traducirse en el dominio de una concepción didáctica que oriente la enseñanza a partir del diagnóstico de los intereses y las características personales de los estudiantes, con el fin de organizar situaciones de aprendizaje que los confronten e involucren en los tipos de actividad, y en el empleo de estrategias de aprendizaje como una vía para desarrollarlos integralmente. (Zilberstein Toruncha & Olmedo Cruz, 2014, p. 49).

Ahora bien, la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador en la Formación y Orientación Laboral (FOL) se basa en un enfoque pedagógico que prioriza la formación integral de los estudiantes, no solo en términos de adquisición de conocimientos, sino también en el desarrollo de habilidades, actitudes y valores necesarios para su éxito en el mundo laboral. En lugar de simplemente transmitir información, los docentes de Formación y Orientación Laboral utilizan estrategias que involucran activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Para ello se puede invitar a profesionales del campo laboral, como médicos, enfermeras, bomberos y otros, para dar charlas y capacitaciones es una parte clave de esta dinámica. Además, se pueden hacer dramatizaciones y simulaciones que permiten a los estudiantes experimentar situaciones del mundo laboral de manera realista.

Por último, es menester organizar exposiciones en las que los estudiantes investigan y presentan temas específicos de interés en el campo de la Formación y Orientación Laboral apoyándose en material audiovisual, como videos informativos y documentales relacionados con temas de trabajo, historias de éxito o casos prácticos relacionados con la legislación laboral.

La dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador en la Formación y Orientación Laboral se define como la participación de los estudiantes, la integración de conocimientos teóricos con situaciones laborales reales y el fomento de habilidades prácticas. Ello se asume así porque el módulo Formación y Orientación Laboral enriquece la formación de los estudiantes y los prepara de manera efectiva para enfrentar los desafíos del mundo laboral, no solo desde una perspectiva teórica, sino también práctica y reflexiva.

Conclusión del capítulo:

Este capítulo ha trazado una panorámica histórica de la formación técnica, explorando su evolución tanto a nivel mundial como en el contexto específico de Ecuador. Esta revisión histórica nos ha permitido comprender en profundidad cómo ha influido la educación técnica en el panorama educativo actual. Al considerar la evolución del proceso de enseñanza-aprendizaje, se revela una dinámica interactiva entre educadores y estudiantes, reconocida como un ciclo continuo de retroalimentación. La comprensión de diversos enfoques teóricos presentados por autores de renombre en la Formación y Orientación Laboral profesional como Billett, Krumboltz y Schön, así como aquellos que se destacan en el PEA de las áreas técnica como Margaret Honey, Michael Hacker, Marta Mena y Guillermo Folguera ha enriquecido significativamente nuestra comprensión de los mecanismos de aprendizaje. Además, se subraya la importancia de una formación técnica integral, que trasciende la mera transmisión de conocimientos y habilidades. Este enfoque resalta la participación del estudiante y la resolución de problemas como aspectos centrales para prepararlos ante los desafíos en entornos laborales cambiantes.

Los fundamentos teóricos abordados en este análisis resaltan la importancia vital de la orientación laboral en la toma de decisiones relacionadas con las carreras y trabajos. Además, evidencian que la formación profesional no se restringe al ámbito educativo formal, sino que se extiende a lo largo de toda la vida, nutriéndose de experiencias prácticas y reflexiones continuas. Por último, se destaca el enfoque pedagógico desarrollador, centrado en fomentar la formación integral de los estudiantes, incluyendo habilidades, actitudes y valores. Este enfoque se basa en la participación de los estudiantes en situaciones laborales reales y la aplicación de estrategias de aprendizaje dinámicas. Estrategias como la invitación a profesionales, dramatizaciones, simulaciones, presentaciones de videos y exposiciones emergen como pilares esenciales para enriquecer la formación, preparando de manera efectiva a los estudiantes para enfrentar los desafíos laborales futuros.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO

El presente capítulo constituye una detallada exploración del enfoque metodológico adoptado para llevar a cabo la investigación y el diagnóstico. Este apartado es fundamental para comprender la estructura y el proceso de análisis que sustentan los resultados obtenidos. Se aborda la manera en que se definieron y aplicaron las variables y categorías específicas relevantes para este estudio, asegurando su comprensión y aplicación acorde con el contexto de investigación. Luego, se detalla el alcance y enfoque adoptado para abordar los objetivos de la investigación, proporcionando claridad sobre la extensión y profundidad de la indagación. Después, se describe el tipo de investigación realizado y los métodos empleados, incluyendo un análisis detallado de los procedimientos llevados a cabo. También se presentan los instrumentos diseñados y utilizados para recolectar datos relevantes para el estudio, destacando su idoneidad y aplicación. Se explica la selección y el límite de la población o muestra considerada en el estudio, junto con las razones que respaldaron estas decisiones. Y, por último, se presentan las técnicas y herramientas estadísticas empleadas para analizar los datos recopilados en la fase inicial del diagnóstico, ofreciendo una visión general de los métodos de análisis utilizados.

2.1 Conceptualización y operacionalización de las variables y categoría

La operacionalización de la variable que se utilizó en este proceso lógico a través de este proceso investigativo con la intención de hacerlos menos abstractos y más útiles. Por lo tanto, cada variable fue recogida, valorada y observada se convierte en un indicador.

Tabla 1. Operacionalización de variables empleadas para el diagnóstico

| Variable | Concepto | Instrumento | Indicador | Tipo de variable |
|---|--|-------------------------|------------------------------|------------------|
| Percepción de la enseñanza del módulo formativo Formación y Orientación Laboral | Punto de vista de la docente sobre sus motivaciones para dedicarse a la enseñanza, sus fortalezas y aprendizajes en el aula, así como su enfoque en la planificación y estrategias pedagógicas | Entrevista a la docente | Respuesta abierta | Cualitativas |
| Percepción del aprendizaje del módulo formativo Formación y | Opiniones y perspectivas de los propios estudiantes sobre su experiencia en el módulo formativo de Formación y Orientación Laboral (FOL). | Encuesta al estudiante | Respuesta con siete opciones | Ordinal |

| | | | | |
|---|---|------------------------|--|-------------|
| Orientación Laboral | | | | |
| Sugerencias sobre aspectos didácticos | Identificación de métodos empleados por la docente y sugerencias realizados por ellos para mejorar el módulo formativo. | Encuesta al estudiante | Respuestas con más de una opción o respuesta abierta | Cualitativa |
| Manejo de clase por parte de la docente | La actuación de la docente en el aula, centrándose en aspectos como la comunicación, la motivación, la planificación de la enseñanza y la interacción con los estudiantes | Observación | Calificación con una escala de 1-10 | Ordinal |

2.2 Enfoque de la Investigación

Se ha adoptado un enfoque de investigación mixta en este estudio (Hernández Sampieri et al., 2014), combinando la valoración cuantitativa - cualitativa realizada por la docente sobre su profesión con una evaluación cuantitativa de la percepción de los estudiantes, también como tipo de investigación se considera educativa, explicativa – aplicativa. Además, se complementa este enfoque con la observación de clases.

2.3 Alcance de la investigación

La presente investigación tiene un alcance descriptivo y se limita al estudio de un grupo específico de estudiantes pertenecientes a un colegio en la región amazónica de Ecuador.

2.4 Declaración y justificación del tipo de investigación

El presente estudio es prospectivo y transversal debido a que se realizó una evaluación por una sola ocasión y no se realizó intervención alguna.

2.5 Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación

En este capítulo se abordan métodos teóricos para hacer el abordaje de la literatura científica relacionada con el tema, así como se emplean métodos empíricos que sirven para diseñar instrumentos, levantar información procesarla, analizarla, realizar la propuesta y volver a analizar la pertinencia de la propuesta.

2.5.1. Métodos teóricos:

Análisis y síntesis: a aplicarse durante todo el proceso investigativo y que nos permitirá describir una propuesta que mayoritariamente se aproxime al cumplimiento de los objetivos que nos hemos propuestos.

Histórico – Lógico: para analizar los antecedentes históricos del proceso de enseñanza – aprendizaje en el

bachillerato técnico.

Inducción – deducción: A partir de las vivencias que se suscitan en el módulo formativo de Formación y Orientación Laboral, basada en la evidencia” del tercero de bachillerato, y posteriormente deducir generalidades que serán empleadas para la formulación efectiva de la estrategia didáctica.

Criterio de Expertos a través del método Delphi: para valorar la estrategia didáctica, su factibilidad en cuanto a su aplicación y los beneficios que tendrá sobre la comunidad educativa Nueva Generación, Parroquia San Juan Bosco, Cantón San Juan Bosco en el periodo 2022- 2023.

2.5.2. Métodos empíricos:

Análisis documental: Enfocado a la recopilación de información de primera mano sobre los planes pedagógicos empleados, planes de estudio, planes curriculares y planes de clase o Syllabus, leyes y reglamentos y todo aquel documento que nos permita visibilizar como se potencializa la investigación.

Observación a clases y actividades docentes productivas para comprobar en qué medida los docentes aplican los métodos que dinamizan el proceso de enseñanza aprendizaje Formación y Orientación Laboral de la figura profesional Contabilidad.

Entrevista a docentes y estudiantes: enfocado en primera instancia a identificar como los estudiantes y docentes conciben el proceso de enseñanza aprendizaje, posteriormente se aplicará un proceso similar para corroborar si la propuesta presentada dentro de este proyecto investigativo genera mejoras.

Encuesta a estudiantes: para comprobar el nivel de motivación y satisfacción con el aprendizaje de los módulos formativos a nivel de dominio de las competencias profesionales de Formación y Orientación Laboral.

Métodos Matemáticos: cálculo porcentual

Métodos Estadísticos: Método inferencial y causal para facilitar el estudio del proceso de enseñanza – aprendizaje en el módulo Formación y Orientación Laboral del Bachillerato técnico e identificar las causas que generan el problema determinado. La medición la utilizaremos en la descripción con números alguna cualidad o cantidad de los resultados obtenidos: estas magnitudes numéricas deben ser comparables con otras fuentes de información. Con este método se puede conocer, analizar y comprender datos cuantitativos y cualitativos de la investigación. Con él se comprueba o verifica una parte de la realidad y se obtienen consecuencias verificables. Se desarrolla a través de las siguientes etapas: Recolección o medición: recogida de datos que, a veces, se puede hacer directamente por simple observación, pero en otros casos requiere complejos medios y técnicas. Se busca conocer determinadas características o magnitudes a las que se conoce como variables dentro del grupo a estudiar. Si la realidad a estudiar es demasiado grande se utilizan técnicas de muestreo obteniendo datos de grupos parciales que sean demostrativos del todo de manera verificable. Realizar de manera correcta esta primera etapa es esencial, los datos que proporciona son la base de todo estudio.

Método de la triangulación: La triangulación es una técnica de investigación que consiste en la combinación

de múltiples métodos en un estudio del mismo objeto o evento para abordar mejor el fenómeno que se investiga. Es decir, se trata de utilizar diferentes enfoques metodológicos para obtener una comprensión más completa y precisa del fenómeno estudiado. La triangulación puede involucrar diferentes tipos de métodos, como cualitativos, cuantitativos, teóricos, entre otros, y puede ser aplicada en diferentes etapas de la investigación, desde la recolección de datos hasta la interpretación de los resultados.

2.6 Instrumentos derivados de la metodología seleccionada.

- La **entrevista** a la docente se exploró diversos aspectos y constó de 4 ítems principales: Motivaciones para dedicarse a la enseñanza. Fortalezas y aprendizajes en el aula. Enfoque en la planificación. Estrategias pedagógicas utilizadas.
- La **encuesta** a los estudiantes incluyó preguntas variadas y constó de 4 secciones principales, con un total de 16 ítems: Relevancia del módulo (4 ítems). Metodología utilizada (4 ítems). Opiniones y perspectivas generales (4 ítems). Sugerencias de mejora (4 ítems).
- La **observación** de clases se estructura en dos grandes dimensiones: labor educativa general de la docente y dirección de la actividad de aprendizaje.
- La **triangulación** La triangulación en el diseño de una estrategia didáctica para el módulo formativo de Formación y Orientación Laboral (FOL) implica la combinación de múltiples fuentes de datos, métodos de recopilación de información y enfoques pedagógicos para lograr una comprensión más completa y precisa de las necesidades y desafíos en la enseñanza de Formación y Orientación Laboral. La triangulación permite abordar de manera más integral los aspectos a considerar al diseñar una estrategia de enseñanza-aprendizaje. Por lo que tomando en consideración: entrevista, encuesta y visita áulica, se llega a revelar las causas del proceso de enseñanza – aprendizaje que existe una deficiencia por lo que se implanta esta estrategia desarrolladora.

2.7 Delimitación de la población y la muestra. Justificación del tipo de muestreo.

La Población y Muestra, nuestro proyecto recopila información y se sustenta en base a la población Diana, ya que la investigación se proyecta a los 20 estudiantes del tercer año de bachillerato técnico, este tipo de muestra se considera no probabilístico. Así también en base a las encuestas realizadas con profesores del área técnica de la Unidad Educativa del Milenio Nueva Generación, Parroquia San Juan Bosco, Cantón San Juan Bosco en el periodo 2022- 2023.”, como muestra aleatoria de método de muestreo de la investigación, como análisis estadístico de los datos y los resultados obtenidos nos sirve para precisar la validez externa de estudio. En tal sentido por ser una población determinada, fija. Consideramos que no existe la necesidad de generar la formula asignada para esta investigación.

2.8 Estadígrafos o técnicas estadísticas empleadas para procesar y cuantificar los datos empíricos y para su interpretación.

Debido a que el enfoque de este estudio se centra en una interpretación descriptiva de los resultados, se han utilizado exclusivamente técnicas de descripción de cada variable. Esto implica que se han empleado frecuencias y porcentajes para analizar los datos recopilados. Estos resultados se presentan visualmente a través de diagramas de barras de error creados con el programa Excel para una mejor comprensión de los hallazgos.

2.9 Estrategia investigativa o proceder metodológico general seguido en el proceso de investigación de acuerdo con el alcance e intereses de la investigación.

En el contexto de este estudio, se ha llevado a cabo un diagnóstico en lugar de un análisis exhaustivo. Esto se debe a que el alcance de la investigación se limitó a describir una condición específica, es decir, la situación actual del módulo formativo Formación y Orientación Laboral en un entorno educativo particular. El objetivo principal fue obtener una visión general y comprensiva de esta situación sin profundizar en análisis más detallados o evaluaciones exhaustivas. Por lo tanto, el estudio se centró en recopilar información relevante a través de entrevistas, encuestas y observaciones para ofrecer una descripción precisa de la realidad en el contexto estudiado, sin realizar un análisis profundo o evaluaciones comparativas.

2.10 El análisis de los resultados de la etapa de diagnóstico inicial se presenta en este capítulo (Presentar las conclusiones del diagnóstico causal)

Para el desarrollo de este proyecto se consideró en cuenta a los estudiante y docentes de la Unidad Educativa “del Milenio Nueva Generación” a los estudiantes del tercer año de bachillerato técnico para solventar la investigación con datos reales y con las personas involucradas en la problemática. El proceso de diagnóstico de la educación técnica profesional se llevó a cabo mediante tres actividades clave: una entrevista a la docente, una encuesta a los estudiantes y una observación de clases. Estas actividades se realizaron con el propósito de obtener una comprensión más profunda de la dinámica y la calidad de la enseñanza en el contexto de la educación técnica.

En la **entrevista** a la docente, se exploraron sus motivaciones para dedicarse a la enseñanza, sus fortalezas y aprendizajes en el aula, así como su enfoque en la planificación y estrategias pedagógicas. La entrevista proporcionó información valiosa sobre las percepciones y prácticas de la docente en relación con la educación técnica. La **encuesta** a los estudiantes permitió recopilar opiniones y perspectivas de los propios estudiantes sobre su experiencia en el módulo formativo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Se indagó sobre aspectos como la relevancia del módulo, la metodología utilizada y las sugerencias de mejora. Los resultados de la encuesta ofrecieron una visión más amplia de las necesidades y expectativas de los estudiantes. La **observación** de clases brindó una oportunidad para evaluar la actuación de la docente en

el aula, centrándose en aspectos como la comunicación, la motivación, la planificación de la enseñanza y la interacción con los estudiantes. Esta actividad proporcionó información concreta sobre el desempeño de la docente en el entorno de enseñanza y aprendizaje. En conjunto, estas tres actividades de diagnóstico ayudaron a identificar áreas de fortaleza y posibles áreas de mejora en la educación técnica profesional. Los datos recopilados en estas actividades servirán como base para futuras decisiones y acciones destinadas a mejorar la calidad de la educación técnica en el contexto específico del módulo formativo Formación y Orientación Laboral y, en última instancia, en el sistema educativo en general.

2.10.1. Entrevista al docente

Se realizó una entrevista a la docente técnica de la Unidad Educativa del Milenio Nueva Generación, en la que manifiesta como su fortaleza ser paciente, y como se presentó la oportunidad de trabajar en la parte educativa, ya se acostumbró a ese trabajo, en la planificación de la clase no menciona que sigue un proceso, de igual manera no menciona que tipo de estrategias lo utiliza.

La docente técnica entrevistada decidió dedicarse a la enseñanza pedagógica principalmente debido a una oportunidad de trabajo y su afinidad por trabajar con jóvenes. Sus fortalezas incluyen la paciencia con los estudiantes, y menciona que está en constante aprendizaje al interactuar con los jóvenes. En cuanto a la planificación de clases, utiliza recursos variados dependiendo del tema, como laboratorios, textos y videos. Su interés en enseñar en la Unidad Educativa del Milenio Nueva Generación se relaciona con su especialidad en Contabilidad y su deseo de ayudar a estudiantes de bajos recursos. Las estrategias metodológicas que aplica están basadas en situaciones de la vida diaria y problemas empresariales. En general, parece estar comprometida con su trabajo y enfoque en la enseñanza.

La docente muestra una actitud positiva hacia la enseñanza, una disposición para adaptarse a las necesidades de los estudiantes y un enfoque pedagógico que se centra en aplicar conceptos a situaciones reales. Sin embargo, sería beneficioso obtener más detalles sobre sus estrategias metodológicas específicas y cómo fomenta la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Evidencias del proceso mencionado se encuentra en los anexos 1 y 2.

2.10.2. Encuesta a los estudiantes

Se aplicó una encuesta a los estudiantes sobre sus conocimientos y habilidades, Percepción de la Relevancia y Aplicabilidad, así como Comentarios y Sugerencias (Los resultados se presentan visualmente en el Anexo 2). Los resultados del cuestionario revelan una amplia gama de percepciones y comprensiones por parte de los

estudiantes sobre el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL). Como se podrá observar a continuación, los resultados proporcionan una visión completa de la percepción de los estudiantes sobre el Formación y Orientación Laboral y su preparación para el campo laboral, destacando la importancia de este módulo en su formación educativa y futura carrera en contabilidad.

Participaron del presente estudio un total de 20 estudiantes con una edad mínima de 17 años y máxima de 19 años, en promedio los jóvenes tienen 18 años. Un total de 12 estudiantes se identificaron con el género femenino y 8 con el masculino.

Evaluación de Conocimientos y Habilidades

Para iniciar el cuestionario se les solicitó una definición del módulo, se planteó ¿cómo definirías al módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL)? Las respuestas proporcionadas para definir el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) reflejan una variedad de percepciones y comprensiones por parte de los encuestados. Los estudiantes destacan la importancia de este módulo para comprender las condiciones laborales en su futura vida profesional, aprender a desenvolverse en el ámbito laboral, mejorar la formación en contabilidad y ser responsables en el trabajo. Consideran que es una herramienta valiosa proporcionada por el Ministerio de Educación que les ayudará a informarse sobre las consecuencias en la seguridad laboral y a evaluar su situación formativa y profesional para definir su itinerario. En general, los estudiantes valoran positivamente este módulo como una experiencia importante y beneficiosa para su desarrollo profesional.

Como se puede observar, algunas respuestas destacan la importancia del módulo formativo Formación y Orientación Laboral como una guía para los estudiantes en su futura vida laboral. Se enfatiza que este módulo les permite comprender las condiciones y el comportamiento adecuado en el entorno laboral. Otras respuestas mencionan la relevancia del módulo formativo Formación y Orientación Laboral en términos de seguridad y responsabilidad en el trabajo, lo que sugiere una comprensión más específica de los temas que se pueden abordar en este módulo. Algunas respuestas simplemente elogian la importancia del módulo formativo Formación y Orientación Laboral sin proporcionar detalles específicos sobre lo que aborda o enseña. Se menciona la relación entre el módulo formativo Formación y Orientación Laboral y la figura profesional de contabilidad, lo que indica una comprensión de cómo este módulo puede estar vinculado a disciplinas específicas o áreas profesionales. Sólo una respuesta destaca la importancia de evaluar a cada alumno en función de sus capacidades, motivación y deseos, lo que sugiere una comprensión más profunda del enfoque de orientación laboral.

La siguiente pregunta fue ¿qué calificación daría a sus conocimientos respecto a este módulo? La mayoría de los estudiantes señala que tiene una comprensión adecuada y una comprensión básica, lo que sugiere un nivel de

conocimiento fundamental pero limitado sobre el tema. Sin embargo, las respuestas abarcan una gama de niveles de comprensión y conocimiento, desde aquellos que tienen un conocimiento profundo hasta aquellos que solo han escuchado algo sobre el tema. Estos niveles de comprensión pueden ser útiles para evaluar la familiaridad y el grado de conocimiento de los encuestados sobre un tema o concepto en particular.

Se preguntó a los estudiantes si podrían diferenciar los derechos y obligaciones del empleador y trabajador de acuerdo con el marco legal vigente. Varias respuestas indican que entienden bien el concepto y que tienen una comprensión adecuada del tema. Esto sugiere que tienen un nivel intermedio de comprensión, lo que podría significar que pueden diferenciar entre los derechos y obligaciones, pero quizás no de manera tan clara como aquellos que afirman poder explicarlo claramente. Estas respuestas reflejan una variedad de niveles de comprensión, desde aquellos que pueden explicar claramente la diferenciación hasta aquellos que tienen una comprensión básica o han escuchado algo sobre el tema. La mayoría parece tener al menos una comprensión adecuada del concepto, lo que indica que tienen conocimiento sobre los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores según la legislación vigente.

También se les preguntó si ¿crees que el módulo formativo Formación y Orientación Laboral se relaciona con la detección de situaciones de riesgo habituales en el ámbito laboral? Varios encuestados indican que pueden mencionar muchas áreas relacionadas con la detección de situaciones de riesgo laboral. Esto sugiere que tienen un buen conocimiento de este aspecto, aunque quizás no tan amplio como aquellos que tienen un conocimiento amplio. Además, la mayoría de los encuestados tienen al menos un conocimiento básico o más amplio sobre las áreas relacionadas con la detección de situaciones de riesgo en el ámbito laboral. Algunos tienen un conocimiento más profundo y pueden mencionar muchas áreas específicas, mientras que otros tienen un conocimiento más limitado y pueden mencionar solo unas pocas áreas o no están seguros.

La siguiente pregunta tiene que ver con los primeros auxilios. ¿Puedes reconocer o aplicar algunos procedimientos de primeros auxilios en el lugar del accidente o en situaciones simuladas de acuerdo con la normativa de seguridad vigente? Varios encuestados pueden enumerar varios procedimientos, lo que sugiere que tienen un conocimiento adecuado, pero quizás no tan completo como aquellos que pueden mencionar muchos. Aunque la mayoría de los encuestados tienen al menos un conocimiento adecuado de los procedimientos de primeros auxilios de acuerdo con la normativa de seguridad. Algunos tienen un conocimiento más profundo y pueden mencionar muchos procedimientos, mientras que otros tienen un conocimiento más limitado y solo pueden mencionar uno o dos. En general, parece que hay una comprensión razonable de este tema entre los encuestados.

Se preguntó a los estudiantes si ¿podrías diferenciar las formas de inserción en el campo laboral utilizando tus

propias capacidades e intereses en tu proyección profesional? Siete encuestados reconocen la gran importancia de diferenciar las formas de inserción laboral según sus capacidades e intereses en su proyección profesional. Esto indica que son conscientes de la relevancia de este proceso. Algunos tienen un conocimiento más profundo y reconocen su gran importancia o tienen un buen entendimiento, mientras que otros tienen un conocimiento más limitado o vago en este aspecto. En general, parece haber una comprensión generalizada de la relevancia de este proceso.

La pregunta ¿sabrías establecer alternativas que den la oportunidad de elegir el ingreso al campo laboral o acceder a las distintas ofertas educativas con la finalidad de mejorar tus condiciones de vida? Obtuvo las siguientes respuestas: Casi la mitad de las estudiantes señaló como respuesta que entienden la relevancia básica de este concepto, lo que sugiere una comprensión fundamental pero quizás no tan profunda como aquellos que indican que comprenden su importancia. Algunos tienen un conocimiento más profundo y reconocen la importancia o tienen un buen entendimiento, mientras que otros tienen un conocimiento más limitado o vago en este aspecto. En general, parece haber una comprensión generalizada de la relevancia de este proceso.

Experiencia en la Enseñanza del módulo Formación y Orientación Laboral

Se preguntó a cada estudiante ¿cómo describirías tu satisfacción con la forma en que se imparte el módulo Formación y Orientación Laboral en tu Bachillerato Técnico? Las respuestas proporcionadas indican el nivel de satisfacción de los encuestados con la forma en que se imparte el módulo Formación y Orientación Laboral en su bachillerato técnico. Algunos encuestados expresan neutralidad en cuanto a su satisfacción. No están particularmente satisfechos ni insatisfechos con la forma en que se imparte el módulo. Algunos están muy satisfechos, otros bastante satisfechos y algunos son neutrales en su evaluación. Sin embargo, también hay un grupo minoritario que no está completamente satisfecho con la enseñanza del módulo. La evaluación de la satisfacción puede variar según las experiencias individuales y las expectativas de los encuestados.

Una siguiente pregunta manifestó ¿consideras que los temas abordados en el módulo Formación y Orientación Laboral son relevantes para tu futura carrera en contabilidad? Casi la mayoría de los encuestados califican los temas como bastante relevantes. Esto indica que ven una conexión sólida entre los contenidos del módulo y su futura carrera en contabilidad. Algunos los consideran extremadamente relevantes, mientras que otros los ven como bastante relevantes o moderadamente relevantes. Solo un grupo minoritario los califica como algo relevantes. Esta evaluación sugiere que la mayoría de los encuestados reconocen la importancia de los contenidos del módulo para su futura profesión.

Percepción de la Relevancia y Aplicabilidad

Se les preguntó ¿cómo crees que los conocimientos adquiridos en el módulo Formación y Orientación Laboral pueden contribuir a tu éxito laboral en el futuro? Ocho de los encuestados considera que los conocimientos adquiridos en el módulo contribuyen significativamente a su éxito laboral futuro. Esto indica que ven una conexión sólida entre estos conocimientos y su carrera. Algunos los consideran fundamentales, mientras que otros creen que contribuyen en gran medida o de manera moderada. Solo un grupo minoritario ve una contribución limitada o en cierta medida. Estas respuestas reflejan la percepción general de que los conocimientos del módulo son valiosos para su futura carrera.

Se les preguntó ¿tienes planes de continuar tus estudios en el campo de la contabilidad después de completar el bachillerato técnico? La mayoría de los encuestados planea continuar sus estudios en contabilidad o están considerando la posibilidad de continuar sus estudios en contabilidad, aunque no todos han tomado decisiones concretas. Esto indica una disposición general a seguir en esta dirección, pero con algunas dudas o incertidumbre. Pocos ya han tomado decisiones concretas, mientras que otros están en proceso de considerar sus opciones. Solo un grupo minoritario tiene dudas sobre continuar. Estas respuestas reflejan una inclinación general hacia la continuidad educativa en contabilidad después del bachillerato técnico.

La siguiente pregunta planteó ¿Tienes experiencia previa en el campo de la contabilidad o áreas relacionadas fuera del aula de clases? La mayoría de los estudiantes han indicado tener algo de experiencia y experiencia moderada en el campo de la contabilidad o áreas relacionadas. Esto sugiere que han tenido alguna exposición o experiencia práctica en el campo, lo que podría ser beneficioso para su comprensión de los conceptos y procesos contables en el aula. Las demás respuestas muestran una variedad de niveles de experiencia previa entre los estudiantes de contabilidad, desde aquellos con una experiencia significativa hasta aquellos con muy poca o ninguna experiencia. Esta diversidad en las experiencias previas puede influir en la forma en que los estudiantes abordan y comprenden los conceptos y tareas relacionados con la contabilidad en el aula.

Comentarios y Sugerencias

Una pregunta adicional fue pedirles a los estudiantes que identifiquen si el profesor había incluido algunas actividades dentro de sus clases. La explicación directa por parte de la profesora es la metodología más comúnmente identificada. Esto indica que los estudiantes reciben instrucciones y orientación de su profesora. La realización de tareas fuera del aula también se mencionó en algunas respuestas. Esto sugiere que se asignan tareas que requieren trabajo independiente. Muchos estudiantes reconocen la importancia de las lecturas como una metodología de enseñanza en el Módulo Formación y Orientación Laboral. Esto sugiere que se utilizan materiales de lectura para proporcionar información y conocimientos. Además, la realización de tareas fuera del aula también se mencionó en algunas respuestas. Por el contrario, las actividades que menos han realizado son

los videos, dictado, juegos y dinámicas, así como debates en clases. Es decir, se advierte que existe una falta de trabajo interactivo entre estudiantes (discusión y debates) así como los juegos y dinámicas son bastante limitados en la asignatura.

Las respuestas de los estudiantes proporcionan una variedad de comentarios y opiniones sobre su experiencia en el módulo Formación y Orientación Laboral. Al respecto, se les preguntó ¿tienes algún comentario adicional sobre tu experiencia en el módulo Formación y Orientación Laboral.? Se han seleccionado algunas respuestas que se consideran relevantes a propósito de la presente investigación.

Algunos estudiantes expresan un deseo de clases más dinámicas y participativas, indicando un interés en un enfoque de enseñanza más interactivo. Otros resaltan la utilidad del módulo para prepararlos en procesos de selección laboral, destacando la importancia de las habilidades adquiridas. Se observa una apreciación positiva del módulo, con estudiantes describiéndolo como "bonito" y valioso en términos de conocimientos sobre el ámbito laboral. La importancia de aprender cómo comportarse en un trabajo también se subraya. Algunos estudiantes expresan el deseo de más tiempo dedicado al módulo, sugiriendo un interés en profundizar en los temas. Además, se evidencia un llamado a un mayor apoyo gubernamental en términos de recursos y tiempo dedicado al módulo. En resumen, las respuestas muestran una variedad de percepciones y necesidades de los estudiantes con relación al módulo FOL, destacando su importancia en su formación educativa y futura carrera.

Las respuestas reflejan una variedad de percepciones y opiniones sobre el módulo Formación y Orientación Laboral, con algunos estudiantes destacando la importancia de las habilidades laborales adquiridas, mientras que otros desean una enseñanza más dinámica o recursos adicionales. Estos comentarios pueden ser útiles para mejorar la experiencia de aprendizaje en el módulo.

La siguiente pregunta fue ¿tienes alguna sugerencia para mejorar la forma en que se imparte el módulo Formación y Orientación Laboral? Los estudiantes expresan la necesidad de cambiar las metodologías de enseñanza, lo que podría implicar la adopción de enfoques más innovadores y diversos para mantener el interés de los estudiantes. La demanda de que el módulo sea más didáctico sugiere un enfoque centrado en el estudiante con actividades prácticas y participativas. La importancia de una explicación más clara y efectiva por parte de los docentes destaca la relevancia de la comunicación en el proceso de aprendizaje. Las sugerencias de capacitación adicional para los docentes en estrategias de enseñanza indican el reconocimiento de que la formación del profesorado es crucial para la calidad de la enseñanza. Además, la importancia de que los docentes muestren entusiasmo y traten a los estudiantes con respeto y confianza destaca la influencia del ambiente de aprendizaje en la motivación y el rendimiento de los estudiantes. La propuesta de un enfoque de enseñanza más continuo y progresivo sugiere una

valoración de la mejora constante. En general, las sugerencias enfatizan la importancia de estrategias de enseñanza más creativas, innovadoras y centradas en el estudiante para mejorar la experiencia de aprendizaje en el módulo Formación y Orientación Laboral. Las sugerencias de los estudiantes se centran en aspectos como la metodología de enseñanza, la claridad en las explicaciones, la capacitación docente, el entusiasmo de los docentes y la creatividad en las estrategias de enseñanza. Estas sugerencias pueden ser consideradas para mejorar la calidad de la enseñanza del módulo Formación y Orientación Laboral y la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

2.10.3. Observación de clases

Basándonos en las observaciones realizadas a la docente y la valoración dada de 0 a 10 en diferentes aspectos de su labor educativa, aquí está un análisis:

1. **Capacidad para solucionar conflictos y problemas:** La docente recibió una puntuación perfecta de 10 en este aspecto, lo que sugiere que tiene una excelente capacidad para abordar y resolver conflictos y problemas en el entorno educativo. Esto indica un alto nivel de habilidades interpersonales y una capacidad para crear un ambiente de aula positivo y armonioso.
2. **Actitud ante las propuestas y recomendaciones de los estudiantes:** La docente obtuvo una puntuación de 8 en este aspecto. Aunque esta puntuación es positiva, sugiere que podría haber margen para mejorar su receptividad y consideración de las propuestas, reflexiones y recomendaciones de los estudiantes. Una puntuación de 8 indica que está abierta a las ideas de los estudiantes, pero podría trabajar en una actitud aún más receptiva.
3. **Favorece la comunicación docente-tutor-estudiante y estudiante-estudiante:** La docente recibió la puntuación máxima de 10 en ambas categorías, lo que indica que fomenta una comunicación efectiva tanto entre docentes y tutores como entre los estudiantes. Esto es esencial para crear un entorno de aprendizaje colaborativo y de apoyo.
4. **Favorece la comunicación con otros roles:** La docente también obtuvo una puntuación perfecta de 10 en esta categoría. Esto significa que es efectiva en facilitar la comunicación no solo entre docentes y estudiantes, sino también entre estudiantes y otras partes interesadas, como clientes y especialistas. Esto sugiere una habilidad sólida para establecer conexiones fuera del aula.

Parece que la docente tiene una actuación sólida en la mayoría de los aspectos evaluados. Su capacidad para solucionar conflictos y fomentar la comunicación es especialmente destacable. Sin embargo, podría considerar

trabajar en una actitud aún más receptiva hacia las propuestas y recomendaciones de los estudiantes para lograr una puntuación perfecta en este aspecto.

Ahora bien, veamos qué ocurre en actividades prácticas, en este caso, las calificaciones otorgadas al docente en diferentes aspectos de su actividad:

1. **Orientación didáctica hacia el objetivo de la actividad:** La docente recibió una calificación de 5 puntos en este aspecto. Esto sugiere que su capacidad para guiar a los estudiantes hacia los objetivos de la actividad podría necesitar mejoras. Una calificación de 5 indica que puede ser más claro en cuanto al qué, el para qué, el por qué, el cómo y las condiciones en que tendrá lugar la actividad.
2. **Diagnóstico de conocimientos y experiencias previas de los estudiantes:** En esta categoría, el docente obtuvo una calificación de 5 puntos. Esto indica que podría trabajar en una evaluación más precisa de los conocimientos y experiencias previas de los estudiantes para adaptar sus estrategias de enseñanza-aprendizaje.
3. **Motivación hacia el contenido:** La docente recibió una puntuación perfecta de 10 en este aspecto, lo que sugiere que es muy efectivo en motivar a los estudiantes hacia el contenido a través de estrategias que generan expectativas positivas. Esto es esencial para el compromiso y la participación de los estudiantes.
4. **Dominio de los contenidos profesionales:** La docente obtuvo una calificación de 8 puntos en este aspecto, lo que indica un sólido dominio de los contenidos profesionales. Esto es fundamental para transmitir información precisa y relevante a los estudiantes.
5. **Principio de la fundamentación, interdisciplinariedad y sistematización del contenido:** La docente recibió calificaciones de 5 puntos en cada uno de estos principios. Esto sugiere que podría trabajar en la aplicación más efectiva de estos principios en su enseñanza para hacerla más integral y relacionada con el contexto laboral.
6. **Tareas docente-productivas:** La docente obtuvo una puntuación perfecta de 10 en esta categoría. Esto indica que las tareas docente-productivas que utiliza son altamente efectivas para la construcción de experiencias de aprendizaje y la formación de competencias.
7. **Relación entre el contenido y los procesos laborales/profesionales:** La docente recibió una calificación de 8 puntos en este aspecto, lo que sugiere que establece una relación adecuada entre el contenido de enseñanza-aprendizaje y los procesos productivos o de servicios de la empresa.

8. **Consideración de aspectos sociológicos y éticos-humanistas:** La docente obtuvo una calificación de 5 puntos en esta categoría. Esto sugiere que podría prestar más atención a la incorporación de aspectos sociológicos y éticos-humanistas en su enseñanza para contextualizarla aún mejor.
9. **Selección y empleo de métodos y procedimientos metodológicos:** La docente recibió una calificación de 8 puntos en este aspecto. Esto indica que es eficaz en la selección y uso de métodos y procedimientos metodológicos adecuados para seguir la lógica de los procesos productivos y de servicios.
10. **Control y evaluación del progreso de los estudiantes:** La docente obtuvo una calificación de 10 puntos en esta categoría, lo que sugiere que es muy efectivo en el seguimiento y la evaluación del ritmo de aprendizaje, los progresos y los resultados de los estudiantes.
11. **Favorecimiento de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación:** La docente recibió una calificación de 8 puntos en este aspecto. Esto indica que promueve eficazmente la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación entre los estudiantes.
12. **Orientación de tareas evaluativas:** La docente obtuvo una calificación de 8 puntos en esta categoría, lo que sugiere que es efectivo en la orientación de tareas evaluativas que fomentan el aprendizaje autónomo y la vinculación de la teoría con la práctica.

Aunque la docente tiene un desempeño sólido en la mayoría de los aspectos evaluados, con una destacada capacidad para motivar a los estudiantes y un fuerte control y evaluación de su progreso, es importante que trabaje en áreas como la orientación didáctica hacia los objetivos de la actividad y la consideración de aspectos sociológicos y éticos-humanistas en su enseñanza para mejorar aún más su práctica.

2.10.4. Análisis de resultados

Los resultados de la encuesta revelan que los estudiantes de bachillerato técnico, específicamente los que se están especializando en Contabilidad, reconocen la importancia del módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) en su formación. La mayoría de los estudiantes considera que los temas abordados en el módulo son relevantes para su futura carrera. Esto refleja una comprensión sólida de la utilidad de adquirir conocimientos sobre sus derechos y obligaciones laborales, así como sobre aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Los resultados de la encuesta muestran que los estudiantes valoran la relevancia del módulo Formación y Orientación Laboral en relación con su futuro laboral realizando actividades prácticas, es decir, construyendo sus conocimientos como enfatizaba Piaget. Esto refleja una comprensión activa de la importancia de adquirir conocimientos sobre derechos y obligaciones laborales, así como sobre seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la forma en que se imparte el módulo Formación y Orientación Laboral muestra que los estudiantes no están satisfechos con la asignatura, de hecho, la mayoría o son neutrales en su valoración o abiertamente señalan no estar completamente satisfechos. Por ello los estudiantes ofrecen una serie de sugerencias para mejorarlo. Estas sugerencias incluyen la necesidad de metodologías más dinámicas y didácticas, una explicación más efectiva por parte de los docentes, capacitación adicional para los docentes en estrategias de enseñanza y la importancia de que los docentes muestren entusiasmo por la asignatura. Estas opiniones destacan la importancia de la calidad de la enseñanza en el éxito del módulo y en la retención del conocimiento por parte de los estudiantes. Un aspecto crucial es que los estudiantes realizan actividades individuales antes de la interacción por lo que podría ser necesario considerar las relaciones entre pares como una zona de desarrollo próximo de la teoría propuesta por Vygotsky. Por otro lado, hay que tener en cuenta desde una perspectiva de aprendizajes significativos que Ausubel sugiere que el aprendizaje es más efectivo cuando los nuevos conceptos se relacionan con el conocimiento previo y tienen significado personal, para lo cual los estudiantes deben tener más protagonismo interactuando y debatiendo entre sí.

Las sugerencias específicas proporcionadas por los estudiantes, como la implementación de metodologías más dinámicas, la capacitación docente y una comunicación más efectiva, son valiosas y podrían ser consideradas por las autoridades educativas para mejorar la calidad de la enseñanza de Formación y Orientación Laboral. La asignatura cobra más sentido todavía si es que se toma en cuenta que muchos estudiantes planean continuar sus estudios en el campo de la contabilidad después de completar el bachillerato técnico. Esto sugiere que ven el módulo Formación y Orientación Laboral como una base importante para su futura carrera y están dispuestos a seguir avanzando en su educación. En tal sentido, es necesario que las habilidades en esta asignatura estén muy desarrolladas, el nivel de aplicación y análisis, según la taxonomía de Bloom, son relevantes en este contexto. Para ello tal vez sea necesario tener en cuenta que los indicadores de logro del currículo esperan que los estudiantes sean capaces de sintetizar información de múltiples fuentes, analizar críticamente la información, evaluar argumentos y tomar decisiones informadas, así como, puedan descomponer información compleja en partes más pequeñas y comprender las relaciones entre esas partes. Lo ideal es que los estudiantes estén en capacidad de aplicar sus conocimientos en situaciones concretas para lo cual el juego de roles o la simulación de actividades concretas que puedan ocurrir en el trabajo son de vital importancia.

Conclusión del capítulo:

A través de la revisión de los elementos clave del capítulo, se pueden extraer algunas conclusiones. La primera es sobre la conceptualización y operacionalización de variables y categoría. En este capítulo, se establece la base conceptual para la investigación, definiendo las variables y categorías clave que se explorarán en el estudio. Esto proporciona una estructura sólida para la investigación y asegura una comprensión compartida de los conceptos

involucrados. Se especifica el enfoque que se utilizará en el estudio, lo que guiará la metodología y el proceso de investigación en su conjunto. Esto ayuda a definir la orientación del estudio y su relación con el objeto de investigación. La delimitación del alcance de la investigación establece los límites de lo que se investigará, lo que es esencial para enfocar la investigación de manera efectiva y garantizar que los recursos se utilicen de manera eficiente. Se identifica el tipo de investigación y se proporciona una justificación para su elección. Además, se describen los métodos y herramientas utilizados en la investigación, lo que proporciona una visión general de cómo se recopilarán y analizarán los datos. Esto es esencial para comprender la metodología del estudio. Luego, se especifica la población y la muestra que se utilizarán en la investigación, junto con la justificación del tipo de muestreo elegido. También se mencionan las técnicas estadísticas que se emplearán para procesar y cuantificar los datos empíricos y para su interpretación. Esto proporciona una idea de cómo se analizarán los resultados. Se presenta una estrategia general para el proceso de investigación, lo que ayuda a comprender la secuencia y los pasos que se seguirán para llevar a cabo el estudio. Al final del capítulo se realiza el análisis de resultados diagnósticos. Aunque se hace referencia al análisis de resultados en este capítulo, no se proporcionan las conclusiones. Sin embargo, se da una idea de cómo se abordará este aspecto en el estudio en el siguiente capítulo. En resumen, se establece los fundamentos y la metodología de la investigación, lo que es fundamental para comprender cómo se llevará a cabo el estudio y cómo se abordarán los resultados. Proporciona una visión general clara de los aspectos técnicos y metodológicos de la investigación y sienta las bases para la etapa posterior de análisis y conclusiones.

CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Antes de ofrecer resultados de la validación de la propuesta que se propone en el presente capítulo, es necesario presentar a la propuesta desde una fundamentación acorde a la realidad. Es a partir de estos objetivos que se plantean la estrategias y actividades concretas para emplearlas en el aula de clases. De este modo, este capítulo se centra en proponer una estrategia didáctica innovadora destinada a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral. Inicia exponiendo los principios teóricos que respaldan esta estrategia, seguido por un detallado análisis de la estrategia misma, dividida en fases bien definidas: diagnóstico, aplicación, valoración y retroalimentación. Asimismo, se examina la validación de esta propuesta mediante el análisis de los resultados obtenidos durante su puesta en práctica y la evaluación de su efectividad en relación con los objetivos planteados.

3.1. Fundamentos teóricos de la estrategia didáctica desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral

Una estrategia didáctica es un conjunto de acciones y métodos planificados que un docente utiliza con el propósito de facilitar el proceso de enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes. Estas estrategias están diseñadas para lograr objetivos educativos específicos, como la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades, la comprensión de conceptos, y la promoción de la participación de los estudiantes. Schön (2017) cree que las estrategias didácticas son planes flexibles para guiar la acción en situaciones concretas. En su enfoque, estas estrategias son flexibles y se ajustan a medida que los docentes se enfrentan a las necesidades cambiantes de sus estudiantes. Por su parte, Laurillard (2013) las describe como actividades y tareas que guían a los estudiantes a través del proceso de aprendizaje. Desde esta perspectiva, las estrategias didácticas son un medio para llevar a los estudiantes a través de un camino de adquisición de conocimientos y habilidades. Con base en lo expuesto, se puede señalar que las estrategias didácticas son planes de acción flexibles que guían a los estudiantes a través de un proceso de aprendizaje estructurado y adaptativo, que incluye una variedad de actividades y tareas destinadas a lograr objetivos educativos específicos.

Con base en la teoría de Schön (2017) y Laurillard (2013) las características de las estrategias didácticas son la flexibilidad, estructura, objetivos, participación, variedad de enfoque, evaluación, motivación, y enfoque de aprendizaje.

Flexibilidad: Deben ser adaptables para satisfacer las necesidades cambiantes de los estudiantes y las situaciones de aprendizaje.

- Estructura: Proporcionan un marco organizado de actividades y tareas para el proceso de enseñanza y aprendizaje.
- Objetivos Educativos: Deben estar alineadas con objetivos específicos de aprendizaje.
- Participación: Fomentan la participación de los estudiantes en su propio aprendizaje.

- Variedad de Enfoques: Pueden incluir diferentes métodos, técnicas y recursos para abordar diversas formas de aprendizaje y estilos de los estudiantes.
- Evaluación: Deben incluir métodos para evaluar el progreso de los estudiantes y el logro de los objetivos educativos.
- Motivación: Deben ser diseñadas para mantener la motivación de los estudiantes a lo largo del proceso de aprendizaje.
- Enfoque en el Aprendizaje: Deben centrarse en cómo los estudiantes adquieren y asimilan conocimientos y habilidades.

Por otro lado, varios autores como Dewey (1995), Vygotsky (2020), Bandura (1987), Schön (2017), Piaget (1979), Krumboltz (1999) y Gardner (2015) han ofrecido enfoques teóricos que son útiles para generar estrategias de utilidad. Particularmente a la autora del presente estudio le interesa tres teorías. El primer y más importante referente es el relacionado con Vygotsky (2020) quien propuso la Zona de Desarrollo Próximo como el aprendizaje en interacción con los demás.

Dentro de la línea de Vygotsky se enmarca la Teoría del Aprendizaje Colaborativo (Roselli, 2011) y la Teoría de la Representación Social (Roselli, 2016). Según Roselli (2011 y 2016), el aprendizaje colaborativo y la representación social son conceptos relevantes en psicología educativa y social, respectivamente. Aunque ambos tienen una base sólida en la literatura, rara vez se han conectado conceptualmente debido a sus orígenes epistemológicos independientes. Sin embargo, ambos conceptos se centran en la construcción del conocimiento a través de la interacción social, lo que sugiere una afinidad con el enfoque socio-constructivista. Sin embargo, este criterio es demasiado general y poco específico con respecto a la formación específica orientada hacia el campo laboral. Por lo tanto, se seleccionan dos teóricos como referentes aún más próximos al módulo Formación y Orientación Laboral: Krumboltz y Schön

La teoría de la Planificación de la Carrera Social pues tiene en cuenta la influencia de factores sociales y ambientales en la toma de decisiones vocacionales de Krumboltz. Además, incluye la teoría de Schön sobre la Reflexión en la Acción se centra en cómo los profesionales reflexionan sobre sus acciones y experiencias mientras están inmersos en situaciones reales. En conjunto, Krumboltz y Schön proporcionan herramientas teóricas que fomentan la comprensión de la interacción entre factores personales, sociales y ambientales en la formación y orientación laboral, así como el desarrollo de habilidades reflexivas cruciales para el éxito profesional. Al incorporar estas perspectivas en la enseñanza de Formación y Orientación Laboral, se brinda a los estudiantes una base sólida para abordar sus futuros desafíos laborales con un enfoque más informado y una capacidad mejorada para aprender de sus experiencias.

El Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) tiene un propósito eminentemente práctico, destinado a preparar a los estudiantes para su futura inserción en el mundo laboral. Sin embargo, la metodología tradicional que prevalece en la enseñanza de este módulo se ha centrado principalmente en clases magistrales, donde la

docente transmite información teórica, y asignaciones que a menudo se limitan a la transcripción y lectura de textos. Como resultado, los estudiantes han expresado una satisfacción moderada con la asignatura, acompañada de inquietudes didácticas.

Uno de los desafíos más evidentes es la falta de participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje de Formación y Orientación Laboral. La limitada interacción en el aula y la falta de oportunidades para aplicar activamente los conceptos aprendidos han generado un ambiente de aprendizaje pasivo y una comprensión superficial de los temas.

En este contexto, surge la pregunta fundamental: **¿Podría una propuesta didáctica centrada en estrategias interactivas como el juego de roles, el debate, la participación de los estudiantes y el diálogo entre pares mejorar la identificación de los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales de los futuros bachilleres técnicos en su entorno laboral?**

La respuesta a esta pregunta radica en el poder transformador de la participación y la experiencia práctica en el proceso de aprendizaje. Mediante el juego de roles, los estudiantes pueden simular situaciones laborales reales, lo que les permite aplicar y contextualizar los conceptos teóricos. Los debates fomentan la reflexión crítica y la argumentación, lo que lleva a una comprensión más profunda de los derechos y obligaciones en el ámbito laboral. La participación de los estudiantes y el diálogo entre pares fomentan el intercambio de perspectivas y experiencias, enriqueciendo así el aprendizaje colectivo. Además, esta metodología puede ayudar a los estudiantes a desarrollar habilidades de comunicación, resolución de conflictos y toma de decisiones, todas esenciales en el entorno laboral.

Como se ha expuesto, la enseñanza de la Formación y Orientación Laboral (FOL) es una parte fundamental de la preparación de los estudiantes de Bachillerato Técnico, ya que les proporciona las bases legales, conceptuales y prácticas necesarias para enfrentar con éxito los desafíos del mundo laboral. Sin embargo, es esencial reconocer que la enseñanza de Formación y Orientación Laboral no solo se trata de transmitir información teórica, sino también de preparar a los estudiantes para aplicar este conocimiento de manera efectiva en situaciones laborales reales. La presente propuesta encuentra su justificación en una serie de consideraciones que son fundamentales para desarrollar una enseñanza dinámica y participativa.

La investigación pedagógica ha demostrado de manera consistente que los estudiantes aprenden de manera más efectiva cuando participan activamente en su proceso de aprendizaje. Al involucrarse en debates, juegos de roles y discusiones, los estudiantes no solo adquieren conocimientos, sino que también los comprenden y aplican de manera más significativa. La Formación y Orientación Laboral implica no solo la comprensión de conceptos legales

y laborales, sino también la capacidad de aplicar estos conceptos en situaciones de trabajo. Al fomentar la interacción estudiantil, se brinda a los estudiantes la oportunidad de practicar y desarrollar habilidades prácticas esenciales, como la resolución de problemas laborales y la comunicación efectiva en el entorno de trabajo.

En el mundo laboral actual, la colaboración, la toma de decisiones informadas y la resolución de problemas son habilidades críticas. Al promover la interacción estudiantil, estamos preparando a los estudiantes para enfrentar los desafíos reales que encontrarán en sus futuras carreras, donde la interacción y la comunicación son fundamentales. La participación y la interacción en el aula pueden aumentar significativamente la motivación y el compromiso de los estudiantes. Al sentirse involucrados y valorados como participantes activos en su propio aprendizaje, es más probable que los estudiantes se sientan motivados para explorar a fondo los temas de Formación y Orientación Laboral y participar activamente en las actividades propuestas. La interacción estudiantil permite una evaluación más completa y auténtica del aprendizaje. A través de debates, juegos de roles y discusiones, los docentes pueden evaluar no solo el conocimiento teórico de los estudiantes, sino también su capacidad para aplicar ese conocimiento en situaciones laborales prácticas.

En resumen, esta propuesta de fomentar la interacción estudiantil en el Módulo Formación y Orientación Laboral se justifica no solo por su capacidad para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, sino también por su capacidad para preparar a los estudiantes de bachillerato técnico para una transición efectiva al mundo laboral. Al adoptar un enfoque más dinámico y participativo en la enseñanza de Formación y Orientación Laboral, estamos equipando a nuestros estudiantes con las habilidades y competencias necesarias para enfrentar con éxito los desafíos laborales que encontrarán en sus futuras carreras.

3.2. Estrategia didáctica desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral figura profesional de Contabilidad del bachillerato técnico

Objetivo general:

Contribuir a la preparación de los docentes del bachillerato técnico, enfocándonos en la dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje, específicamente en el módulo de Formación y Orientación Laboral. Nuestro propósito es mejorar su desempeño pedagógico profesional, al mismo tiempo que potenciamos el aprendizaje de los estudiantes que se especializan en la Figura Profesional de Contabilidad en el bachillerato técnico.

La estrategia está estructurada en 4 etapas, estas son:

Etapa 1: Diagnóstico de las necesidades didácticas del docente del módulo Formación y Orientación Laboral y del aprendizaje de los estudiantes

Etapa 2: Planificación-ejecución de la propuesta

Etapa 3: Implementación de la propuesta

Etapa 4: Evaluación de la implementación de la propuesta

A continuación, se realizará un desglose de cada una de ellas.

3.2.1. Etapa 1: Diagnóstico de las necesidades didácticas del docente del módulo Formación y Orientación Laboral y del aprendizaje de los estudiantes

Objetivo: Determinar las necesidades didácticas de los docentes para la dinámica del proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollador en el módulo formativo Formación y Orientación Laboral y los consecuentes problemas de aprendizaje que presentan los estudiantes de la figura profesional Contabilidad en este módulo.

3.2.1.1. Sistema de acciones

- Determinar los indicadores para el diagnóstico
- Elaboración e implementación de métodos de investigación considerando los indicadores determinados.

Acción 1: Determinar los indicadores para el diagnóstico

A continuación, se realiza una lista de seis indicadores de evaluación del proyecto basados en los criterios curriculares del módulo Formación y Orientación Laboral:

1. **Indicador 1:** Discriminar entre los deberes y derechos correspondientes al empleador y al trabajador, conforme a la legislación actualmente vigente.
2. **Indicador 2:** Proponer actividades dirigidas a promover el bienestar físico, mental y social de los empleados, con el propósito de garantizar entornos laborales más saludables.
3. **Indicador 3:** Identificar situaciones de riesgo comunes en el contexto laboral que puedan amenazar la salud, y aplicar las medidas preventivas y de protección adecuadas.
4. **Indicador 4:** Aplicar procedimientos de primeros auxilios en situaciones de accidente o en escenarios simulados, conforme a la normativa de seguridad en vigor.
5. **Indicador 5:** Diferenciar las vías de inserción en el ámbito laboral según sus propias habilidades e intereses en su trayectoria profesional.
6. **Indicador 6:** Establecer opciones que permitan optar entre ingresar al mundo laboral o acceder a diversas oportunidades educativas, con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

Acción 2: Elaboración e implementación de métodos de investigación considerando los indicadores determinados.

En esta etapa, se busca un entendimiento más profundo de la situación en el módulo Formación y Orientación

Laboral (FOL) al contrastar las perspectivas de los estudiantes y los docentes. Es importante aclarar que estos métodos se distinguen de los que se utilizaron previamente para identificar áreas de mejora en Formación y Orientación Laboral. En esta ocasión, hemos diseñado un enfoque específico que se ajusta a la realidad de los docentes, teniendo en cuenta su nivel de formación y experiencia. El propósito es obtener una visión integral y precisa del estado actual del aprendizaje en Formación y Orientación Laboral y, más específicamente, identificar las áreas que demandan atención.

Para cumplir con este objetivo, se aplicará una variedad de técnicas que permitirán que cada docente realice su propio diagnóstico. Esto les dará la oportunidad de evaluar sus fortalezas y debilidades en la enseñanza de Formación y Orientación Laboral. En otras palabras, cada docente podrá analizar cómo se están cumpliendo los indicadores y, a partir de estos resultados, mejorar sus métodos de planificación y utilizar estrategias didácticas innovadoras diseñadas específicamente para el módulo Formación y Orientación Laboral. El propósito final es potenciar la enseñanza y el aprendizaje de manera que tanto docentes como estudiantes puedan beneficiarse y obtener mejores resultados en este importante módulo.

En primer lugar, se llevará a cabo una "Encuesta a Estudiantes" cuidadosamente estructurada. Esto permitirá evaluar el nivel de conocimiento de los estudiantes con respecto a los contenidos del módulo Formación y Orientación Laboral, al mismo tiempo que explorará su percepción sobre la relevancia y aplicabilidad de estos conocimientos en su futura vida laboral. Los resultados de esta encuesta proporcionarán información valiosa que revelará tanto las áreas en las que los estudiantes se destacan como aquellas en las que pueden necesitar más apoyo. Además, se realizarán "Observaciones de Clases" en las sesiones de Formación y Orientación Laboral para evaluar la dinámica de enseñanza y aprendizaje en el aula. Esto incluirá la evaluación de la participación de los estudiantes y su nivel de interacción con los contenidos. También se prestará atención a la efectividad del enfoque del docente en la entrega de los temas. Estas observaciones proporcionarán una visión detallada de cómo se desarrolla el proceso de aprendizaje en el módulo Formación y Orientación Laboral y ayudarán a identificar áreas en las que se puedan realizar mejoras en la metodología de enseñanza. Por otro lado, se llevarán a cabo "Entrevistas con docentes" del módulo Formación y Orientación Laboral. Esto nos permitirá obtener perspectivas valiosas sobre las dificultades que enfrentan los estudiantes y las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes. Estas conversaciones revelarán los desafíos y las oportunidades que existen en el proceso educativo, brindando una comprensión completa de la situación.

Finalmente, con la información recopilada de las encuestas, observaciones y entrevistas, se llevará a cabo un minucioso análisis con base en la triangulación. Este análisis buscará patrones y tendencias que indiquen las áreas problemáticas en el aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados servirán como base sólida para el desarrollo de estrategias específicas de mejora en la enseñanza y el aprendizaje del módulo Formación y Orientación

Laboral. El objetivo final es optimizar la experiencia educativa, tanto para estudiantes como para docentes, y preparar a los estudiantes de manera más efectiva para su futuro laboral.

A continuación, se desglosa las cuatro actividades de esta acción:

Encuesta a estudiantes;

- Diseñar una encuesta que evalúe el conocimiento actual de los estudiantes sobre los temas del módulo Formación y Orientación Laboral.
- Incluir preguntas sobre la relevancia percibida de los contenidos y su aplicabilidad en el futuro laboral.
- Obtener retroalimentación sobre las áreas que los estudiantes consideran más desafiantes o difíciles.

Observación de clases:

- Realizar observaciones en las clases de Formación y Orientación Laboral para evaluar la participación de los estudiantes y su nivel de interacción con los contenidos.
- Observar el enfoque del docente y su efectividad en la entrega de los temas.

Entrevistas con docentes:

- Entrevistar a los docentes del módulo Formación y Orientación Laboral para obtener sus perspectivas sobre las dificultades que enfrentan los estudiantes.
- Recopilar información sobre las estrategias de enseñanza utilizadas y su percepción de la efectividad.

Análisis de resultados:

- Analizar los datos recopilados de la encuesta, las observaciones y las entrevistas.
- Identificar patrones y tendencias que indiquen áreas problemáticas en el aprendizaje de los estudiantes.
- Utilizar los resultados para desarrollar estrategias de mejora en la enseñanza y el aprendizaje del módulo Formación y Orientación Laboral.

3.2.2. Etapa 2: Planificación-ejecución

Objetivo: Diseñar e implementar un sistema de actividades desarrolladoras de la formación y orientación laboral, en los estudiantes de la Figura Profesional Contabilidad, en correspondencia con él y que favorezca la transversalidad de ese proceso en el bachillerato técnico.

3.2.2.1. Sistema de acciones

- Diseño de métodos interactivos
- Actividades de métodos diseñados

Acción 1 Métodos interactivos

Para garantizar que la propuesta sea aceptada, es fundamental que esta emane de las necesidades identificadas

por los estudiantes y que también involucre al docente encargado del módulo Formación y Orientación Laboral. En este contexto, se llevará a cabo una sesión de socialización con el docente, en la cual se compartirán los resultados del diagnóstico y se presentarán diversas alternativas para abordar esta problemática. En línea con este enfoque, se establecerán metas específicas destinadas a cumplir con el segundo objetivo: la creación de estrategias interactivas basadas en la evaluación diagnóstica, con el propósito de fortalecer las competencias profesionales de los estudiantes. Estas metas específicas podrían ser las siguientes:

- Facilitar la comprensión de los derechos y obligaciones del empleador y trabajador según la legislación vigente, a través de actividades interactivas que promuevan el análisis y la discusión de casos prácticos.
- Fomentar la capacidad de proponer actividades destinadas a mejorar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. Los estudiantes deben participar en la identificación de medidas que aseguren condiciones de trabajo óptimas.
- Capacitar a los estudiantes para detectar situaciones de riesgo comunes en el entorno laboral y aplicar medidas de prevención y protección adecuadas. Se utilizarán escenarios simulados para practicar estas habilidades.
- Desarrollar la habilidad de aplicar técnicas de primeros auxilios en situaciones de accidente laboral o emergencias simuladas, siguiendo la normativa de seguridad laboral vigente.
- Ayudar a los estudiantes a diferenciar las formas de inserción en el campo laboral, considerando sus propias capacidades e intereses profesionales. Se promoverá la discusión y la exploración de opciones laborales.
- Capacitar a los estudiantes para que puedan tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral. Se les proporcionará información sobre diferentes ofertas educativas y oportunidades de mejora en sus condiciones de vida.

Desde luego estas metas únicamente pueden ser alcanzadas si es que existe un desglose puntual y pormenorizado de la estrategia con sus respectivas actividades.

Métodos de enseñanza - aprendizaje

Se proponen como estrategias de interacción el diálogo, el debate y el juego de roles para realizar un análisis crítico y poder generar situaciones de aplicación práctica de los conocimientos adquiridos. Un importante punto de partida sería que los estudiantes sugieran situaciones reales que les ha ocurrido a sus familiares, amigos o conocidos en el ámbito laboral en el que se hayan vulnerado los derechos laborales. En la tabla que se presenta a continuación, se establecen metas y métodos de enseñanza aprendizaje que dan una alternativa para cada problema identificado.

Tabla 2. Descripción de actividades

| Meta | Métodos de enseñanza - aprendizaje | Descripción de la actividad |
|---|---|--|
| Diferenciar Derechos y Obligaciones Laborales | Estudio de casos Laborales | <p><i>Problema:</i> Los estudiantes tienen una concepción superficial de los conceptos legales en el campo laboral y sus habilidades de comunicación se centran en problemas ficticios que rara vez ocurren en el mundo laboral real. En este contexto, es imperativo encontrar una aplicación práctica de los conocimientos que permita estimular el pensamiento crítico desde una perspectiva mucho más realista. Estos casos podrían ser: salarios no pagados, horas extras no remuneradas, despido injustificado, ambiente laboral hostil, inseguridad, no pago del seguro social, entre otros.</p> <p><i>Alternativa:</i> Dividir a los estudiantes en grupos y proporcionarles casos laborales hipotéticos que involucren cuestiones de derechos y obligaciones laborales. Cada grupo debe analizar el caso, debatir y llegar a una conclusión sobre qué derechos y obligaciones están en juego. Luego, cada grupo presenta sus conclusiones y se abre un debate en el aula donde los estudiantes pueden cuestionar y argumentar sobre las decisiones de otros grupos. Esto fomentará el pensamiento crítico y la comprensión profunda de los conceptos legales.</p> |
| Promover el Bienestar en el Trabajo | Juego de Roles en la Negociación de Condiciones Laborales | <p><i>Problema:</i> La falta de habilidades de negociación y una comprensión limitada sobre la importancia del bienestar en el trabajo afectan la calidad de las condiciones laborales de los empleados. Los empleados y empleadores a menudo enfrentan dificultades para llegar a acuerdos que promuevan el bienestar en el trabajo. Es esencial encontrar una forma efectiva de desarrollar las habilidades de negociación y aumentar la conciencia sobre la importancia del bienestar laboral para mejorar las condiciones laborales en el mundo real.</p> <p><i>Alternativa:</i> Los estudiantes se dividen en parejas y representan a un empleado y un empleador en una situación de negociación de condiciones laborales. Cada pareja tiene un escenario en el que deben</p> |

| | | |
|--|---|--|
| | | <p>discutir y negociar aspectos relacionados con el bienestar en el trabajo, como horarios, descansos, condiciones de seguridad, entre otros.</p> <p>Después de la negociación, se lleva a cabo una discusión en clase donde cada pareja comparte sus acuerdos y desafíos enfrentados. Esto desarrollará habilidades de negociación y conciencia sobre la importancia del bienestar en el trabajo.</p> |
| Identificar y Prevenir Riesgos Laborales | Simulación de Escenarios de Riesgo Laboral | <p><i>Problema:</i> La falta de conciencia y preparación en la identificación y prevención de riesgos laborales conlleva a un entorno laboral potencialmente peligroso. Los trabajadores, a menudo, no están equipados para reconocer los riesgos laborales y tomar medidas preventivas adecuadas, lo que puede resultar en accidentes y problemas de seguridad en el trabajo. Es crucial encontrar un enfoque efectivo para desarrollar habilidades prácticas en la identificación y prevención de riesgos laborales, y promover una mayor conciencia sobre la seguridad en el trabajo para garantizar ambientes laborales más seguros y saludables.</p> <p><i>Alternativa:</i> Los estudiantes participan en una actividad de simulación donde se presentan escenarios de riesgos laborales comunes. Cada estudiante debe identificar los riesgos y proponer medidas de prevención y protección. Después de la simulación, se lleva a cabo una discusión en clase donde los estudiantes comparan sus enfoques y soluciones. Esto promoverá la conciencia sobre la seguridad en el trabajo y desarrollará habilidades prácticas para la identificación y prevención de riesgos.</p> |
| Aplicar Primeros Auxilios | Entrenamiento Práctico en Primeros Auxilios | <p><i>Problema:</i> La falta de conocimientos y habilidades en primeros auxilios en el lugar de trabajo puede tener consecuencias graves en casos de emergencia. Los trabajadores, en muchas ocasiones, carecen de la preparación necesaria para proporcionar atención inmediata en situaciones de accidentes o lesiones laborales. Para garantizar un entorno laboral más seguro y preparado, es necesario proporcionar una formación práctica en primeros auxilios que permita a los empleados adquirir las habilidades necesarias para responder adecuadamente a emergencias en el lugar de trabajo.</p> <p><i>Alternativa:</i> Los estudiantes reciben capacitación práctica en técnicas de</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>primeros auxilios, incluyendo RCP, manejo de heridas y reanimación básica. Se forman equipos y cada equipo debe aplicar las técnicas aprendidas en situaciones de emergencia simuladas. Luego, se realiza una revisión de las acciones de cada equipo y se fomenta la discusión sobre la importancia de los primeros auxilios en el entorno laboral.</p> |
| <p>Explorar Oportunidades Laborales</p> | <p>Feria de Carreras y Oportunidades Laborales</p> | <p><i>Problema:</i> Los estudiantes se enfrentan a un desafío importante debido a la falta de acceso a información y orientación necesaria para tomar decisiones fundamentadas y estratégicas sobre sus futuras oportunidades laborales y opciones de carrera. Esta carencia de asesoramiento y conocimiento puede resultar en elecciones educativas y profesionales que no estén alineadas con sus habilidades, intereses y metas, lo que, a su vez, puede limitar sus perspectivas y su éxito en el mundo laboral. Por ende, es esencial proporcionar oportunidades como una feria de carreras y oportunidades laborales para empoderar a los estudiantes con información y recursos que les permitan tomar decisiones más informadas sobre su futuro laboral.</p> <p><i>Alternativa:</i> Se organiza una feria de carreras y oportunidades laborales donde los estudiantes pueden interactuar con profesionales de diferentes campos y representantes de instituciones educativas y empresas. Los estudiantes tienen la oportunidad de hacer preguntas, obtener información sobre carreras y explorar opciones de inserción laboral. Esto les ayuda a tomar decisiones informadas sobre su futuro.</p> |
| <p>Facilitar Decisiones Profesionales</p> | <p>Debate sobre Elecciones Profesionales</p> | <p><i>Problema:</i> Los estudiantes enfrentan dificultades al tomar decisiones profesionales informadas y bien fundamentadas. La falta de conocimiento y orientación sobre las diversas opciones de carrera y las implicaciones de cada elección puede resultar en elecciones profesionales que no reflejen adecuadamente sus intereses, habilidades y objetivos. Por lo tanto, es esencial facilitar oportunidades para el debate y la discusión que les permitan considerar una variedad de opciones y presentar argumentos sólidos, lo que, a su vez, los ayuda a tomar decisiones profesionales más conscientes y alineadas con sus aspiraciones.</p> <p><i>Alternativa:</i> Se organizan debates en clase donde los estudiantes</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | discuten diferentes opciones profesionales y los desafíos y beneficios de cada una. Los estudiantes deben presentar argumentos sólidos para respaldar sus elecciones y escuchar las perspectivas de sus compañeros. Esto les ayuda a considerar diversas opciones y tomar decisiones más informadas sobre su futura carrera. |
|--|--|--|

Estas estrategias están diseñadas para fomentar la interacción estudiantil, promover el aprendizaje activo y desarrollar habilidades prácticas que son esenciales para el éxito en el mundo laboral. Además, ayudarán a los estudiantes a comprender y aplicar los conceptos clave relacionados con la Formación y Orientación Laboral de manera significativa.

Acción 2: Actividades

Se proponen actividades para cada una de las estrategias planteadas, para ello se consideran a los responsables, el tiempo que ocupará cada actividad, así como los recursos necesarios.

Tabla 3. Estrategia 1.- método de casos laborales

| Actividades: Debate de casos laborales | Recursos | Tiempo | Responsables |
|--|---|---------------|-------------------------------|
| Sesión 1: Clase 1. Formación de Parejas: La docente divide a los estudiantes en parejas, designando a uno como empleado y al otro como empleador. 2. Entrega de Escenarios de Negociación: A cada pareja se le proporciona un escenario de negociación de condiciones laborales que incluye aspectos como salario, horario, beneficios y otros elementos clave. 3. Discusión y Negociación: Las parejas tienen 45 minutos para discutir y negociar las condiciones laborales. Su objetivo es llegar a un acuerdo satisfactorio y registrar los detalles de dicho acuerdo. 4. Presentación de Acuerdos: Cada pareja presenta su acuerdo ante la clase y comparte los desafíos que enfrentaron en el proceso de negociación. | Escenarios de negociación de condiciones laborales. Material de lectura relacionado con negociación laboral. | 90 minutos | La docente y los estudiantes. |

| | | | |
|--|--|-------------------|--------------------------------------|
| <p>5. Registro de Aspectos Clave: La docente registra en la pizarra o el proyector los aspectos clave de los acuerdos alcanzados y los desafíos experimentados durante la negociación.</p> | | | |
| <p>Sesión 2: Clase</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reorganización de Equipos: Las parejas se reorganizan en nuevos equipos, asegurando que haya un equilibrio entre empleadores y empleados. 2. Entrega de Nuevos Escenarios: Se entregan nuevos escenarios de negociación de condiciones laborales y se repite el proceso de negociación. Esto permite a los estudiantes enfrentar situaciones de negociación diferentes y desafiantes. 3. Presentación de Acuerdos: Las parejas presentan los acuerdos a los que llegaron y comparten los desafíos que experimentaron en el segundo ciclo de discusión. 4. Fomento de la Discusión en Clase: Se fomenta la discusión en clase sobre los desafíos comunes que surgieron durante la negociación y las estrategias efectivas utilizadas por los estudiantes para llegar a acuerdos. 5. Resaltado de la Importancia de la Negociación: La docente resalta la importancia de la negociación en el ámbito laboral y cierra la actividad con una reflexión sobre las habilidades desarrolladas por los estudiantes en el proceso. | <p>Pizarra o proyector para registrar acuerdos y desafíos.</p> | <p>90 minutos</p> | <p>La docente y los estudiantes.</p> |

Esta actividad promoverá la participación de los estudiantes, el pensamiento crítico y la comprensión profunda de los conceptos de derechos y obligaciones laborales. Además, les dará la oportunidad de practicar la argumentación y el debate de manera colaborativa.

Tabla 4. Estrategia 2.- Juego de Roles en la Negociación de Condiciones Laborales

| Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables |
|-------------|----------|--------|--------------|
|-------------|----------|--------|--------------|

| | | | |
|--|---|-------------------|--------------------------------------|
| <p>Sesión 1: Clase</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formación de Grupos: La docente organiza a los estudiantes en grupos de cuatro para promover la colaboración y la diversidad de perspectivas. 2. Entrega de Casos Laborales Hipotéticos: Cada grupo recibe un caso laboral hipotético como base para el análisis. Se busca que los casos sean variados y desafiantes. 3. Explicación del Propósito: La docente explica claramente el objetivo de la actividad, que es analizar el caso laboral asignado y preparar argumentos para el debate posterior. 4. Tiempo de Análisis: Se asigna un período de 45 minutos para que cada grupo analice en profundidad su caso laboral. Durante este tiempo, los estudiantes revisan el escenario, identifican los derechos y obligaciones laborales involucrados y desarrollan argumentos para el debate. 5. Presentación en el Debate: Posteriormente a la fase de análisis, los grupos presentan sus conclusiones y argumentos en un debate moderado por la docente, quien asegura que se sigan las reglas de respeto y promueve la participación activa. 6. Registro de Conclusiones Clave: Durante el debate, la docente registra en la pizarra o el proyector las conclusiones clave emergentes de la discusión, lo que facilita la revisión posterior. | <p>Casos laborales hipotéticos. Pizarra o proyector para registrar las conclusiones del debate.</p> | <p>90 minutos</p> | <p>La docente y los estudiantes.</p> |
| <p>Sesión 2: Clase</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reorganización en Grupos: Los estudiantes se reorganizan en grupos de cuatro, asegurando que cada grupo incluya a miembros de los grupos anteriores. | <p>Material de lectura relacionado con derechos y obligaciones</p> | <p>90 minutos</p> | <p>La docente y los estudiantes.</p> |

| | | | |
|--|------------|--|--|
| <p>2. Entrega de Casos Laborales Hipotéticos: A cada nuevo grupo se le asigna un caso laboral hipotético, y se les concede 30 minutos para analizarlo y preparar argumentos.</p> <p>3. Presentación en un Segundo Debate: Los grupos presentan sus conclusiones y argumentos en un segundo debate, nuevamente moderado por la docente.</p> <p>4. Fomento de la Discusión entre Grupos: Se fomenta la discusión y el cuestionamiento entre los grupos, promoviendo la interacción y el intercambio de perspectivas.</p> <p>5. Resaltado de Puntos Clave y Reflexión: La docente resalta los puntos clave surgidos en el debate y cierra la actividad con una reflexión sobre lo aprendido por parte de los estudiantes.</p> | laborales. | | |
|--|------------|--|--|

Esta estrategia permitirá a los estudiantes practicar habilidades de negociación, comprender los intereses de ambas partes en un contrato laboral y desarrollar conciencia sobre la importancia de llegar a acuerdos justos en el trabajo. Además, fomentará la interacción estudiantil y el aprendizaje basado en la experiencia.

Tabla 5. Estrategia 3.- Simulación de Escenarios de Riesgo Laboral

| Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables |
|--|--|-------------------|--------------------------------------|
| <p>Sesión 1: Clase</p> <p>1. Formación de Grupos: La docente divide a los estudiantes en grupos pequeños.</p> <p>2. Entrega de Escenarios de Riesgo Laboral: A cada grupo se le proporciona un escenario de riesgo laboral hipotético que incluye situaciones de peligro en el trabajo.</p> <p>3. Análisis de los Escenarios: Se concede a los grupos un periodo de 45 minutos para analizar el</p> | <p>Escenarios de riesgos laborales hipotéticos.</p> <p>Material de lectura relacionado con seguridad laboral.</p> <p>Equipo de</p> | <p>90 minutos</p> | <p>La docente y los estudiantes.</p> |

| | | | |
|--|---|-------------------|--------------------------------------|
| <p>escenario, identificar riesgos y proponer medidas de prevención.</p> <p>4. Presentación de Conclusiones: Cada grupo presenta su análisis y propuestas de prevención ante la clase.</p> <p>5. Discusión Facilitada: La docente facilita una discusión sobre los escenarios y las medidas de seguridad propuestas, fomentando el intercambio de ideas y perspectivas entre los estudiantes.</p> | <p>primeros auxilios (simulado).</p> | | |
| <p>Sesión 2: Clase</p> <p>1. Simulación de Escenarios de Riesgo Laboral: Se simulan escenarios de riesgo laboral utilizando recursos como maniqués, vendajes y material de primeros auxilios.</p> <p>2. Aplicación de Técnicas de Primeros Auxilios: Los estudiantes aplican técnicas de primeros auxilios en situaciones simuladas de riesgo laboral.</p> <p>3. Supervisión y Retroalimentación de la Docente: La docente supervisa la simulación y proporciona retroalimentación a medida que los estudiantes aplican las técnicas de primeros auxilios.</p> <p>4. Discusión sobre la Seguridad en el Trabajo: Después de las simulaciones, se fomenta la discusión sobre la importancia de la seguridad en el trabajo y la aplicación de técnicas de primeros auxilios.</p> <p>5. Resaltado de la Relevancia: La docente resalta la relevancia de conocer y manejar situaciones de riesgo en el ámbito laboral, subrayando la importancia de las habilidades de primeros auxilios en la seguridad laboral.</p> | <p>Material de simulación como vendajes y muñecos de primeros auxilios.</p> | <p>90 minutos</p> | <p>La docente y los estudiantes.</p> |

Esta estrategia permitirá a los estudiantes comprender los riesgos laborales de manera práctica y aprender cómo prevenir accidentes y aplicar técnicas de primeros auxilios en caso de emergencia. También promoverá la interacción entre los estudiantes y el desarrollo de habilidades de seguridad en el trabajo.

Tabla 6. Estrategia 4.- Entrenamiento Práctico en Primeros Auxilios

| Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables |
|---|--|-------------------|--|
| <p>Sesión 1: Clase</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del Instructor de Primeros Auxilios: La docente presenta al instructor de primeros auxilios y explica la importancia de adquirir estas habilidades en el entorno laboral. 2. Introducción Teórica: El instructor comienza con una introducción teórica sobre los conceptos básicos de primeros auxilios, que incluye el protocolo de RCP (Reanimación Cardiopulmonar). 3. Práctica de Técnicas: Los estudiantes practican técnicas de vendaje, manejo de heridas y procedimientos básicos de primeros auxilios en grupos pequeños. 4. Supervisión y Retroalimentación del Instructor: El instructor supervisa las prácticas y proporciona retroalimentación a medida que los estudiantes desarrollan sus habilidades. 5. Sesión de Preguntas y Respuestas: Se lleva a cabo una sesión de preguntas y respuestas para aclarar cualquier duda que los estudiantes puedan tener sobre los conceptos y técnicas de primeros auxilios presentados. | <p>Instructor certificado en primeros auxilios. Material de primeros auxilios real (vendas, desinfectantes, etc.).</p> | <p>90 minutos</p> | <p>Un instructor de primeros auxilios y los estudiantes.</p> |
| <p>Sesión 2: Clase</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Profundización en RCP: El instructor profundiza en la capacitación de RCP y muestra la técnica adecuada para realizarla. | <p>Espacio adecuado para realizar las prácticas. Maniqués para</p> | <p>90 minutos</p> | <p>Un instructor de primeros auxilios y los estudiantes.</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| <p>2. Práctica de RCP: Los estudiantes practican la RCP en maniqués bajo la supervisión del instructor, lo que les permite adquirir habilidades esenciales en situaciones de paro cardíaco.</p> <p>3. Simulación de Situaciones de Emergencia: Se simulan situaciones de emergencia en las que los estudiantes deben aplicar las habilidades de primeros auxilios que han aprendido, lo que les brinda experiencia práctica en el manejo de situaciones de riesgo.</p> <p>4. Discusión sobre la Importancia de los Primeros Auxilios: Se fomenta la discusión entre los estudiantes sobre la importancia de tener conocimientos sólidos en primeros auxilios en cualquier entorno laboral, destacando la utilidad de estas habilidades en situaciones críticas.</p> <p>5. Resaltado de la Relevancia: La docente cierra la actividad destacando la relevancia de estas habilidades para la seguridad y el bienestar en el trabajo, subrayando su importancia en la promoción de un entorno laboral más seguro y preparado para emergencias.</p> | <p>resucitación cardiopulmonar (RCP).</p> | | |
|---|---|--|--|

Esta estrategia permitirá a los estudiantes adquirir habilidades prácticas en primeros auxilios que pueden aplicar en situaciones laborales de emergencia. También les dará confianza en su capacidad para responder adecuadamente en caso de accidentes o incidentes en el trabajo.

Tabla 7. Estrategia 5.- Feria de Carreras y Oportunidades Laborales

| Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables |
|---|--|-------------------|--------------------------------------|
| <p>Sesión 1: Clase</p> <p>1. Formación de Parejas: La docente divide a los estudiantes en parejas para iniciar la actividad.</p> | <p>Escenarios de entrevistas laborales</p> | <p>90 minutos</p> | <p>La docente y los estudiantes.</p> |

| | | | |
|--|---|--------------------|---|
| <p>2. Entrega de Escenarios de Entrevista Laboral Simulada: A cada pareja se le proporciona un escenario de entrevista laboral simulada basado en campos profesionales específicos del cantón San Juan Bosco y la Provincia de Morona Santiago. Cada estudiante tiene un rol específico, ya sea como entrevistador o candidato.</p> <p>3. Preparación de los Estudiantes: Los estudiantes tienen 30 minutos para prepararse para la entrevista, revisando sus roles y el material de apoyo proporcionado.</p> <p>4. Realización de Entrevistas Simuladas: Se llevan a cabo las entrevistas simuladas, donde los estudiantes desempeñan sus roles asignados.</p> <p>5. Observación y Toma de Notas: La docente observa y toma notas durante las entrevistas simuladas, lo que permite una evaluación objetiva.</p> <p>6. Retroalimentación en Grupo: Después de cada entrevista, se realiza una retroalimentación en grupo. Los estudiantes discuten lo que salió bien y lo que podría mejorarse en cada entrevista.</p> <p>7. Reflexión Final: Se lleva a cabo una reflexión final sobre la importancia de las habilidades de entrevista laboral y cómo estas habilidades pueden influir en la inserción laboral</p> | <p>simuladas. Material de apoyo sobre técnicas de entrevista laboral.</p> | | |
| <p>Sesión 2: Feria</p> <p>1. Exploración de la Feria: Durante la feria, los estudiantes recorren las mesas, exploran diferentes carreras y oportunidades laborales, y recopilan información relevante.</p> <p>2. Charlas y Presentaciones: Se programan charlas o presentaciones cortas sobre carreras específicas o</p> | <p>Espacio adecuado para la feria. Mesas, sillas y carteles para exhibir información.</p> | <p>180 minutos</p> | <p>La docente, los estudiantes y posiblemente otros grupos de estudiantes o profesores como invitados</p> |

| | | | |
|--|---|--|-------------|
| temas relevantes para la formación y orientación laboral, lo que proporciona a los estudiantes una visión más profunda de las opciones disponibles. | Material de promoción (folletos, trípticos, etc.). | | especiales. |
| 3. Supervisión de la Docente: La docente supervisa la feria y se asegura de que los estudiantes estén comprometidos en el proceso de exploración, respondiendo preguntas y proporcionando orientación cuando sea necesario. | Presentaciones o charlas sobre diferentes carreras y oportunidades laborales. | | |
| 4. Discusión Grupal: Al final de la feria, se realiza una discusión grupal en la que los estudiantes comparten sus hallazgos y reflexionan sobre las carreras que les interesan, lo que fomenta el intercambio de ideas y perspectivas. | | | |
| 5. Invitación a Otros Grupos: Se invita a otros grupos de estudiantes o profesores a la feria para enriquecer la experiencia, promoviendo una amplia participación y un ambiente de aprendizaje colaborativo. | | | |

Esta estrategia fomentará la interacción entre los estudiantes y les permitirá explorar una variedad de carreras y oportunidades laborales de manera simulada. Además, les ayudará a tomar decisiones informadas sobre su futuro académico y profesional.

Tabla 8. Estrategia 6.- Debate sobre Elecciones Profesionales

| Actividades | Recursos | Tiempo | Responsables |
|--|---|------------|-------------------------------|
| Sesión 1: | Espacio adecuado para el debate. | 90 minutos | La docente y los estudiantes. |
| 1. Explicación del Debate: La docente explica el formato del debate y destaca su importancia en la toma de decisiones profesionales informadas. | Pizarra o pantalla para mostrar argumentos. | | |
| 2. Formación de Grupos: Los estudiantes se dividen en grupos y eligen una carrera o campo laboral específico para investigar. | | | |
| 3. Investigación en Profundidad: Cada grupo realiza una investigación detallada sobre la carrera elegida, | Material de apoyo para | | |

| | | | |
|---|---|--------------------|---|
| <p>incluyendo información sobre las responsabilidades laborales, las oportunidades de empleo y los desafíos típicos asociados.</p> <p>4. Preparación de Argumentos: Los grupos se centran en preparar argumentos sólidos a favor de la carrera que han investigado, basados en la información recopilada.</p> <p>5. Guianza de la Docente: La docente guía a los grupos en su preparación y proporciona recursos adicionales si es necesario, asegurándose de que estén bien preparados para el debate.</p> | <p>investigación.</p> | | |
| <p>Sesión 2:</p> <p>1. Organización del Debate: Se organiza un debate en el que los grupos presentan sus argumentos a favor de las carreras que han investigado.</p> <p>2. Presentación y Respuestas: Los grupos se turnan para exponer sus puntos de vista y responder a las preguntas de los demás estudiantes.</p> <p>3. Moderación de la Docente: La docente modera el debate, registrando los argumentos clave en la pizarra o pantalla para una mejor visualización de los puntos presentados.</p> <p>4. Preguntas y Respuestas Adicionales: Después de que todos los grupos hayan presentado, se permite un período de preguntas y respuestas en el que los estudiantes pueden hacer preguntas adicionales para aclarar sus dudas.</p> <p>5. Cierre del Debate: La docente cierra el debate resaltando la importancia de considerar diferentes perspectivas al tomar decisiones profesionales.</p> <p>6. Fomento de la Reflexión Individual: Se fomenta la reflexión individual sobre las carreras presentadas y</p> | <p>Espacio adecuado para el debate.</p> <p>Pizarra o pantalla para mostrar argumentos.</p> <p>Material de apoyo para investigación.</p> | <p>180 minutos</p> | <p>La docente, los estudiantes y posiblemente otros grupos de estudiantes o profesores como invitados especiales.</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>se invita a los estudiantes a compartir sus reflexiones en clase o por escrito.</p> | | | |
|--|--|--|--|

Esta estrategia promoverá la interacción entre los estudiantes al tiempo que les ayudará a investigar y considerar diferentes carreras y opciones profesionales. Además, les brindará la oportunidad de practicar habilidades de debate y toma de decisiones informadas.

Para poder asegurar que estas estrategias son pertinentes de ejecutarlas en los estudiantes que reciben el módulo Formación y Orientación Laboral, se propone que la socialización vaya acompañada de una validación de expertos. Al respecto, se propone una rúbrica en la cual se pueden evaluar algunos criterios como la pertinencia, relevancia, detalle, viabilidad, enfoque, creatividad, impacto y evaluación de las actividades.

La Rúbrica para Evaluar la Propuesta de Estrategia Didáctica se presenta en el Anexo 3. Evalúa ocho criterios sobre cinco puntos cada uno, como son:

- Claridad y coherencia de la propuesta
- Relevancia de las estrategias
- Detalle de las estrategias
- Viabilidad de implementación
- Enfoque en los objetivos del módulo Formación y Orientación Laboral
- Creatividad e innovación
- Potencial impacto en el aprendizaje
- Evaluación de resultados

Es relevante destacar que, con el fin de poner a prueba las alternativas propuestas, se administró la rúbrica a tres docentes del establecimiento que han enseñado el Módulo Formación y Orientación Laboral. Estos docentes proporcionaron su evaluación y otorgaron calificaciones significativamente altas. Los resultados preliminares se encuentran detallados en el anexo 4. Sin embargo, es importante señalar que estos resultados no se han comunicado oficialmente, ya que aún no se trata de una evaluación definitiva. La evaluación final dependerá de la versión actualizada del diagnóstico y los ajustes realizados en la propuesta.

3.2.3. Etapa 3: Implementación de la propuesta

Objetivo: Llevar a cabo la implementación de la propuesta didáctica en el módulo Formación y Orientación Laboral, asegurando que se traduzca en un proceso de enseñanza-aprendizaje dinámico y efectivo. Esto implica la activa

participación de los docentes y el compromiso de los estudiantes de la Figura Profesional de Contabilidad, con el propósito de lograr un aprendizaje significativo y relevante.

3.2.3.1. Sistema de acciones

- La programación del proceso de implementación
- El registro del proceso de implementación

Acción 1: La programación del proceso de implementación

Una vez que se haya llevado a cabo la socialización y se haya alcanzado un acuerdo con el docente del módulo formativo, confirmando que la alternativa propuesta es la más adecuada para mejorar el nivel de interacción en el aula, se procederá a llevar a cabo una capacitación con el docente. Este paso se llevará a cabo con el objetivo de cumplir con el tercer objetivo específico: implementar las estrategias interactivas propuestas a través de la capacitación de los docentes durante las horas de clase en las que se imparte el módulo Formación y Orientación Laboral. Este proceso implica la adaptación de los planes de clase del docente a lo largo de un período de doce semanas de clases.

El cronograma que se plantea al respecto, es el siguiente:

Tabla 9. Cronograma de actividades

| Estrategia | Semana | | | | | | | | | | | |
|---|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|
| | S 1 | S 2 | S 3 | S 4 | S 5 | S 6 | S 7 | S 8 | S 9 | S 10 | S 11 | S 12 |
| Debate sobre Casos Laborales | x | x | | | | | | | | | | |
| Juego de Roles en la Negociación de Condiciones Laborales | | | x | x | | | | | | | | |
| Simulación de Escenarios de Riesgo Laboral | | | | | x | x | | | | | | |
| Entrenamiento Práctico en Primeros Auxilios | | | | | | | x | x | | | | |
| Feria de Carreras y Oportunidades | | | | | | | | | x | x | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|---|
| Laborales | | | | | | | | | | | | |
| Debate sobre Elecciones Profesionales | | | | | | | | | | | X | X |

Nota. Estas 12 semanas están distribuidas a lo largo de un año lectivo.

Cada una de las actividades anteriormente mencionadas tendrá como responsable fundamentalmente al docente del módulo Formación y Orientación Laboral. A lo largo de la propuesta, el docente del módulo Formación y Orientación Laboral tendrá la oportunidad de consultar con el maestrante, autora del presente documento, para explorar posibles mejoras en la ejecución de la misma.

Acción 2: Registro de Implementación del proceso

La creación de un registro de implementación es una parte esencial de nuestro enfoque para asegurar el éxito del proceso. Este registro documentará cada etapa, evento y decisión en la ejecución del proyecto o estrategia. El registro servirá como un archivo histórico y tendrá un impacto en la mejora continua y la planificación futura. Para recopilar y almacenar información de manera efectiva, utilizaremos tres tipos de registros:

Fotografía: Las imágenes capturan momentos y detalles de manera visual. Utilizaremos la fotografía para documentar hitos, eventos y el estado de implementación en diferentes etapas.

Entrevistas: Las entrevistas con los miembros del equipo, las partes interesadas y los participantes proporcionarán una perspectiva humana sobre el proceso de implementación. Estas conversaciones capturarán percepciones, desafíos, éxitos y lecciones aprendidas.

Videos: Los videos son una herramienta para capturar momentos en tiempo real. Usaremos videos para grabar sesiones de trabajo, eventos, interacciones con los participantes y otros aspectos relevantes del proceso.

Estos tres tipos de registros se complementarán entre sí para ofrecer una representación completa del proceso de implementación. Además, aseguraremos que los registros estén organizados y etiquetados adecuadamente para facilitar el acceso y la referencia futura. Este enfoque de registro garantizará que cumplamos con la documentación necesaria y aprovechemos al máximo la información recopilada para la mejora continua y la planificación efectiva en futuras implementaciones.

3.2.4 Etapa 4: Evaluación y retroalimentación

Objetivo: Evaluar el proceso de formación y orientación laboral y sus resultados a partir de las actividades diseñadas y los cambios experimentados en los docentes y estudiantes.

La evaluación abarcará tanto los logros de aprendizaje como el desarrollo de habilidades clave, con el objetivo de

garantizar que la propuesta desarrolladora esté cumpliendo sus metas y contribuyendo al crecimiento de los estudiantes en su camino hacia el campo laboral.

3.2.4.1. Sistema de acciones

- Determinar los indicadores de evaluación
- Evaluación de las destrezas aprendidas
- Evaluación de la satisfacción de los estudiantes
- Análisis de los resultados

Acción 1: Evaluación de las destrezas aprendidas

Por último, el cuarto objetivo tiene como propósito evaluar la efectividad de la implementación de las estrategias interactivas en los estudiantes y medir el impacto de esta propuesta en su aprendizaje y desarrollo profesional. Para llevar a cabo esta evaluación, se utilizará nuevamente el cuestionario utilizado en el diagnóstico. Sin embargo, en esta ocasión, se realizará una evaluación que incluirá las mismas preguntas formuladas en el diagnóstico, pero en un contexto temporal pasado. Esto permitirá comparar las percepciones y opiniones de los estudiantes antes de la intervención con sus percepciones posteriores. Esta evaluación nos brindará información valiosa sobre cómo ha influido la implementación de las estrategias interactivas en la percepción y actitud de los estudiantes hacia el módulo Formación y Orientación Laboral, así como en su comprensión de los temas y en el desarrollo de competencias profesionales.

Tabla 10. *Matriz de evaluación*

| Indicadores | Responsables | Método | Cronograma | Instrumento |
|--|--|--|---|---|
| ¿Qué se evalúa? | ¿Quiénes evalúan? | ¿Cómo evalúan? | ¿Cuándo evalúan? | ¿Con qué evalúan? |
| Diferenciar Derechos y Obligaciones Laborales: <ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes pueden identificar y explicar al menos tres derechos laborales fundamentales. • Los estudiantes pueden | La docente evalúa el desempeño de los estudiantes en la diferenciación de derechos y obligaciones laborales. | La evaluación se realiza mediante una variedad de métodos, incluyendo preguntas y respuestas, discusiones en clase y ejercicios escritos. Los estudiantes también participan en la evaluación de sus compañeros a través de | La evaluación se lleva a cabo de manera continua durante todo el proceso de enseñanza y aprendizaje. Se realizan evaluaciones formativas antes y durante las lecciones para verificar la | Se utilizan rúbricas específicas para evaluar las respuestas de los estudiantes, que proporcionan criterios claros y objetivos para la evaluación. Se utilizan ejemplos de casos laborales hipotéticos para evaluar la capacidad |

| Indicadores | Responsables | Método | Cronograma | Instrumento |
|--|---|---|--|--|
| ¿Qué se evalúa? | ¿Quiénes evalúan? | ¿Cómo evalúan? | ¿Cuándo evalúan? | ¿Con qué evalúan? |
| <p>enumerar y describir al menos tres obligaciones laborales de los empleadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden aplicar su conocimiento para analizar un caso laboral hipotético y distinguir correctamente entre derechos y obligaciones. | | <p>discusiones grupales y la revisión de trabajos escritos.</p> | <p>comprensión en tiempo real.</p> <p>Se llevan a cabo evaluaciones sumativas al final de una unidad o lección para evaluar el dominio del tema.</p> | <p>de los estudiantes para aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas.</p> |
| <p>Promover el Bienestar en el Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden identificar al menos tres aspectos clave de bienestar en el trabajo. Los estudiantes pueden describir cómo la promoción del bienestar en el trabajo beneficia tanto a los empleados como a los empleadores. Los estudiantes | <p>La docente evalúa el desempeño de los estudiantes en la promoción del bienestar en el trabajo.</p> | <p>La evaluación se lleva a cabo a través de la revisión de respuestas escritas, presentaciones orales y debates en clase.</p> <p>Los estudiantes también se involucran en la evaluación de sus compañeros a través de discusiones grupales y evaluación por pares.</p> | <p>La evaluación es un proceso continuo que abarca todo el período de estudio.</p> <p>Se realizan evaluaciones formativas antes y durante las lecciones para monitorear el progreso y la comprensión en tiempo real.</p> <p>Las evaluaciones sumativas se llevan a cabo al final de una unidad o lección para evaluar el dominio del tema.</p> | <p>Se utilizan rúbricas específicas para evaluar las respuestas y presentaciones de los estudiantes, que contienen criterios claros y medibles.</p> <p>Los ejemplos y propuestas específicas de medidas para mejorar el bienestar en el trabajo son evaluados en función de su relevancia y aplicabilidad.</p> |

| Indicadores | Responsables | Método | Cronograma | Instrumento |
|--|--|---|---|---|
| ¿Qué se evalúa? | ¿Quiénes evalúan? | ¿Cómo evalúan? | ¿Cuándo evalúan? | ¿Con qué evalúan? |
| pueden proponer al menos dos medidas específicas para mejorar el bienestar en un entorno laboral. | | | | |
| <p>Identificar y Prevenir Riesgos Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden identificar al menos tres tipos de riesgos laborales comunes. Los estudiantes pueden describir cómo se pueden prevenir o reducir estos riesgos en un lugar de trabajo. Los estudiantes pueden aplicar su conocimiento para identificar riesgos en un escenario de simulación y proponer medidas de prevención efectivas. | <p>La docente es la encargada de evaluar el desempeño de los estudiantes en la identificación y prevención de riesgos laborales.</p> | <p>La evaluación se realiza a través de la revisión de respuestas escritas, participación en ejercicios de simulación y discusiones en clase.</p> <p>Los estudiantes también participan en la evaluación de sus compañeros a través de discusiones grupales y evaluaciones por pares.</p> | <p>La evaluación es un proceso continuo que abarca todo el período de estudio.</p> <p>Se realizan evaluaciones formativas antes y durante las lecciones para evaluar el progreso y la comprensión en tiempo real.</p> <p>Las evaluaciones sumativas se llevan a cabo al final de una unidad o lección para evaluar el dominio del tema.</p> | <p>Se utilizan rúbricas específicas para evaluar las respuestas escritas y las propuestas de medidas de prevención de riesgos laborales.</p> <p>La capacidad de los estudiantes para identificar y proponer medidas efectivas se evalúa en función de su aplicabilidad y pertinencia.</p> |
| Aplicar Primeros | La docente es la | La evaluación se | La evaluación se | Se pueden utilizar |

| Indicadores | Responsables | Método | Cronograma | Instrumento |
|--|--|---|---|---|
| ¿Qué se evalúa? | ¿Quiénes evalúan? | ¿Cómo evalúan? | ¿Cuándo evalúan? | ¿Con qué evalúan? |
| <p>Auxilios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden demostrar la correcta realización de la RCP en un maniquí durante una simulación de paro cardíaco. Los estudiantes pueden aplicar técnicas de vendaje y manejo de heridas en situaciones de emergencia simuladas de manera adecuada. Los estudiantes pueden explicar la importancia de los primeros auxilios en el entorno laboral y proporcionar ejemplos de su aplicación. | <p>principal evaluadora de la aplicación de primeros auxilios por parte de los estudiantes.</p> | <p>lleva a cabo mediante observación directa de las habilidades de los estudiantes durante las simulaciones de paro cardíaco y situaciones de heridas.</p> <p>La docente también puede utilizar una lista de verificación para evaluar si se siguen los pasos correctos en la RCP y técnicas de vendaje.</p> <p>Los estudiantes pueden autoevaluarse y coevaluarse en base a la precisión de sus acciones y respuestas.</p> | <p>realiza durante las sesiones de práctica y simulación en clase, para asegurarse de que los estudiantes estén aplicando adecuadamente las técnicas de primeros auxilios.</p> <p>La evaluación formativa se lleva a cabo durante el proceso de aprendizaje, y la evaluación sumativa puede ocurrir al final de una unidad o lección.</p> | <p>listas de verificación específicas para evaluar las habilidades prácticas, como la RCP y las técnicas de vendaje.</p> <p>Para la parte teórica, se pueden utilizar preguntas o exámenes escritos para evaluar la comprensión de los estudiantes sobre la importancia de los primeros auxilios en el entorno laboral y ejemplos de su aplicación.</p> |
| <p>Explorar Oportunidades Laborales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden identificar al | <p>La docente es la evaluadora principal de las presentaciones de informes y la comprensión de los</p> | <p>La evaluación se basa en la calidad de las presentaciones de informes de los estudiantes, que</p> | <p>La evaluación de las presentaciones de informes puede llevarse a cabo al final de la unidad o proyecto en la que</p> | <p>La evaluación se basa en la calidad de las presentaciones de informes, que pueden incluir</p> |

| Indicadores | Responsables | Método | Cronograma | Instrumento |
|---|---|--|---|--|
| ¿Qué se evalúa? | ¿Quiénes evalúan? | ¿Cómo evalúan? | ¿Cuándo evalúan? | ¿Con qué evalúan? |
| <p>menos tres carreras o campos laborales que les interesan.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden explicar los pasos necesarios para ingresar a esas carreras, incluyendo requisitos de educación y habilidades necesarias. Los estudiantes pueden presentar un informe sobre una feria de carreras y oportunidades laborales que demuestre su comprensión de diferentes opciones profesionales. | <p>estudiantes sobre las oportunidades laborales.</p> | <p>deben demostrar su comprensión de las carreras o campos laborales elegidos.</p> <p>Se puede utilizar una rúbrica que contemple la claridad de la presentación, la precisión de la información y la capacidad de los estudiantes para responder preguntas sobre las oportunidades laborales.</p> <p>Además, se puede evaluar la participación y el interés de los estudiantes en la feria de carreras.</p> | <p>los estudiantes exploraron oportunidades laborales.</p> <p>La evaluación de la participación en la feria de carreras puede ocurrir durante o después del evento.</p> | <p>elementos visuales y audiovisuales para mejorar la comprensión.</p> <p>Para la participación en la feria de carreras, se puede utilizar una lista de verificación que contemple la interacción de los estudiantes con representantes de las carreras y su nivel de participación.</p> |
| <p>Facilitar Decisiones Profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden presentar argumentos sólidos y fundamentados | <p>La docente y los compañeros de clase evalúan la presentación de argumentos y la participación en debates en clase.</p> | <p>La evaluación se basa en la solidez de los argumentos presentados por los estudiantes y su capacidad para respaldar sus elecciones</p> | <p>La evaluación de la presentación de argumentos puede llevarse a cabo después de que los estudiantes hayan investigado y preparado sus elecciones</p> | <p>La evaluación se basa en la calidad de los argumentos presentados y la participación activa en los debates.</p> <p>La rúbrica puede incluir criterios que</p> |

| Indicadores | Responsables | Método | Cronograma | Instrumento |
|---|-------------------|---|--|---|
| ¿Qué se evalúa? | ¿Quiénes evalúan? | ¿Cómo evalúan? | ¿Cuándo evalúan? | ¿Con qué evalúan? |
| <p>para respaldar sus elecciones profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Los estudiantes pueden participar activamente en debates en clase, demostrando la capacidad de considerar diferentes perspectivas. Los estudiantes pueden reflexionar sobre su elección profesional y explicar cómo la información recopilada en los debates ha influido en su toma de decisiones. | | <p>profesionales.</p> <p>En los debates en clase, se evalúa la participación activa de los estudiantes y su habilidad para considerar diferentes perspectivas.</p> <p>Se puede utilizar una rúbrica que contemple la calidad de los argumentos, la evidencia proporcionada y la participación en los debates.</p> | <p>profesionales.</p> <p>La evaluación de la participación en los debates en clase puede ocurrir durante o después de los debates.</p> | <p>consideren la claridad, la evidencia, la coherencia y la consideración de diferentes perspectivas en los argumentos y debates.</p> |

Acción 2: Evaluación de la satisfacción de los estudiantes

La evaluación de la satisfacción de los estudiantes es una etapa esencial para comprender en profundidad el impacto de las estrategias interactivas implementadas en el módulo Formación y Orientación Laboral. En esta fase, se llevará a cabo una encuesta cuidadosamente diseñada que constará de una serie de preguntas específicas. Estas preguntas abordarán la percepción de los estudiantes sobre el enfoque interactivo utilizado, su nivel de satisfacción y su opinión sobre cómo estas estrategias han influido en su experiencia de aprendizaje.

La encuesta recopilará información valiosa sobre la satisfacción de los estudiantes, lo que les ha resultado

más efectivo en el proceso de aprendizaje y en qué aspectos consideran que se pueden realizar mejoras. También se explorarán sus expectativas y percepciones antes y después de la implementación de las estrategias interactivas. Esto permitirá obtener una visión completa de cómo estas estrategias han contribuido a su motivación, participación y comprensión de los contenidos.

Los resultados de esta encuesta proporcionarán retroalimentación directa de los estudiantes, lo que será de gran utilidad para la toma de decisiones posteriores. Los datos recopilados ayudarán a ajustar y mejorar aún más las estrategias interactivas y el proceso de enseñanza-aprendizaje en el módulo Formación y Orientación Laboral. Además, esta información respaldará la evaluación del impacto de las estrategias en la satisfacción y el rendimiento de los estudiantes, lo que es fundamental para medir el éxito de la propuesta de enseñanza interactiva. La encuesta de satisfacción, detallada en el Anexo 5, desempeñará un papel crucial en la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos para comprender a fondo la experiencia de los estudiantes y realizar mejoras en consecuencia.

Acción 3: Análisis de los resultados

El análisis de resultados se llevará a cabo considerando las muestras como pareadas, con el propósito de determinar si, en términos inferenciales, los estudiantes perciben una mejora en la interacción después del proceso de intervención. Para este análisis, se utilizará el software JAMOV. Se aplicará la prueba de Wilcoxon de Rangos de Signo para determinar si la situación posterior es significativamente mejor que la situación anterior. Esta comparación entre las respuestas previas y posteriores proporcionará una visión más completa de la efectividad de la propuesta y permitirá identificar posibles mejoras para futuras implementaciones.

A corto plazo, se puede esperar mejoras inmediatas en la interacción estudiantil y el compromiso. A mediano plazo, se verá un desarrollo más sólido de competencias profesionales y un cambio en la percepción del módulo Formación y Orientación Laboral. A largo plazo, estos resultados deberían continuar y traducirse en éxito profesional y un impacto positivo en la comunidad laboral.

A corto plazo (de 3 a 6 meses):

1. **Mejora en la interacción estudiantil:** En los primeros meses después de la implementación, debería comenzar a observar una mejora en la interacción entre los estudiantes en el módulo Formación y Orientación Laboral. Esto se manifestará en una mayor participación en las actividades grupales y discusiones en clase.
2. **Mayor participación y compromiso:** Los estudiantes deberían mostrar un mayor interés y compromiso con las actividades del módulo casi de inmediato. Es probable que estén más dispuestos a participar

activamente en las lecciones.

3. **Desarrollo de habilidades sociales:** A corto plazo, los estudiantes comenzarán a desarrollar habilidades sociales, como la comunicación efectiva y la colaboración, a medida que trabajen juntos en actividades interactivas.

A mediano Plazo (de 6 meses a 1 año):

4. **Desarrollo de competencias profesionales:** A medida que los estudiantes continúen participando en las estrategias interactivas, debería ver un desarrollo más sólido de competencias profesionales relacionadas con el mundo laboral. Esto puede incluir habilidades de resolución de problemas, ética laboral y preparación para el empleo.
5. **Cambio en la percepción del módulo Formación y Orientación Laboral:** En el mediano plazo, es probable que los estudiantes cambien su percepción del módulo Formación y Orientación Laboral. Pueden comenzar a valorar más la asignatura y ver su relevancia para su futura carrera.
6. **Impacto en la comunidad educativa:** La implementación de estrategias interactivas también puede comenzar a tener un impacto más amplio en la comunidad educativa. Los docentes pueden notar cambios positivos en el ambiente de aprendizaje, y los padres o representantes pueden observar una mayor motivación y participación de sus hijos.

A largo plazo (más de 1 año):

7. **Mejora continua:** A largo plazo, la mejora en la interacción estudiantil y el desarrollo de competencias profesionales deberían seguir siendo una característica constante del módulo Formación y Orientación Laboral. Los estudiantes pueden llevar consigo estas habilidades y actitudes a lo largo de su carrera profesional.
8. **Éxito profesional:** Con el tiempo, los estudiantes que han experimentado una formación más interactiva y enfocada en competencias profesionales pueden disfrutar de un mayor éxito en sus carreras. Estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos laborales y avanzar en sus campos.
9. **Impacto en la comunidad laboral:** A largo plazo, estos estudiantes pueden contribuir al cambio en la comunidad laboral al ser profesionales competentes y colaborativos. Esto podría tener un efecto positivo en la sociedad en general.

3.3. Validación de la propuesta

En el marco de esta investigación, se llevó a cabo un proceso de validación de la propuesta diseñada para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el módulo Formación y Orientación Laboral (FOL). Para ello, se solicitó la colaboración de un panel de expertos altamente calificados en el campo de la educación y la formación laboral. Este panel de expertos fue seleccionado cuidadosamente, considerando su experiencia y conocimiento en áreas relevantes para la propuesta, como la pedagogía, la formación laboral y la didáctica.

La validación se realizó a través de un proceso estructurado que involucró la revisión y análisis detallado de la propuesta por parte de los expertos. Se proporcionó a los expertos documentación detallada que describía la estrategia didáctica propuesta, sus objetivos, métodos y enfoques, así como su relevancia en el contexto educativo. A cada experto se le solicitó proporcionar comentarios y retroalimentación basados en su experiencia y conocimiento.

Los expertos evaluaron críticamente la propuesta y emitieron comentarios valiosos que se utilizaron para refinar y mejorar la estrategia didáctica. Sus aportes ayudaron a identificar áreas de mejora, ajustes necesarios y posibles recomendaciones para fortalecer la efectividad de la propuesta. Estos resultados se resumen en ocho puntos conforme a la rúbrica expuesta en los anexos 3 y 4:

1. Claridad y coherencia de la propuesta: Se evaluó la capacidad de la propuesta para comunicar claramente sus objetivos y métodos, y la coherencia entre estos elementos.
2. Relevancia de las estrategias: Los expertos analizaron la pertinencia de las estrategias propuestas en el contexto del módulo Formación y Orientación Laboral.
3. Detalle de las estrategias: Se examinó el nivel de detalle y la profundidad de las estrategias didácticas propuestas, incluyendo su implementación y recursos necesarios.
4. Viabilidad de implementación: Los expertos consideraron la viabilidad práctica de llevar a cabo las estrategias en un entorno educativo real.
5. Enfoque en los objetivos del módulo Formación y Orientación Laboral: Se verificó si la propuesta se alinea eficazmente con los objetivos del módulo y contribuye al aprendizaje de los estudiantes.
6. Creatividad e innovación: Se evaluó el grado de creatividad e innovación en las estrategias didácticas propuestas.
7. Potencial impacto en el aprendizaje: Los expertos analizaron cómo la propuesta podría influir en el proceso de enseñanza-aprendizaje y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

8. Evaluación de resultados: Se consideró cómo se planea evaluar y medir la efectividad de la propuesta en términos de resultados de aprendizaje y mejora del proceso.

El proceso de validación con expertos proporcionó una valiosa validación externa de la estrategia didáctica y garantizó que cumple con los estándares y las mejores prácticas en el campo de la formación laboral. La retroalimentación recibida se ha tenido en cuenta en la revisión final de la propuesta, lo que contribuirá a su calidad y efectividad en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje en el módulo Formación y Orientación Laboral.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión se puede señalar que:

- La orientación laboral ha evolucionado a lo largo de la historia, adaptándose a las cambiantes demandas de la sociedad y la economía. En Ecuador, el Módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL) desempeña un papel crucial en la preparación de los estudiantes para el mundo laboral, proporcionándoles conocimientos y habilidades esenciales para su futuro éxito profesional.
- En el contexto ecuatoriano, el módulo Formación y Orientación Laboral se ha convertido en una parte integral del sistema educativo. Este módulo refleja el reconocimiento de la importancia de preparar a los estudiantes no solo en términos técnicos, sino también en aspectos relacionados con el mundo laboral. Aunque tiene sus fundamentos teóricos en la pedagogía en general, es posible identificar corrientes pedagógicas que enfatizan la práctica, como las teorías de Ausubel, Vygotsky, Bloom, Bruner y Piaget. Además, algunas escuelas específicas, como Montessori, Decroly o Summerhill, pueden servir como referentes para enriquecer el enfoque pedagógico.
- La entrevista con la docente técnica proporciona información valiosa sobre su motivación para enseñar y su enfoque en la enseñanza a jóvenes. Su elección de la enseñanza pedagógica se basa en una oportunidad de trabajo y su afinidad por trabajar con jóvenes. Además, destaca su paciencia con los estudiantes como una fortaleza importante. Sin embargo, también menciona que aprende a diario de los jóvenes, lo que muestra su disposición a la mejora continua en su enfoque pedagógico. Su interés en enseñar en una unidad educativa que atiende a estudiantes de bajos recursos indica su compromiso con la educación inclusiva y equitativa.
- La encuesta revela que los estudiantes desean una mejor conexión entre los conceptos del módulo Formación y Orientación Laboral y su conocimiento previo, lo que se alinea con la teoría del aprendizaje significativo de Ausubel. Los estudiantes expresan la necesidad de metodologías más dinámicas y didácticas que fomenten la participación y la construcción del conocimiento por parte de los estudiantes.
- La observación del trabajo de la docente técnica revela una serie de fortalezas en su enfoque pedagógico. Ella muestra una capacidad sobresaliente para crear un clima sociopsicológico de afecto, empatía y confianza, lo que es esencial para la resolución de conflictos y la construcción de relaciones positivas con

los estudiantes. Sin embargo, podría mejorar en el enfoque pedagógico de la docente técnica es la planificación detallada de las clases orientando hacia el objetivo sus actividades.

- En cuanto a los resultados, se plantea una propuesta que no solo mejorar la interacción estudiantil en el módulo Formación y Orientación Laboral, sino también fortalecer las competencias profesionales de los estudiantes. A través de un enfoque colaborativo y la implementación de estrategias específicas, se espera lograr un cambio significativo en la percepción y actitud de los estudiantes hacia este módulo y su formación profesional.

RECOMENDACIONES

Dentro del proceso educativa sobre todo en el área técnica y en vista de los resultados obtenidos en el análisis de la investigación realizado, es recomendable:

- Dentro de los antecedentes, es crucial destacar el papel desempeñado por las asociaciones de trabajadores y sindicatos que han luchado incansablemente por obtener derechos laborales. Los estudiantes deben reconocer la importancia de estos logros como parte integral de su formación.
- En cuanto a las corrientes pedagógicas, es cierto que resulta difícil identificar aquellas que sean exclusivas o específicas para el campo técnico. Sin embargo, es importante resaltar y enfatizar aquellas corrientes que se relacionan directamente con cuestiones prácticas y la preparación para el mundo laboral.
- Algunos estudiantes han sugerido que la capacitación de los docentes, especialmente en lo que respecta a estrategias pedagógicas y métodos de enseñanza más efectivos, podría ser un factor clave para mejorar la calidad del módulo Formación y Orientación Laboral. Esta recomendación apunta a la necesidad de proporcionar a los docentes las herramientas y habilidades necesarias para impartir una educación de alta calidad en este campo específico.
- Una planificación más detallada y estructurada podría ayudar a asegurarse de que los objetivos de la actividad sean más precisos, así como también podría proporcionar una guía más sólida sobre qué, por qué y cómo se llevarán a cabo las actividades de enseñanza-aprendizaje. Esto podría resultar en una experiencia de aprendizaje más efectiva y organizada para los estudiantes.
- Se recomienda la continuación de la implementación de la propuesta, su monitoreo y seguimiento a largo plazo a fin de maximizar los beneficios de la propuesta de intervención pedagógica y a mejorar de manera significativa la interacción estudiantil en el módulo Formación y Orientación Laboral y el desarrollo profesional de los estudiantes en la figura profesional Contabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, J. A. G., & Garvey, A. M. (2007). Ética y enseñanza de la contabilidad (una propuesta de discusión). *Contaduría Universidad de Antioquia*, 50, Article 50. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.2120>
- Ausubel, D. P. (2012). *The Acquisition and Retention of Knowledge: A Cognitive View*. Springer Science & Business Media.
- Bandura, A. (1987). *Teoría del aprendizaje social*. Espasa-Calpe.
- Billett, S. (2020). *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Routledge.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=3SfxDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=info:fsGE2kREClwJ:scholar.google.com&ots=CbTCef2fPo&sig=c3e31sl2PZRWvraeZ4NsACY9Wg>
- Blanco, M. E. C., Ortega, M. L. H., & Rada, J. P. (2022). *Formación y orientación laboral*.
- Bloom, B. S. (1961). *Taxonomy of Educational Objectives Handbook: Cognitive Domain*.
- Bruner, J. (2023). *Realidad mental y mundos posibles: Los actos de la imaginación que dan sentido a la experiencia: 302714* (B. López, Trad.).
- Cabrera-Ortiz, F. P., Verdugo-Guamán, M. E., Cabrera-Tenecela, H. P., Escudero-Durán, M. L., & Franco-Pombo, M. R. (2022). Rendimiento académico universitario, según el modelo de Bachillerato por Especialidades y el Bachillerato General Unificado del Ecuador, estudio de caso en la Universidad de Cuenca 2012-2018. *Universidad-Verdad*, 1(80), Article 80. <https://doi.org/10.33324/uv.vi80.512>
- Carneiro, R. (2004). Sobre conocimiento y aprendizaje para el nuevo milenio. *Revista PRELAC*, 1(0), 25-41.
- Carretero, M. (2000). *Constructivismo y educación*. Editorial Progreso.
- Decroly, - Monchamp. (2002). *El juego educativo: Iniciación a la actividad intelectual y motriz*.
- Dewey, J. (1995). *Democracia y educación: Una introducción a la filosofía de la educación*. Ediciones Morata.
- Dirección Nacional del Currículo. (2017). *Contabilidad. Enunciado general del currículo*. Ministerio de Educación del Ecuador.
- Dirección Nacional del Currículo. (2017). *Contabilidad. Enunciado general del currículo*. Ministerio de Educación del Ecuador.

- Farrington, B. (1984). *Ciencia y Filosofía en la Antigüedad*. Ariel.
- Folguera, G. (2020). *Ciencia sin freno: De cómo el poder subordina el conocimiento y transforma nuestras vidas*. Centro de Formación Profesional N°24. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/159121>
- Freile, C. (2015). Hitos de la historia de la educación en el Ecuador (siglos XVI-XX). *Para el aula*, 13, 4-6.
- Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido* (J. Mellado, Trad.). Siglo XXI.
- Gardner, H. (2015). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Grupo Planeta Spain.
- Giddens, A. (2010). *Sociología: 6a edición*. Alianza Editorial.
- Guevara, E. (1979). *El socialismo y el hombre nuevo*. Siglo XXI.
- Hacker, M. (2004). *Technology Education: Learning by Design*. Pearson/Prentice Hall.
- Hacker, M., & Barak, M. (2017). Important Engineering and Technology Concepts and Skills for All High School Students in the United States: Comparing Perceptions of Engineering Educators and High School Teachers. *Journal of Technology Education*, 28(2), 31-52.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Honey, M., & Kanter, D. E. (2013). *Design, Make, Play: Growing the Next Generation of STEM Innovators*. Routledge.
- Israel, J. I. (2012). *La Ilustración radical. La filosofía y la construcción de la modernidad, 1650-1750* (A. Tamarit, Trad.).
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=jpbeBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=info:cBzPyc88vlgJ:scholar.google.com&ots=VobTIQ__Pf&sig=ZC59J7d8SLj0MkgmAAvYVTNV4ow
- Krumboltz, J. D. (1980). *The Effect of Decision Training on Career Decision-Making Competence*.
- Krumboltz, J. D. (1999). *Career Beliefs Inventory: Applications and Technical Guide*. Consulting Psychologists Press.
- Laurillard, D. (2013). *Teaching as a Design Science: Building Pedagogical Patterns for Learning and Technology*.

Routledge.

LeGoff, J., & Soler, E. J. i. (2017). *Intelectuales en la Edad Media*, Los: 893003 (A. L. Bixio, Trad.).

Mantilla Chamorro, L. P. (2022). Evaluación de los aprendizajes en el Bachillerato Técnico ecuatoriano. *Entramados : educación y sociedad*, 9(12), Article 12.

Marx, K. (2019). *Trabajo asalariado y capital*. Editorial Verbum.

Mena, M., & Lizenberg, N. (2013). Desarrollo de Competencias Investigadoras en la Sociedad Red. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 38, Article 38. <https://revistas.um.es/red/article/view/234111>

Montessori, M. (2023). *El método Montessori*.

Montilla P., A. I. (2016). Consideraciones sobre las estrategias de enseñanza más efectivas en la contabilidad. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 12(34), 23-57.

Neill, A. S. (2000). *Nuevo Summerhill, El*.

Pacioli, L. (1991). *La divina proporción*. Ediciones AKAL.

Pacioli, L. (2016). *Summa de arithmetica, geometria, proportioni et proportionalita. An original translation of the Distinctio nona. Tractatus IX «De computis et scripturis»* (P. Crivelli, Trad.).

Piaget, J. (1979). El punto de vista de Piaget. En *Lecturas de Psicología del Niño. Compilacion de Juan Delval*. (Vol. 1, pp. 166-185). Alianza.

RAE- ASALE. (2014). *Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/>

Readhead, Z. N. (2012). *Summerhill hoy* (S. L. Lamas, Trad.).

Roselli, N. D. (2011). Teoría del aprendizaje colaborativo y teoría de la representación social: Convergencias y posibles articulaciones. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 2(2), Article 2.

Roselli, N. D. (2016). *El aprendizaje colaborativo: Bases teóricas y estrategias aplicables en la enseñanza universitaria*. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n1.90>

Şahin, M., & Aybek, E. (2019). Jamovi: An Easy to Use Statistical Software for the Social Scientists. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 670-692. <https://doi.org/10.21449/ijate.661803>

- Savater, F. (2010). *El valor de educar*. Grupo Planeta Spain.
- Savickas, M. L. (2019). *Career Construction Counseling Manual*.
- Schön, D. A. (2017). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Routledge.
- Schön, D. A. (2017). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Routledge.
- Silvestre Oramas, M., & Zilberstein Toruncha, J. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. Editorial Pueblo y Educación.
- Smith, A. (2020). *La riqueza de las naciones*. Editorial Verbum.
- Swartz, R. J., Reagan, R., Costa, A. L., Beyer, B. K., & Kallick, B. (2014). *El aprendizaje basado en el pensamiento: Cómo desarrollar en los alumnos las competencias del siglo XXI*.
- Tandalla Taipe, M. Á. (2022). *La formación continua y la pedagogía del docente del bachillerato técnico* [masterThesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8512>
- Thorndike, E. L. (2014). *Education Psychology: BRIEFER COURSE*.
- Tomaselli, A. (2018). *La educación técnica en el Ecuador: El perfil de sus usuarios y sus efectos en la inclusión laboral y productiva*. <https://hdl.handle.net/11362/43219>
- Vergara Cano, C. A. (2016). *La teoría de los estilos de aprendizaje de Kolb*.
<https://www.actualidadenpsicologia.com/autor/carlos-vergara/>
- Villamar Alvarado, I., Alba Castellanos, O., & Guzmán Hernández, R. (2015). Metodología para la dinámica del proceso de enseñanza—Aprendizaje de las asignaturas del área de formación profesional, en la carrera tecnología en administración de empresas. *Memorias del primer Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas: Por una educación integral, participativa e incluyente, 2015, ISBN 978-9942-17-011-8, págs. 10-26, 10-26*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7192714>
- Vygotsky, L. (2020). *Pensamiento y lenguaje* (J. P. T. Abadía, Trad.).
- Vygotsky, L. S. (1934). *Obras escogidas: Vol. II*. <http://www.taringa.net/perfil/vygotsky>
- Weber, M. (2004). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (Novena). Premia Editora, 1904.

Zilberstein Toruncha, J. (2009). *Aprendizaje Desarrollador*. Editorial Universitaria Cuba.

Zilberstein Toruncha, J. Z., & Olmedo Cruz, S. (2014). LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE DESDE UNA DIDÁCTICA DESARROLLADORA. *Atenas*, 3(27), Article 27.

Zilberstein Toruncha, J., Portela Falguera, R., & Mcpherson Sayú, M. (1999). *Didáctica integradora de las ciencias vs didáctica tradicional. Experiencia cubana*. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC).