



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN PUJILÍ

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS DOCENTES EN LAS UNIDADES
EDUCATIVAS FISCAL Y PRIVADA”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título en de
Educación Básica.

Autores:

Laura Stefania Moreno Quinaupa

Elsa Rebeca Tulmo Tigasi

Tutor:

Víctor Hugo Armas PhD.

PUJILÍ-ECUADOR

AGOSTO-2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Moreno Quinaupa Laura Stefania, con cédula de ciudadanía No. 0503730970, Tulmo Tigasi Elsa Rebeca, con cédula de ciudadanía No. 0504248311 declaramos ser autoras del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS FISCAL Y PRIVADA”**, siendo el Lic. Víctor Hugo Armas PhD., Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certificamos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Pujilí, 14 de agosto del 2024



Laura Stefania Moreno Quinaupa
C.C: 0503730870



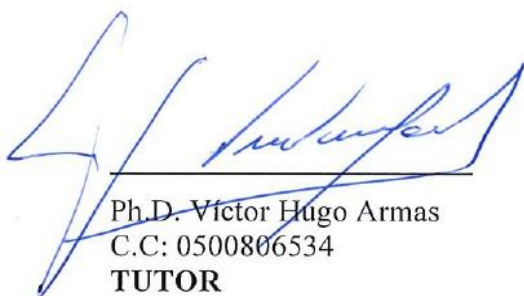
Elsa Rebeca Tulmo Tigasi
C.C: 0504248311

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS FISCAL Y PRIVADA”, de Moreno Quinaupa Laura Stefania, Tulmo Tigasi Elsa Rebeca, de la carrera de Educación Básica, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Pujilí, 14 de agosto del 2024



Ph.D. Víctor Hugo Armas
C.C: 0500806534
TUTOR



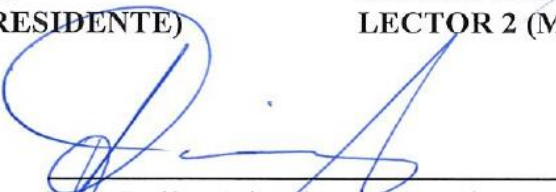
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Extensión Pujilí; por cuanto, las postulantes: Moreno Quinaupa Laura Stefania; Tulmo Tigasi Elsa Rebeca, con el título del Proyecto de Investigación: **“LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DOCENTES EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS FISCAL Y PRIVADA”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según las normativas institucionales.

Pujilí, 16 de agosto del 2024

Para constancia firman:

 Ph.D. Luis Gonzalo López Rodríguez C.C: 1801701945 LECTOR 1 (PRESIDENTE)	 M.Sc. Carlos Alfonso Peralvo López C.C: 0501449508 LECTOR 2 (MIEMBRO)
 M.A. Bolívar Ricardo Vaca Peñeherrera C.C: 05500867469 LECTOR 3 (MIEMBRO)	

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por regalarme una oportunidad de vida, por sus bendiciones y permitirme culminar mi carrera universitaria. A mi madre y hermanos gracias eternamente por los sacrificios que hicieron que pudiera continuar con mis estudios y superarme como persona. De la misma manera agradecer a toda mi familia en general por su cariño y apoyo incondicional, y como no agradecer de todo corazón a mi novio, por su apoyo, paciencia y sus palabras de aliento día a día durante la elaboración de mi tesis. La culminación con éxito de mi carrera no hubiera sido posible sin ustedes.

Finalmente, quiero agradecer a la Universidad Técnica de Cotopaxi por ser la institución que me ha compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación profesional, y a mi tutor de tesis por ser el mentor y la guía para la realización de este trabajo.

Moreno Quinaupa Laura Stefania

Mis más sinceros agradecimientos a Dios todo poderoso, cuya gracia a iluminado mi camino guiándome con fuerza y sabiduría. A mis padres quienes a lo largo de mi vida han sido mi fuente de apoyo y motivación para continuar cada día. A mi familia quienes me apoyaron motivando para continuar en mi carrera.

Finalmente, agradezco a la Universidad Técnica de Cotopaxi por abrirme las puertas para poder estudiar la carrera de Educación Básica y cumplir este sueño tan anhelado.

Tulmo Tigasi Elsa Rebeca

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico con profunda gratitud a mi maravillosa madre Dora Quinaupa, a mis hermanos Luis Bautista y Diego Quinaupa, quienes con su amor, comprensión y respaldo me han permitido cumplir hoy una meta más en mi vida; desde el principio de mi trayectoria académica, han sido mi mayor inspiración y apoyo incondicional, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y superación, por estar siempre a mi lado y por creer en mí incluso cuando dudaba de mí mismo. De manera especial se la dedico también mi tía, Beatriz Quinaupa, a mi primo Lenin Molina, a mi abuelita Laura Bautista y a mi querido abuelito Miguel Quinaupa, quien ya no está físicamente con nosotros, pero cuyo legado de amor y valentía perdura en nuestros corazones.

Moreno Quinaupa Laura Stefania

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios por ser parte fundamental en mi vida, quien está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza, conocimiento y sabiduría para seguir. A amada madre Celia Tigasi, por su apoyo y amor incondicional, siendo mi inspiración y pilar fundamental, que a lo largo de mi vida ha velado por mi bienestar y educación. A mi padrastro Manuel Huashca quien, como un padre para mí, me brindó su cariño y apoyo incondicional. A mi novio por todo su apoyo, por ser mi motivación en todo este tiempo. Igualmente, A mi hermano por su cariño y apoyo que me ha brindado. No fue fácil pero todos ustedes han sido mi fuente de inspiración para esforzarme cada día y culminar esta etapa.

Tulmo Tigasi Elsa Rebeca

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD EXTENSIÓN PIJILÍ

**TITULO: “LA FORMACIÓN CONTINUA Y EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS
DOCENTES EN LAS UNIDADES EDUCATIVAS FISCAL Y PRIVADA”**

Autoras:

Moreno Quinaupa Laura Stefania
Tulmo Tigasi Elsa Rebeca

RESUMEN

El trabajo investigativo realizado, describe la importancia de la formación continua en los docentes tanto en instituciones públicas como privadas, fundamental para actualizar conocimientos y habilidades profesionales, permitiendo adaptarse a nuevas metodologías, técnicas y estrategias pedagógicas en función de mejorar la calidad educativa. El objetivo de esta investigación es demostrar que la formación continua y el desarrollo de competencias docentes en el proceso educativo permite alcanzar nuevos conocimientos y un mejor desempeño en la actividad docente de las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. Policía Jorge Poveda” del Cantón Pujilí y el Cantón Saquisilí respectivamente. La metodología se basó en el enfoque cualitativo-cuantitativo conjuntamente con el uso del método científico, de tipo comparativa, descriptiva y de campo. Por otra parte, para el estudio de las variables se utilizó instrumentos como la guía de entrevista y la guía de encuesta dirigida a las autoridades, docentes y estudiantes de Educación Básica Superior y Bachillerato de las dos instituciones pública y privada, cuya información y datos fueron interpretados, graficados, comparados y con su respectivo análisis. Los resultados permitieron demostrar la necesidad de una formación continua en los docentes para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto significa que la preparación constante del docente debe ser un conjunto de conocimientos y habilidades completas que permitan desempeñar adecuadamente las funciones que requiere su profesión. Además, como investigadoras ratificamos que los docentes de la institución pública tienen mayores oportunidades de capacitarse, mientras que en la institución privada las oportunidades son pocas lo que implica un gasto económico. Finalmente, en relación al proyecto se describe su propuesta que consiste en promover un seminario en las áreas básicas: Ciencias Naturales, Ciencias Sociales, Lengua y Literatura, Matemáticas y Tecnología aplicada a la educación en base a un cronograma dentro de las horas pedagógicas y por cada trimestre permitiendo que los docentes de las dos instituciones sean partícipes.

Palabras Claves: Actualización, Calidad, Competencias, Desempeño, Formación Continua.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY PUJILÍ EXTENSION

THEME: “CONTINUING TRAINING AND THE DEVELOPMENT OF TEACHING SKILLS
IN FISCAL AND PRIVATE EDUCATIONAL UNITS”

Authors:

Moreno Quinaupa Laura Stefania

Tulmo Tigasi Elsa Rebeca

ABSTRACT

The research work carried out describes the importance of continuous training for teachers in both public and private institutions, a key element to update professional knowledge and skills, allowing them to adapt to new methodologies, techniques and pedagogical strategies in order to improve educational quality. The objective of this research is to demonstrate that continuous training and the development of teaching skills in the educational process allows for the attainment of new knowledge and better performance in teaching activities at the “Delia Ibarra de Velasco” and “Gral. Policía Jorge Poveda” Educational Units of the Pujilí Canton and the Saquisilí Canton respectively. The methodology was based on the qualitative-quantitative approach together with the use of the scientific method, of a comparative, descriptive and field type. On the other hand, for the study of the variables, instruments such as the interview guide and the survey form addressed to the authorities, teachers and students of Higher Basic Education and High School of the two public and private institutions were used, whose information and data were interpreted, graphed, compared and with their respective analysis. The results demonstrated the need for ongoing training for teachers to strengthen the teaching-learning process. This means that the ongoing preparation of teachers must be a set of complete knowledge and skills that allow them to adequately perform the functions required by their profession. In addition, as researchers, we confirm that teachers in public institutions have greater opportunities for training, while in private institutions the opportunities are few, which implies an economic expense. Finally, in relation to the project, its proposal is described, which consists of promoting a seminar in the basic areas: Natural Sciences, Social Sciences, Language and Literature, Mathematics and Technology applied to education based on a schedule within the pedagogical hours and for each quarter, allowing teachers from both institutions to participate.

Keywords: Update, Quality, Skills, Performance, Continuing Training.

INDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
INDICE	ix
1. Información General	1
2. Introducción	2
3. Justificación del Proyecto.....	3
4. Beneficiarios del Proyecto.....	5
5. El Problema de Investigación	5
5.1. Contextualización del problema.....	5
5.2. Formulación del problema.....	7
5.3. Enunciado del problema	7
6. Objetivos.....	8
6.1. Objetivo general:.....	8
6.2. Objetivos específicos.....	8
7. Actividades y Sistema de Tareas en Relación a los Objetivos Planteados.....	8
8. Fundamentación Científica Técnica.....	9
8.1. Antecedentes	9
8.2 Marco teórico	11
8.2.1 La formación continua.....	11
8.2.2 Definición.....	12
8.2.3 Propósitos de los programas de formación continua	12
8.2.4 La calidad e innovación educativa en la formación continua	13

8.2.5 Desafíos en la formación continua de los docentes	14
8.2.5.1 Adaptación a nuevas metodologías educativas.	14
8.2.5.2 Integración de tecnologías en el aula.	14
8.2.5.3 Resistencia al cambio.....	15
8.2.5.4 Disponibilidad de recursos tecnológicos.....	16
8.2.6 La necesidad de capacitación permanente en el docente	17
8.2.7 Recursos.....	17
8.2.7.1 Talento humano.	18
8.2.7.2 Escenario.	18
8.2.7.3 Tecnología.....	19
8.2.8. Desarrollo de competencias docentes	20
8.2.9 Definición.....	20
8.2.10 Competencias docentes integrales	21
8.2.10.1 Dominio del contenido.....	21
8.2.10.2 Planificación y diseño curricular.	22
8.2.10.4 Pensamiento crítico y creatividad.....	23
8.2.10.5 Habilidades digitales y tecnológicas de los docentes.	24
8.2.10.6 Comunicación afectiva y efectiva.....	25
8.2.10.7 Gestión del tiempo.....	26
8.2.10.8 Dominio de la disciplina.	26
8.2.10.9 Ética profesional y práctica de valores.....	27
8.2.11 Los recursos didácticos para el desempeño profesional docente.	28
8.2.12 Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes	29
9. Preguntas Científicas	31

10.	Metodología De La Investigación	31
10.1.	Enfoques de la investigación	31
10.2.	Métodos de investigación	32
10.2.1.	Método bibliográfico documental	32
10.2.2.	Método hipotético científico	32
10.3.	Tipo de investigación	32
10.3.1.	Investigación comparativa	32
10.3.2.	Investigación descriptiva.....	33
10.3.3.	Investigación de campo.....	33
10.4.	Técnicas e instrumentos para la recolección de información	34
10.4.1.	Guía de Entrevista	34
10.4.2.	Guía de encuesta.....	34
10.5.	Población	35
10.6.	Muestra.....	35
11.	Análisis de los Resultados	37
11.2.	Análisis comparativo de la entrevista dirigida a las autoridades de las Unidades Educativas.....	37
11.3.	Análisis comparativo de la encuesta dirigida a los docentes de las Unidades Educativas	53
11.4.	Análisis comparativo de la encuesta dirigida a los estudiantes de las Unidades Educativas.....	67
12.	Impacto	79
13.	Presupuesto para el Desarrollo del Proyecto	79
14.	Propuesta	80
14.1.	Introducción	80
14.2.	Objetivo de la propuesta	80
14.3.	Justificación	81

14.4. Desarrollo de la propuesta	81
15.5. Explicación de la propuesta	95
15. Conclusiones y Recomendaciones	96
16. Bibliografía	98

1. Información General

Título del Proyecto: La formación continua y el desarrollo de competencias docentes en las Unidades Educativas Fiscal y Privadas.

Fecha de inicio: 29 de abril, 2024

Fecha de finalización: 27 de agosto, 2024

Lugar de ejecución: La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscal “Delia Ibarra de Velasco del Cantón Pujilí y la “Unidad Educativa privada “Gral. De Policía Jorge Poveda” del cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi.

Extensión Universitaria que auspicia:

Pujilí

Carrera que auspicia:

Educación Básica

Equipo de Trabajo:

Tutor: Víctor Hugo Armas PhD.

Investigadoras:

Moreno Quinaupa Laura Stefania.

Tulmo Tigasi Elsa Rebeca.

Área de Conocimiento:

Educación

Línea de investigación:

Educación, comunicación y diseño para el desarrollo humano y social.

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Desarrollo profesional docente, gestión escolar y comunidades de aprendizaje.

2. Introducción

La formación continua y el desarrollo de competencias docentes son elementos necesarios en el ámbito educativo de Ecuador. A lo largo de la historia, la educación ha experimentado situaciones adversas que han cambiado el sistema educativo. Como antecedentes, a pesar que la Ley Orgánica de Educación en 1994 estableció el derecho a una educación laica, sin costo y con una asistencia obligatoria en el país, persisten desafíos como la falta de oportunidades a la educación en áreas rurales y la exigencia de una formación docente más sólida y actualizada.

Este hecho histórico no sólo permitió que el sistema educativo sea para todos, sino que también evidenció la necesidad de reformas continuas para elevar el estándar la igualdad en la enseñanza, donde las demandas y necesidades de los estudiantes están en constante evolución. En este contexto, la formación continua en el profesorado se vuelve fundamental en la mejora de habilidades. La capacitación continua nos permite actualizar conocimientos y destrezas profesionales, permitiéndonos adaptar a nuevas metodologías, técnicas y estrategias pedagógicas; así como el soporte de tecnología, herramientas innovadoras y recursos de aprendizaje.

La formación continua no solo beneficia a los docentes quienes son partícipes, sino que también tiene un efecto favorable en el rendimiento escolar y el crecimiento personal de los alumnos. A pesar de que la preparación continua en los docentes está disponible para que se capaciten de manera gratuita, existen brechas que impiden que no todos los docentes sean beneficiarios de estos cursos, talleres y seminarios; pues en la mayoría no cuentan con la disponibilidad de tiempo o con recursos tecnológicos que son herramientas fundamentales para aprender hoy en día. Por otro lado, también está la falta de interés por seguir aprendiendo, pues en muchos casos se conforman solo con su formación inicial generando ambientes de aprendizaje tradicionalistas, dejando a un lado la innovación educativa como medio para implementar un enfoque de enseñanza-aprendizaje eficaz.

Esto implica la necesidad de fomentar una cultura de aprendizaje permanente en las instituciones, esto puede desarrollarse mediante la gestión y colaboración con universidades y centros de educación o las mismas instituciones que cuenten con todos los recursos necesarios, así como también la valoración y reconocimiento al esfuerzo y dedicación al desarrollo profesional docente. Por lo que es obligación que a través del Ministerio de Educación se establezca una planificación permanente continua en todos los estratos educativos, concordando con la dotación

de escenarios, herramientas tecnológicas, talleres y gabinetes acorde a lo que vivimos en el siglo XXI.

En tal sentido, el propiciar una educación permanente con aprendizajes y saberes continuos va permitir generar ciudadanos que asuman los retos en este nuevo milenio; de ahí que escoger una Unidad Educativa fiscal y una privada para impulsar nuestro proyecto investigativo arrojará resultados que deben ser recogidos por las instituciones educativas y por el estado ecuatoriano. La preparación constante y el crecimiento de competencias docentes es un mecanismo que consideramos en las Unidades Educativas fiscal y privada, ayudará en mejorar la toma de decisiones con conocimientos actualizados hacia los docentes de la provincia y del país. Además, contar con docentes bien formados y capacitados ofrecerá experiencias de aprendizaje enriquecedoras a los estudiantes, adaptándose a las necesidades individuales y al contexto sociocultural en el que se encuentran.

3. Justificación del Proyecto

En el escenario actual en el que la sociedad y el entorno laboral están experimentando cambios rápidos y profundos por los avances en la creación de nuevos conocimientos, nuevas ciencias y lo vertiginoso de la tecnología, es crucial que los maestros estén listos y preparados para afrontar los desafíos y oportunidades que surgen en el ámbito educativo, independientemente del sector ya sea público o privado. Por ello, la capacitación constante para su desarrollo profesional docente debe ser una motivación y no una carga para ayudar a mejorar el sistema educativo en nuestro país.

Es por ello, que este proyecto de investigación ayudará a que los docentes estén preparados técnica y científicamente, además, tiene como relevancia examinar detalladamente la formación continua y el desarrollo de competencias docentes en dos contextos educativos distintos: la Unidad Educativa pública “Delia Ibarra de Velasco” y la Unidad Educativa privada “Gral. De Policía Jorge Poveda”. El propósito es comparar las oportunidades que tienen los docentes para capacitarse y entender las razones que podrían explicar por qué algunos no lo hacen.

En este sentido, “una buena capacitación docente debe incluir algunas áreas generales de competencia, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, crecer como persona y ubicarse como actor crítico de su entorno” (Rodríguez, 2018, p.4). En el análisis, la formación continua encaminada a impulsar acciones pedagógicas y

didácticas acertadas y adaptadas al medio donde se desarrolla el proceso educativo permitirá encajar mejores y más conocimientos con los estudiantes.

El aporte teórico de este trabajo radica en profundizar conocimientos que brindan el aprendizaje continuo en el marco de las competencias docentes que permiten el desenvolvimiento activo del docente en cualquier nivel educativo, pues “es el encargado de dirigir el proceso de enseñanza y es un requisito indispensable que se prepare constantemente a través de un proceso de formación continua y/o permanente” (Lalangui et al., 2017, p.32). Así, al contrastar específicamente en el ámbito de las instituciones públicas y privadas, las experiencias y oportunidades en la capacitación, la investigación ofrece una visión más clara sobre los factores que influyen en el desarrollo profesional de los docentes.

El trabajo de investigación estará orientado a potenciar la calidad de la formación docente, a partir de la necesidad de fomentar en el profesorado el propio aprendizaje continuo, tomando como base su formación inicial pues esta no determina el cierre de su preparación, sino que marca el inicio de partida para seguir preparándose profesionalmente, además, “orienta a desarrollar las capacidades profesionales docentes y afirmar los conocimientos de maestros/as con el objetivo de prepararlos para desempeñar con profesionalidad el proceso de enseñanza aprendizaje” (Carrión & Jaramillo, 2021). Ante lo mencionado, esto accionará que el docente se convierta en el ente competitivo en un mundo globalizado, y a su vez desarrolle nuevas habilidades, destrezas, metodologías que un buen docente debe poseer.

Este trabajo investigativo contribuirá partiendo de un diagnóstico y una reflexión referente a la preparación continua y desarrollo de competencias docentes, las cuales aportarán en el entendimiento de la necesidad de una capacitación continua para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias pedagógicas del docente, para lo cual se propone promover seminarios, talleres, eventos que oferten el Ministerio de Educación e instituciones de Educación Superior u otras Organizaciones afines con la educación, además de lo expresado se pretende fomentar el desarrollo profesional y personal del docente, para un mejor desempeño en su labor diaria como guía, mentor y líder del conocimiento. A todo esto, la novedad de la temática investigada tiene relevancia dentro del contexto general de preparar al docente con propuestas validas en conocimientos y saberes para asumir el gran reto de conducir a los niños y adolescentes en pro de una educación de excelencia.

4. Beneficiarios del Proyecto

Tabla 1. *Beneficiarios del proyecto.*

Beneficiarios	Número
Directos	38 docentes 350 estudiantes
Indirectos	Comunidades educativas

Elaborado por: Moreno L. y Tulmo E.

Los beneficiarios del proyecto investigativo son 24 docentes y 200 estudiantes de la Unidad Educativa “Delia Ibarra de Velasco”; 14 docentes y 150 estudiantes de la Unidad Educativa “Gral. De Policía Jorge Poveda”, mediante capacitaciones que permitirán fortalecer el conocimiento para una educación de calidad. De la misma manera se beneficiará todos los miembros involucrados en la educación.

5. El Problema de Investigación

La capacitación continua en los docentes ayuda el fortalecimiento de sus conocimientos, competencias y habilidades para lograr su mejor desempeño. Para ello, el Ministerio de Educación oferta programas de capacitación periódicos que están al alcance de la mayoría de los docentes para lograr un mejor desempeño profesional.

La unidad educativa “Delia Ibarra de Velasco” cuenta con un número de 24 maestros y 200 alumnos, no todos disponen de la posibilidad para capacitarse continuamente debido a sus situaciones personales o por el manejo de dispositivos actualizados, de la misma manera en la Unidad Educativa “Gral. De Policía Jorge Poveda” con número de 14 docentes y 150 dicentes.

Como investigadoras consideramos que realizar acuerdos con Universidades y Facultades en Educación para desarrollar capacitaciones en tiempos determinados dentro de la institución sobre nuevos conocimientos, la utilización de la tecnología, plataformas digitales, ayudarán a superar las brechas existentes en la educación.

5.1. Contextualización del problema

La educación es esencial para transmitir conocimientos, fortalecer nuestro desarrollo personal y alcanzar nuestro máximo potencial por lo que debe prevalecer como prioridad. Sin embargo, a nivel global existen desafíos significativos que afectan la calidad educativa, entre ellos se distingue las brechas en el acceso a la educación tanto para los estudiantes como en la capacitación continua por parte de los educadores, infraestructura, acceso a recursos educativos,

dispositivos, herramientas tecnológicas, entre otros. Además, la excelencia en la educación a nivel mundial depende mucho de la inversión que el Estado realice en educación, quienes deben dotar con docentes, escenarios, recursos, laboratorios, cobertura del internet y dotación de máquinas actualizadas de lo contrario la calidad educativa se verá afectada, así, el docente con todos los insumos propiciara una educación de excelencia, además de mantenerse en formación continua de acuerdo a los niveles de calidad y así obtener el desarrollo de las habilidades necesarias para realizar su labor profesional.

Ante ello, la UNESCO (2018), menciona que “lo que se busca es lograr que los maestros establezcan su nivel de competencias de acuerdo a los estándares planteados, para así establecer planes de formación y crecimiento profesional”. En este sentido, con relación a la educación ecuatoriana se resalta la necesidad de invertir en el avance educativo, capacitando a todos los docentes con nuevas ideas innovadoras para igualar sus conocimientos, competencias y habilidades y evitar un retraso en el desarrollo académico de los estudiantes en cualquier área del conocimiento.

De tal manera, se considera que la falta de educación continua en los docentes genera niveles de aprendizaje bajos en los estudiantes, ocasionando malestar al no poder potenciar sus capacidades en las áreas fundamentales de la educación, debido a la poca o ninguna utilización de métodos, estrategias, recursos educativos, tecnología, entre otros. Lo que genera preocupación en la labor que ejerce el docente como mediador del aprendizaje.

En relación al desempeño del docente en comparación con nuestro país, según el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2016), “el 6,8% de los docentes se ubican en el nivel “En formación”, el 70,5% se ubica en el nivel “Fundamental”; el 22,4% es “Favorable”; y el 0,3% en “Excelente”. Ante ello, es evidente que aún existe un desempeño docente inadecuado en un porcentaje considerado, aun cuando se presentan soluciones de mejoras para desenvolverse de mejor manera en el ámbito educativo y una de ellas es la participación constante en capacitaciones para enriquecer la pedagogía.

Al respecto, el Ministerio de Educación del Ecuador (2021), indica que “La Dirección Nacional de Formación Continua ha identificado la necesidad de establecer un plan formativo que permita fortalecer las competencias de los docentes de conformidad a la labor que desempeñan”. En cuanto a lo mencionado, existen cronogramas de capacitaciones de formación continua a través del programa “meCapacito” desde el 2016, ofertando cursos de 200 hasta 330 horas cada año. A pesar de las oportunidades que poseen los docentes para una constante formación se evidencia que:

El porcentaje de docentes que acceden a un programa de formación desde el año 2013 evidencian un incremento significativo en el año 2017 llegando a capacitar al 95.59% y en el año 2020 con un 70.40%. El 14,44% y el 14,43% de docentes pertenecientes a la Zona 4 y Zona 5 respectivamente, son quienes más acceden a los programas de capacitación docente” (Ministerio de Educación, 2020, pp. 21-25).

En este sentido las propuestas del Ministerio de Educación deben transformarse en políticas de estado principalmente sobre educación continua y capacitación, para que el docente, los alumnos, y en conjunto la comunidad escolar estemos preparados para propiciar aprendizajes significativos.

Bajos estos aspectos, en las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda” del cantón Pujilí y el cantón Saquisilí respectivamente, se refleja que la capacitación continua en los docentes existe tanto en la institución fiscal como privada, resaltando, en la primera una preparación regular, y con pocas oportunidades en la segunda, esta diferencia puede deberse a limitaciones presupuestarias, disponibilidad de tiempo o por la ausencia de apoyo institucional, lo que obstaculiza su acceso para desarrollar nuevos conocimientos y limita su capacidad para participar plenamente en programas de formación educativa. Por otro lado, consideramos que no todos los docentes desarrollan o emplean las competencias, habilidades necesarias para su buen desempeño profesional, como el dominio de contenidos, uso de estrategias didácticas pedagógicas, pensamiento crítico y creatividad, uso de herramientas digitales y tecnológicas, entre otras.

Por lo tanto, la educación continua de los docentes debe ser una pieza clave para el fortalecimiento de competencias y habilidades necesarias para que los estudiantes obtengan conocimientos significativos y respondan a sus necesidades.

5.2. Formulación del problema

¿Cuál es la percepción sobre la formación continua y el desarrollo de competencias docentes en las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda”?

5.3. Enunciado del problema

La formación continua y el desarrollo de competencias docentes en las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda”, del Cantón Pujilí y el Cantón

Saquisilí de la Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2023-2024; con un grupo profesoral en número de 24 y 14 respectivamente.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general:

Demostrar que la formación continua y el desarrollo de competencias docentes en el proceso educativo permite alcanzar nuevos conocimientos y un mejor desempeño en la actividad docente de las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda” del Cantón Pujilí y el Cantón Saquisilí.

6.2. Objetivos específicos

- Fundamentar la teoría del trabajo investigativo mediante bibliografía de última generación.
- Identificar las diferencias entre la formación continua y el desarrollo de competencias docentes en las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda” para disponer de mejores aprendizajes y resultados significativos.
- Diseñar un cronograma de seminarios en áreas básicas y tecnologías aplicadas a la educación como estrategia válida para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

7. Actividades y Sistema de Tareas en Relación a los Objetivos Planteados

Tabla 2. *Sistema de tareas en relación a los objetivos planteados.*

Objetivo	Actividad	Resultado de la Actividad	Medios de verificación
Fundamentar la teoría del trabajo investigativo mediante bibliografía de última generación.	-Exploración de fuentes bibliográficas sobre la formación continua y el desarrollo de competencias docentes. -Selección de referentes teóricos. -Redacción de los fundamentos teóricos.	Marco teórico	-Matriz de operacionalización de variables. -Marco teórico.

<p>Identificar las diferencias entre la formación continua y el desarrollo de competencias docentes en las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda” para disponer de mejores aprendizajes y resultados significativos.</p>	<p>-Elaboración de los instrumentos para recoger información en relación a la formación continua y el desarrollo de competencias docentes. -Validación de los instrumentos. -Aplicación de los instrumentos para la recolección de información.</p>	<p>-Recolección de la información. -Graficación y análisis de los resultados obtenidos.</p>	<p>-Técnica de la entrevista. Instrumento: cuestionario. -Técnica de encuesta. Instrumento: cuestionario. -Procesamiento de la información.</p>
<p>Diseñar un cronograma de seminarios en áreas básicas y tecnologías aplicadas a la educación como estrategia válida para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Diseño de la propuesta para promover el seminario en áreas básicas de la educación (Ciencias naturales y Ciencias Sociales, Lengua y Literatura, Matemáticas) y Tecnología.</p>	<p>Cronograma de seminarios para las instituciones educativas durante el año lectivo 2024-2025.</p>	<p>Cronograma de seminarios.</p>

Elaborado por: Moreno L. y Tulmo E.

8. Fundamentación Científica Técnica

8.1. Antecedentes

Al revisar varios trabajos e investigaciones pasadas relacionadas con nuestras variables de investigación o variables similares se ha encontrado con numerosos artículos científicos que han

demostrado la relevancia del problema que se está investigando. Para lo cual se ha tomado como referencia a las investigaciones de los siguientes autores:

Según, Aguirre et al. (2021), en su investigación “La formación continua de los docentes de educación básica infantil en América latina: una revisión sistemática”, tuvo como propósito llevar a cabo una revisión sistemática de estudios empíricos sobre la formación continua de docentes en los niveles de educación básica infantil en América Latina. Así también, se develó que la metodología más utilizada en estos estudios es de enfoque cualitativo. De acuerdo al análisis de las evidencias recopiladas, en los diferentes estudios se identificaron aspectos como: a) la formación continua como medio de transformación de la práctica pedagógica, b) el desarrollo profesional docente y la cultura investigativa como parte de la formación continua, c) la importancia del desarrollo de los programas de formación continua para potenciar las capacidades pedagógicas de los docentes.

Los resultados respaldan la necesidad de invertir en la preparación continua de los educadores y fomentar la intensión propia de seguirse preparando de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos, como estrategia clave para mejorar la calidad de la educación.

Otro estudio, efectuado por Cedeño et al. (2023), con el tema: “Estrategias innovadoras para mejorar el desempeño docente en la educación general básica”, tuvo como finalidad proponer estrategias innovadoras que promuevan la mejora en el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 6 Guayaquil, reflejada en los procesos de enseñanza áulicas. La metodología utilizada fue de tipo básica y de diseño descriptivo, propositivo, para el diagnóstico situacional se realizó mediante el empleo de instrumentos de recolección de datos como la encuesta que permitió evaluar las dimensiones de actuación del desempeño docente; y para encontrar las estrategias innovadoras se realizó una revisión documental de diversas fuentes del conocimiento en las bases de datos de Scielo, Dialnet, La referencia, Redalyc, Latindex, entre otros. Teniendo como resultados un modelo de estrategias innovadoras basado en las teorías del Conectivismo, constructivismo e inteligencias múltiples.

De acuerdo con la investigación se puede mencionar que la utilización de estrategias que implica también el uso de herramientas innovadoras garantizan un impacto positivo en la eficacia de los maestros, y en el interés de los estudiantes por aprender. Al incorporar estrategias innovadoras que pueden incluir también el uso de la tecnología educativa, métodos de enseñanza

activos y participativos, entre otras, los docentes pueden estimular espacios de enseñanza más dinámicos y atractivos.

Por su parte, los autores Espinoza & Campuzano (2019), en su investigación “La formación por competencias de los docentes de educación básica y media”, tuvo como objetivo reflexionar acerca de la importancia de la formación de competencias en los docentes de educación básica y media. Para ello se siguió una estrategia metodológica a partir de la revisión bibliográfica y el empleo de métodos y técnicas empíricas y teóricas, incluyendo la aplicación de entrevistas y cuestionarios a docentes de esos niveles. El principal resultado consiste en el análisis de teorías, concepciones y definiciones, así como la identificación de las competencias esenciales que debe portar el profesional de la docencia en cuestión. Se concluye que las competencias docentes evolucionan con las continuas transformaciones de la actividad docente y la percepción que de ésta tienen las instituciones y sus políticas educativas.

A todo esto, la investigación aporta significativamente en el desarrollo de habilidades docentes independientemente del nivel educativo en el que se desempeñan, entre estas competencias esenciales podemos mencionar algunas como: dominio del contenido, planificación y diseño curricular, uso de estrategias pedagógicas y didácticas, uso de herramientas digitales y tecnológicas, comunicación efectiva y afectiva, entre otras. Como se menciona en los resultados de la investigación, estas habilidades deben ser actualizadas constantemente de acuerdo a las transformaciones educativas, mediante capacitaciones, talleres, seminarios que ofertan las entidades educativas a cargo como el Ministerio de Educación u otras organizaciones.

8.2 Marco teórico

8.2.1 La formación continua

Los maestros en la actualidad requieren de formación permanente, porque la preparación es crucial para el desempeño profesional de los docentes, pues capacitarse constantemente les permite estar al día con las últimas tendencias educativas y técnicas pedagógicas para mejorar la calidad educativa. Además, es relevante fomentar una cultura de aprendizaje continuo en la que los docentes se sientan inspirados y apoyados para seguir mejorando sus habilidades y conocimientos en beneficio de sus estudiantes. La formación continua no solo beneficia al docente individualmente, sino que también contribuye al desarrollo de la calidad educativa en su conjunto. En consecuencia, es esencial encontrar soluciones para enfrentar los obstáculos que impiden que todos los docentes puedan acceder a oportunidades de formación continua.

8.2.2 Definición

La formación continua permite a los docentes mantenerse actualizados en las metodologías de enseñanza y la tecnología, ya que esto les ayuda a mejorar su práctica docente, ajustarse a las necesidades cambiantes de los docentes y ser más efectivos en el aula. Por ende, La formación continua “es la vía para readaptar los conocimientos, habilidades y necesidades emergentes, de tal manera que responda de manera eficaz y efectiva a cambios en la enseñanza, lo que facilitará una mejor educación al contar con docentes actualizados” (Berdel, 2018, p. 347). Por lo que, la capacitación permanentemente dentro del ámbito científico y tecnológico, ayuda a fortalecer conocimientos, habilidades para enfrentar a los cambios educativos de manera eficaz, garantizando una educación de alto nivel, mediante la aplicación de métodos, técnicas y estrategias dentro la enseñanza aprendizaje. En otras palabras, la formación continua “se encuentra relacionada a los procesos de actualización docente a partir de los cambios curriculares y los procesos de formación de acuerdo a la realidad educativa” (Aguirre et al., 2021, p.102). Por ello, que conocer los cambios curriculares es fundamental, para adaptarse a la educación y a las demandas de la sociedad actual, por lo tanto, los docentes deben estar informados y preparados a estos cambios que se realizan para actuar de manera efectiva en su desempeño profesional.

En este sentido, para la educación continua no solo se requiere de la actitud, responsabilidad y compromiso de los docentes, ya que es fundamental adquirir materiales, equipos tecnológicos, escenarios adecuados para lograr incorporarse en las capacitaciones, debido a que, sin estos materiales o equipos necesarios, no se puede llegar a ejecutar las capacitaciones de manera adecuada.

8.2.3 Propósitos de los programas de formación continua

Los programas de capacitación constante son herramientas fundamentales para el fortalecimiento profesional, que ayudan a mejorar la educación permitiendo enriquecer conocimientos y competencia que posee el docente, por ello estos programas tienen un impacto positivo “potenciar las competencias pedagógicas de los docentes, así como desarrollar la cultura investigativa entre los docentes, por lo tanto, deben ser aplicados como política educativa de los estados” (Aguirre et al., 2021, p.109). En este sentido, las competencias pedagógicas que los docentes adquieren mediante la formación continua es fundamental, en tal razón, que los conocimientos y habilidades adquiridas, permitirán estar mejor listos para enfrentar los retos del ámbito educativo favoreciendo la calidad educativa.

Por otra parte, también contribuye a la actualización y potenciación de las capacidades de los docentes lo que permite adaptarse a cambios en el entorno laboral. Por lo tanto, Campi et al. (2020) manifiestan que:

Los programas, tienen como objetivo perfeccionar a los licenciados y profesionales de diversos campos laborales o a las personas que se desempeñan en niveles similares; analizar y compartir el conocimiento en arte, ciencia, tecnología y cultura, ya sea para el desarrollo de las mismas, como para el conocimiento y aprovechamiento que de ellas debieran hacer las personas y la sociedad como tal. (p.18)

Campi señala que, los futuros profesionales de la educación deben ser competentes y aprehender conocimientos de las diferentes áreas de estudio, dentro del ámbito científico y tecnológico para que a su vez pueda conducir el inter-aprendizaje en mejores condiciones de sus educandos, a través de la formación permanente adquirida.

8.2.4 La calidad e innovación educativa en la formación continua

La calidad e innovación educativa siendo términos fabriles es necesidad decirlos, hay que practicarlos mediante tutores que manejen adecuadamente la pedagogía, la tecnología con conocimientos de última generación, lo que permitirá alcanzar saberes y aprendizajes significativos.

Para Cruz (2020), estar comprometidos con la calidad educativa implica que los docentes estén en continua formación y adaptándose a los cambios del mundo global y tecnológico de la educación, así como las nuevas estrategias que se deberán ir creando a medida que se presenten las circunstancias, el proceso de formación será un círculo perpetuo el cual deberá tomarse como imperativo. (pp.76-77)

En este sentido, adoptar modelos pedagógicos extranjerizantes conlleva a desvirtuar lo que es la educación local y nacional, porque es necesario adaptar de acuerdo a nuestras realidades sociales, culturales y económicas del país, para ello, debe haber las exigencias al Ministerio de Educación para la capacitación permanente a través de programas, talleres, seminarios; participando de convenios con las universidades del país y del mundo que oferten carreras de educación.

Así mismo, la innovación educativa es un aspecto crucial para elevar los estándares educativos “de esta manera los docentes podrán tener la oportunidad de conocer y experimentar nuevas posibilidades de prácticas, que les permitirá acceder a nuevos conceptos y formas de

desarrollar su acción educativa” (Iglesias et al., 2018, p. 14). Así, la implementación de escenarios propios para la educación, laboratorios, talleres, cobertura del internet, disponer de máquinas actualizadas y, lo que, es más, profesionales comprometidos en mejorar la educación serán elementos para mejorar sustancialmente esta actividad social, adaptándose a las necesidades de los alumnos para ofrecer una educación de mayor calidad.

8.2.5 Desafíos en la formación continua de los docentes

8.2.5.1 Adaptación a nuevas metodologías educativas.

Las metodologías activas implican la realización de actividades más dinámicas, interactivas y participativas en lugar de simplemente escuchar pasivamente al profesor, ya que las nuevas metodologías como la reflexión, razonamiento, pensamiento crítico, debate, diálogo, trabajo en equipo que fomentan la participación frecuente de los estudiantes. Por ello, estos métodos “potencian el trabajo autónomo del estudiante, mejorando su nivel de compromiso y responsabilidad, además del desarrollo de habilidades y competencias para adquirir su propio conocimiento” (Peralta y Guamán, 2020, p. 5). Ante lo citado, al implementar métodos en la educación ayuda el trabajo autónomo del estudiante, lo cual tiene un impacto positivo en su nivel de compromiso y responsabilidad. Además, las estrategias ayudan al desarrollo de habilidades y competencias que son fundamentales para que los estudiantes adquieran su propio conocimiento de manera más efectiva y significativa.

Así también, al implementar técnicas innovadoras en la enseñanza, se fomenta el aprendizaje significativo promoviendo la colaboración de los alumnos, y permitiendo que se involucren más profundamente en el proceso, facilitando así la comprensión y asimilación de los contenidos.

8.2.5.2 Integración de tecnologías en el aula.

La integración de la tecnología en el aula puede fomentar nuevos métodos proporcionando herramientas, que favorezcan el compromiso directo y el aprendizaje colaborativo de los estudiantes, por otro lado, la falta de recursos, cobertura de internet y manejo de los dispositivos actualizados por parte de los docentes, evitará la integración de la tecnología para mejorar el aprendizaje, por ello, la formación profesional de los docentes en la integración de las tecnologías en el aula “exige que los docentes desempeñen nuevos roles, transformen sus prácticas con nuevos planteamientos que les permitan responder con éxito a las exigencias de la sociedad del siglo XXI,

y les aporte a su crecimiento, desarrollo social y cultural” (Becerra, 2006. como se citó en Sierra et al., 2018, p.18).

En tal sentido, integrar la tecnología en el aula no solo implica la adopción de nuevas herramientas, también las necesidades de que los docentes asuman nuevos roles en su práctica educativa, además los docentes deben innovar sus enfoques de enseñanza y adoptar metodologías más dinámicas y participativas para que los estudiantes reflexionen y tengan la capacidad de enfrentar retos y cambios que se presentan en la sociedad actual.

Así mismo, como indica el autor Granados (2020), permite “el despliegue de nuevas herramientas tecnológicas y su implementación en los procesos inherentes al aula, apoyan en el desarrollo de tareas, favorecen la comprensión de los contenidos, así como la posibilidad de tener información significativa a la mano” (p.1822). Al respecto, cabe mencionar que la falta de recursos, cobertura de internet o máquinas actualizadas impide a los docentes implementar tecnologías en el aula, pese a que estas nuevas herramientas tecnológicas ayuda a la realización de actividades educativas, facilitando la comprensión de los contenidos brindando acceso a información relevante de manera rápida y eficaz, además, favorece el aprendizaje de los estudiantes, potenciando su autonomía, creatividad, habilidades digitales, colaboración, adaptación del aprendizaje y de las estrategias innovadoras, ayudando a fortalecer la experiencia de los estudiantes.

8.2.5.3 Resistencia al cambio.

La obstinación al cambio se puede dar por diversos factores, como la falta de recursos, tiempo, formación en nuevas tecnologías o metodologías. Además, la falta de incentivos o respaldo de las autoridades educativas puede desmotivar a los docentes a cambiar su forma de enseñanza, para mejorar la calidad educativa. Por lo tanto, la resistencia al cambio es entendida como “un comportamiento observable en respuesta al desagrado o desafío que sienten los docentes como consecuencia de la introducción de nuevas ideas, métodos o dispositivos es una constante inevitable en las organizaciones educativas” (Córica, 2020, p.255). A lo que se puede mencionar que, la resistencia al cambio se debe a los desafíos que sienten los docentes, como la inseguridad, la falta de incentivos, la carga de trabajo y por el temor a cometer errores, o al no saber utilizar adecuadamente las nuevas herramientas tecnológicas, lo que genera resistencia al cambio en implementar nuevas ideas y formas de enseñar. En el mismo sentido el autor antes mencionado complementa que:

La resistencia al cambio suele tener origen en la sensación de que éste es requerido como remedio a un mal desempeño profesional en las actividades de la institución educativa en general que los profesores en particular, están realizando de manera cotidiana. (p.258)

Por ende, las prácticas de resistencia al cambio en el ámbito educativo pueden generar un desempeño deficiente por parte de los docentes, ocasionando un bajo rendimiento escolar por no implementar técnicas, métodos y estrategias innovadoras para mejorar la enseñanza aprendizaje. Además, la resistencia al cambio puede impedir que los docentes aprovechen las oportunidades que brinda la tecnología para mejorar el nivel de la enseñanza-aprendizaje.

8.2.5.4 Disponibilidad de recursos tecnológicos.

La disponibilidad de recursos tecnológicos en la educación, es uno de los desafíos de ciertos docentes, ya que no disponen de recursos suficientes para obtener máquinas actualizadas o desconocen la utilización de aquellas máquinas, pese a que estas tecnologías brindan informaciones valiosas para mejorar el proceso educativo.

Por ello, Lozano (2018), manifiesta que los recursos tecnológicos “favorece de varias maneras para que los docentes estén a la vanguardia en tecnología educativa. De hecho, es importante que los docentes tengan acceso y dispongan de recursos tecnológicos para su trabajo educativo” (p.120). De acuerdo a lo citado, disponer de recursos tecnológicos puede ser de gran ayuda para los docentes, sin embargo, los docentes carecen de aquellos recursos tecnológicos debido a sus situaciones económicas que no se puede obtener con facilidad ciertos recursos tecnológicos, a pesar de que, al tener acceso a herramientas tecnológicas, los docentes pueden mejorar sus métodos de enseñanza, creando experiencias de aprendizajes más interactivas, facilitando la comunicación con el estudiantado. Por otro lado, los autores Mancinas et al. (2020), señalan que:

La principal ventaja de los dispositivos tecnológicos es su portabilidad y practicidad, al disponer en todo momento de información al alcance sin que sea complicado su traslado. Esto conviene a las instituciones educativas, pues reduce el gasto que pueda generar el invertir en equipos. (p. 63)

Disponer de aquellos recursos en las instituciones educativas facilitan el acceso a la información en cualquier momento y lugar sin ninguna complicación, ya que esto beneficiaría a la unidad educativa a reducir las necesidades de invertir en equipos costosos, permitiendo la adaptabilidad en el uso de herramientas tecnológicas para una experiencia educativa innovadora.

8.2.6 La necesidad de capacitación permanente en el docente

La necesidad de la preparación constante en los docentes es fundamental, para poder actualizar conocimientos y habilidades, mejorar la práctica pedagógica y fomentar la motivación y la participación, ya que, mediante la formación continua pueden adquirir nuevas estrategias pedagógicas, técnicas y metodologías innovadoras que les permita afrontar de manera efectiva acorde a las necesidades de los estudiantes y promover un aprendizaje significativo. Por ello, Flores (2021), menciona que:

Las capacitaciones continuas dirigidas a los profesores “son de gran relevancia para su desarrollo profesional y en beneficio de los alumnos. Estas capacitaciones logran conseguir que los profesores desarrollen habilidades relevantes, logran reforzar sus cualidades como el guiar, diseñar, liderar, etc. (p.8)

En este sentido, para mejorar la calidad educativa es esencial que los docentes estén en constante formación para ofrecer un aprendizaje significativo, ya que, la capacitación permite actualizar contenidos, procedimientos, estrategias, utilización de las TIC y otros instrumentos tecnológicos para un mejor desempeño académico. Además, destaca el papel central del docente en este proceso, enfatizando la relevancia de su formación continua como un requisito fundamental para la mejora y actualización de su práctica educativa, para que los maestros se conviertan en promotores de transformación social.

8.2.7 Recursos

Partiendo del talento humano, los materiales, los instrumentos, la tecnología, los escenarios y lógicamente los recursos financieros son esencia y complemento de una educación actualizada; hablamos de esta manera para correlacionar las dos instituciones que forman parte de la institución, la unidad Educativa fiscal “Delia Ibarra de Velasco” y la Unidad Educativa privada “Gral. De Policía Jorge Poveda”, lo que demostrara brechas considerables en el proseo de enseñanza-aprendizaje. Por ello, Madrid (2018), señala que “el crecimiento de los ingresos del Estado implicó un incremento de los recursos para educación, más también las necesidades crecieron. La educación no es una prioridad para el Estado, pues la importancia relativa del presupuesto de educación disminuye constantemente” (p.9). De acuerdo a lo señalado, se puede mencionar que, a pesar de un aumento en los ingresos del Estado que podrían proporcionar a la educación, las necesidades educativas continúan creciendo.

Además, se destaca que la educación no se considera como prioridad en comparación con otras áreas, ya que la proporción del presupuesto asignado a la educación es cada vez menor, por lo que no se puede lograr una educación de excelencia y calidad, quizá en algún momento los gobernantes dispongan de los recursos más que suficientes para la prioridad número uno que es la educación.

8.2.7.1 Talento humano.

El talento humano dentro de las instituciones tiene un rol crucial en el ámbito educativo, ya que son los educadores, maestros, profesores, directivos y demás personas de la comunidad educativa quienes tienen la responsabilidad de compartir conocimientos, habilidades y valores a los estudiantes.

El desempeño del talento humano docente es un aspecto básico de la gestión de recursos humanos en las instituciones educativas. Es una prioridad para emprender acciones que estimulen la permanencia y resultado en las actividades académicas, investigativas y sus relaciones con la sociedad. (Álvarez, 2021, p.35)

Al respecto, la labor del profesorado es esencial en la gestión de saberes y aprendizajes, para motivar, generar y compartir conocimientos, adaptando estrategias y metodologías activas acorde a las necesidades de los estudiantes. Por otro lado, Cruz et al. (2023) indica que:

El diseñar y aplicar un programa sobre gestión del talento humano permitió desarrollar y mejorar el empoderamiento de los docentes mediante las diferentes sesiones que estuvieron dirigidas para desarrollar empoderamiento según sus dimensiones; personal, relacional y colectivo, logrando un efecto positivo y significativo según los resultados estadísticos. (p.85)

Ante lo mencionado, la creación e implementación de estos planes dentro del ámbito educativo mediante talleres, seminarios, centros pedagógicos y actividades a fortalecimiento la práctica pedagógica de los docentes, ante los desafíos que presenta la ardua labor de educar, estos programas son esenciales por que deben ser planificadas durante el año lectivo a corto plazo y largo plazo, mediante el apoyo y políticas establecidas por el Ministerio de Educación quien brinda la oportunidad para prepararse continuamente.

8.2.7.2 Escenario.

Disponer de escenarios adecuados, sería lo ideal pues ayuda a fortalecer el aprendizaje, en salones, en talleres, laboratorios como debe ser la educación en pleno siglo XXI; desde luego, sin

dejar atrás lo que es la tecnología y la utilización de programas dedicados a los niños de las instituciones educativas. “Es importante considerar los contextos de los estudiantes y los profesores para relacionarlos tanto con la motivación del estudiante, como con la motivación del profesor, ya que ambas influyen la existencia o no de los momentos de realimentación y la percepción de la presencia social” (Gómez, et al., 2023, p.422). En este sentido, crear más escenarios digitales de aprendizaje favorecerá a la enseñanza-aprendizaje. Así también, buscar escenarios más óptimos para que los docentes puedan capacitarse sin incurrir en gasto económicos, aunque ahora con la tecnología se lo hace mediante espacio digitales, pero no todos pueden acceder a lo mismo para que puedan desarrollar mejores habilidades en diferentes áreas principalmente la tecnología pieza clave para una educación innovadora.

8.2.7.3 Tecnología.

La tecnología facilita varias herramientas que favorecen a los educadores, para crear las clases de manera didáctica y mejorar la calidad educativa. Sin embargo, no todos los docentes tienen la misma facilidad, recursos y el uso a la tecnología, debido a la falta de preparación, recursos, conectividad y obviamente de asistencia del estado en la educación básica, media y superior. Por ello, Hernández et al. (2018), menciona que:

El uso de la tecnología en la educación, ha permitido que la flexibilidad y la capacidad de adaptación de los estudiantes logré ser una herramienta de interacción y de facilidad de uso en el aprendizaje; sin embargo, la forma en que la tecnología se ha aplicado a la educación, ha ido variando con cada avance permitiendo mayor eficiencia y aprovechamiento en los recursos educativos para la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje. (p.24)

En este sentido, se resalta el impacto positivo en la Unidad Educativa “Gral. De Policía Jorge Poveda” que contrasta con lo que pasa en la Unidad Educativa “Delia Ibarra de Velasco”, entendiendo que hay diferencias marcadas especialmente en el orden económico para satisfacer procesos educativos serios y responsables.

8.2.7.4 Finanzas.

El Ministerio de Educación, los poderes públicos, los gobiernos de turno no piensan en la educación como la razón para los procesos de cambio; de ahí que es una generalidad en los centros de educación que no haya presupuestos para arreglos, mejoras y dotación de materiales en los salones de clases, hay descuido por parte de la comunidad y los docentes.

En lo privado es mejor pero también con algunas restricciones, por lo que es inminente un modelo de gestión más adecuado que proponga el Ministerio de Educación y los maestros del Ecuador. Por otro lado, en lo público, por la falta de presupuestos, consideramos que no llegan a realizar arreglos de ciertos espacios o materiales lo que generará mantenerse en lo mismo de siempre. En este sentido sugerir un trabajo colaborativo de toda la comunidad educativa, aportando al mejoramiento de las instituciones educativas, se logrará realizar arreglos en ciertos salones o espacios para la mejora de la enseñanza aprendizaje

8.2.8. Desarrollo de competencias docentes

La formación continua permite de manera significativa ampliar los conocimientos de los docentes quienes son participe en diversos programas de capacitaciones, estos programas brindan las pautas necesarias para fortalecer el desempeño profesional y su vez permite desarrollar nuevas competencias docentes y su vez mejorarlas para desempeñarse de mejor manera en el aula, esto implica la adquisición de habilidades como el dominio del contenido, diseño y planificación curricular, uso de herramientas digitales y tecnológicas, entre otras, de acuerdo a la necesidades que se presenten con los alumnos y faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje, garantizando una educación de calidad y el éxito académico de los educandos.

8.2.9 Definición

La palabra “competencia” es una cualidad que posee una persona, esto integra el conjunto de conocimientos o saberes, la capacidad de hacer las cosas y resolver situaciones complejas, sean personales, profesionales o relacionadas con la sociedad. Desde el contexto educativo, las competencias juegan un papel fundamental para el desempeño profesional del docente, es decir, las competencias docentes, “constituyen la base fundamental para el correcto procedimiento en las aulas de cualquier nivel educativo, en tal sentido, el desarrollo de estrategias propicia la calidad de la enseñanza-aprendizaje” (Gonzales, 2019, p.11). En tal sentido, las competencias se proyectan en logros efectivos para el desarrollo profesional acertado del educador, desempeñando con éxito y calidad la práctica educativa.

El logro de competencias docentes se adquiere a través de la constante preparación por parte del docente, es decir, mediante la formación continua que comprende asistir y ser participe en capacitaciones, lo que se pretende con esto es “estimular al profesor para que desarrolle habilidades y destrezas fundamentales como interpretar la relación entre teoría y práctica; adaptar nuevas ideas y estrategias al contexto real del ejercicio profesional; experimentar e innovar la

propia práctica docente” (López y Contreras, 2020, p.130). Esto orienta a nuevos modelos educativos desde una visión científica e innovadora que se enlazan con el conjunto de competencias que un docente debe tener para determinar una enseñanza de calidad, científica e innovadora.

8.2.10 Competencias docentes integrales

Las habilidades pedagógicas como ya se mencionó, son el conjunto de aptitudes que permiten a los docentes planificar, ejecutar y evaluar de manera efectiva el proceso educativo. Estas competencias van más allá de dominar el conocimiento de una materia, sino que abordan aspectos como la capacidad de motivar a los estudiantes, generar un ambiente de aprendizaje participativo, colaborativo, respetuoso e inclusivo, comunicarse de manera afectiva, adaptarse a las necesidades de cada estudiante, entre otros. En definitiva, son habilidades que posibilitan al docente ejercer su profesión eficaz. A continuación, se analizan algunas competencias que el docente debe integrar necesariamente en su labor de enseñar:

8.2.10.1 Dominio del contenido.

El dominio del contenido, en la práctica pedagógica del docente va más allá de simplemente compartir conocimientos. Se convierte en la pieza clave para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Esta competencia no solo implica un dominio riguroso de los temas o las asignaturas a impartir, sino también la capacidad de integrar diversas metodologías, adaptarse a los diferentes contextos educativos y sobre todo proporcionar un ambiente educativo dinámico, innovador e inclusivo. Benítez et al. (2018) resalta que, “el conocimiento sobre los propósitos y dominio de los contenidos es la base para aplicar el enfoque comunicativo de la asignatura que se imparte, y las estrategias en pro de alcanzar los aprendizajes esperados, ya que es el eje rector en el desarrollo de una práctica eficiente y eficaz” (p.3). Esto implica que el docente debe tener un entendimiento profundo de lo que va a enseñar y cómo lo va a enseñar, tomando en cuenta la profundidad y amplitud de los contenidos y el estilo de aprendizaje de sus educandos.

Por otro lado, se resalta la necesidad del propio educador para actualizarse y ampliar continuamente su propio conocimiento, debido de los adelantos tecnológicos, mismos que nos brindan hoy en día la posibilidad de emerger hacia una educación innovadora. Al combinar un profundo conocimiento disciplinar, habilidad para adaptarse a las necesidades educativas y un compromiso con el aprendizaje continuo, los docentes están mejor equipados para enfrentar desafíos educativos.

8.2.10.2 Planificación y diseño curricular.

La planificación y el diseño curricular son los cimientos a partir de los cuales se deriva el aprendizaje de los alumnos. La enseñanza es “una actividad que requiere de la organización y planificación del docente, quien debe moldear las actividades, pensar en los métodos y recursos más adecuados para transmitir los contenidos a los estudiantes de la manera más eficaz”. (Fuentes, 2016, pág. 17, como se citó en Fernández et al, 2022, p. 1019). En este sentido, la planificación curricular es una actividad de primer orden que nunca debe pasar por alto si queremos desarrollar una clase con éxito. A todo esto, Carriazo et al. (2020) argumenta que la planificación de clases, “radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los estudiantes en el aula. Esto implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera” (p.89).

Por esta razón, todo docente debe saber cómo diseñar una planificación curricular y los elementos clave que intervienen en la misma. Esto implica tomar en cuenta elementos como: objetivos de aprendizaje, contenidos, metodología de enseñanza, recursos didácticos, evaluación de resultados, adaptación y flexibilidad del contenido científico.

8.2.10.3 Uso de estrategias pedagógicas didácticas.

El papel del docente no debe limitarse únicamente a transmitir información, sino también la formación integral del estudiante, fomentando el desarrollo de habilidades y destrezas críticas y creativas. para lograr esto, los docentes deben emplear estrategias didácticas eficaces y adaptadas a las necesidades de los educandos, en este sentido, “las estrategias didácticas estimulan el aprendizaje porque también despiertan la inquietud por el conocimiento. De manera que, se convierten en un factor transversal clave durante los procesos de construcción del conocimiento” (Reynosa la at., 2020, p. 265). El uso de estrategias, figuran el uso de un grupo de métodos, técnicas, estrategias y recursos que los docentes utilizan para facilitar la comprensión de los contenidos, además, las estrategias “permiten la implementación de la didáctica con los múltiples medios de representación y expresión; debido a que ofrece mejora en diversas actividades, herramientas, materiales de aprendizaje y métodos de evaluación” (Alvarez & Chamorro, 2017, como se citó en Herrera & Villafuente, 2023, p. 759). En este sentido, la elección y aplicación correcta y adecuada de estas estrategias pueden marcar un aprendizaje significativo y duradero. Esto se puede desarrollar mediante las conocidas estrategias como: el Aprendizaje Basado en

Proyectos (ABP), Aprendizaje colaborativo, Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), Flipped Classroom (Aula invertida), Gamificación, Mapas conceptuales, entre otras.

Además, Villalobos (2018, p. 22), señala algunas actividades que los educadores pueden emplear para apoyar de aprendizaje:

- Exposiciones.
- Dialogar y trabajar en equipos colaborativos.
- Seleccionar y enumerar los problemas identificados.
- Explicar y analizar casos concretos observados en el aula.
- Revisar y criticar textos, ejercicios y tareas.
- Resolución, autoevaluación y análisis individual/grupal de ejercicios, cuestionarios, trabajos, productos, etc.

8.2.10.4 Pensamiento crítico y creatividad.

El pensamiento crítico y creatividad son dos competencias cruciales para el docente, radica en su capacidad para transformar la educación facilitando en el contexto de un aprendizaje significativo, dinámico y reflexivo en los estudiantes, capaces de enfrentar desafíos de la vida diaria. Estas competencias permiten diseñar experiencias de aprendizajes que van más allá de la memorización de contenidos, fomentando una comprensión profunda y la capacidad de emplear los conceptos en contextos reales de sus alumnos.

Pensar de manera crítica es una necesidad en los docentes de nuestros días, dado que, nuestra sociedad, urge de seres humanos que piensen y sean capaces de tomar decisiones argumentadas en beneficio propio o de su comunidad. Expresar un punto de vista de manera argumentada, resulta muy complicado y, si el docente no ha logrado desarrollar esta habilidad, le resultará difícil aplicar estrategias adecuadas que le permitan fomentar este tipo de pensamiento en sus estudiantes. (Espinola & Santos, 2022, p. 2877)

Esto indica que cuando los docentes poseen habilidades de un pensamiento crítico, pueden diseñar estrategias didácticas efectivas que promuevan en sus estudiantes una mentalidad independiente, capacidad de debatir información, analizar argumentos y generar opiniones críticas y constructivas; sin embargo, un docente que no ha desarrollado su propio pensamiento crítico lo que implica también, hacer un análisis profundo de la información a enseñar y la manera creativa

para llegar con el conocimiento se encontrara con obstáculos para enseñar y fomentar en los mismo educandos estas habilidades.

En el mismo sentido, las exigencias de una educación de calidad demandan “que el docente sea creativo, tenga una visión prospectiva para afrontar los obstáculos y problemas que puedan encontrarse en la cotidianidad del aula, ofreciendo herramientas para la innovación” (Monzón et al., 2018, p. 76). Desde este punto de vista, la creatividad es una capacidad que facilita al docente generar ideas novedosas y originales, y ver las cosas desde diferentes perspectivas. Esto involucra la imaginación, parte fundamental para crear a través del diseño de material y actividades atractivas, un ambiente de aprendizaje dinámico, divertido e interesante; además consigue un mejor uso de los recursos sean individuales o grupales en el aula.

Ambas habilidades son necesarias en la educación actual, ya que posibilita a los docentes no solo transmitir clases de manera efectiva, sino también inspirar y fomentar a sus alumnos para que se conviertan en personas reflexivas, críticas y creativas.

8.2.10.5 Habilidades digitales y tecnológicas de los docentes.

En la era digital actual y la educación moderna, las habilidades digitales o tecnológicas representan una competencia esencial que integra herramientas digitales y metodologías innovadoras en el proceso educativo. Las competencias digitales entendidas desde la visión del sistema educativo “son instrumentos de gran utilidad que permite la movilización de actitudes, conocimientos y procesos; por medio de los cuales los discentes adquieren habilidades para facilitar la transferencia de conocimientos y generar innovación” (Levano et al., p. 572). El dominio de las herramientas tecnológicas permite elevar la enseñanza a través de un ambiente educativo interactivo y personalizado, preparando a las nuevas generaciones a enfrentar los retos de un mundo cada vez más globalizado.

En el mismo sentido Varguillas y Bravo (2020), argumentan que, “el uso de las TIC no solo provee herramientas, medios, recursos y contenidos, sino, principalmente, entornos y ambientes que promueven interacciones y experiencias de interconexión e innovación educativa, contribuyendo a la formación integral de docentes y estudiantes” (p.220). Como afirman los autores, la tecnología es una herramienta crucial debido a su capacidad para transformar y enriquecer los procesos de enseñanza-aprendizaje gracias al acceso a la información y recursos educativos.

A pesar de las brechas que se presentan en la educación como la falta de capacitación en el uso y manejo de la tecnología o la ausencia de recursos tecnológicos en las instituciones, el docente siempre debe estar preparado y desarrollar necesariamente competencias digitales, lo que implica que debe hacer uso de sus medios y recursos tecnológicos para planificar, dar clases y evaluar de manera didáctica los conocimientos del estudiante. Algunas habilidades digitales que debe poseer un docente son:

- Uso de plataformas digitales (Google Classroom, Educaplay, Canva, Generally, GoConqr, etc).
- Uso de plataformas para comunicarse (Zoom, Meet, Microsoft Teams, etc.)
- Creación de contenidos digitales (presentaciones, imágenes, videos, infografías, documentos interactivos).
- Evaluación y retroalimentación en línea (cuestionarios, encuestas, plataformas de evaluación como: EDpuzzle, Quizlet, Quizizz, etc).

8.2.10.6 Comunicación afectiva y efectiva.

La capacidad de los docentes para comunicarse de manera afectiva y efectiva es crucial para el crecimiento integral del estudiante y llevar al éxito el proceso educativo. Por un lado, la comunicación afectiva se refiere a la capacidad o habilidad que tienen los docentes para transmitir confianza, comprensión, apoyo emocional y sobre todo empatía, especialmente con sus estudiantes, además, “genera en todo el colectivo institucional un ambiente escolar plácido, motivador y propicia el desarrollo personal social de cada uno de los miembros de la escuela” (Bello, 2019, p.25). Al respecto, la comunicación afectiva por parte del docente crea un ambiente de armonía y respeto, fomenta la motivación y el bienestar de los estudiantes haciéndolos sentir valorados y apoyados dentro y fuera de las aulas.

Por otro lado, la comunicación efectiva se relaciona con la claridad y precisión con que el docente transmite los mensajes o conocimientos hacia sus estudiantes o la comunidad educativa en general, asegurándose que la información sea adecuada y comprendida correctamente. Según, Bravo (2021):

Establecer una comunicación clara y efectiva en el contexto educativo demuestra su relevancia para proporcionar un proceso formativo de calidad donde las interrelaciones y

logros de acuerdos entre los actores implicados generan beneficios de índole personal, cultural, político, sean estos de interés individual o colectivos. (p.2)

Desde este punto de vista, la comunicación efectiva del docente no solo facilita la comprensión de nuevos conocimientos, sino también contribuye a un ambiente áulico organizado y provechoso, para ello, se debe considerarse la edad y el nivel educativo de los estudiantes para dirigirse mediante un lenguaje accesible y apropiado, además los docentes deben ser capaces usar recursos audiovisuales, estrategias didácticas que complementen su explicación y refuercen los contenidos.

La combinación dual entre una comunión afectiva y efectiva, permite que los educadores se conecten emocionalmente con sus estudiantes y propicia un aprendizaje significativo y personalizado para cada uno de ellos.

8.2.10.7 Gestión del tiempo.

La gestión del tiempo desde el ámbito educativo, significa que el docente debe poseer la habilidad de organizar actividades o tareas de manera que aproveche al máximo el tiempo disponible, gestionar el tiempo “ayuda a mantener el ritmo efectivo del aprendizaje, permite cubrir el contenido planificado y fomenta la participación activa de los estudiantes, creando un entorno educativo más productivo y ordenado” (Estévez & Moraleda, 2022, p. 166). Teniendo en cuenta lo citado, al dedicar el tiempo necesario a la planificación y preparación de recursos didácticos, los docentes tendrán claro el tiempo que deben designar para cada actividad establecida, culminando con éxito la dinámica de la enseñanza y el aprendizaje, además, están asegurando en satisfacer las necesidades de cada estudiante, incluyendo aquellos que requieren de adaptaciones especiales, desarrollando un entorno de aprendizaje equitativo.

Esto implica, además, propiciar espacios para actividades imprevistas como recordatorios, visitas inesperadas, fallas en el equipo tecnológico, emergencias médicas, problemas de disciplina, preguntas inesperadas de los estudiantes, etc. Esto permite construir un entorno de aprendizaje más organizado y estructurado.

8.2.10.8 Dominio de la disciplina.

La disciplina en el aula, mediante un ambiente bien gestionado y disciplinado facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje y contribuye al desarrollo personal de los estudiantes en un entorno de respeto, responsabilidad y autodisciplina. El docente es la persona encargada de

mantener el orden durante la clase mediante estrategias como: establecer y aplicar reglas claras, generar un ambiente positivo, organización del espacio, fomentar la autodisciplina, entre otras.

Al respecto Jiménez (2018), argumenta que “el propósito de la disciplina positiva es buscar el bienestar e involucramiento de los actores educativos utilizando el diálogo consensuado, normas y reglas preestablecidas que permitan vivir en armonía dentro de la sociedad” (p.5). Desde otro punto de vista, la disciplina no debe verse solamente como la necesidad de imponer reglas, sino como la capacidad de crear un ambiente armónico y productivo donde docentes y estudiantes colaboren y trabajen en conjunto para alcanzar un escenario de aprendizaje exitoso. En el mismo sentido los autores Guevara y Potosme (2022), señalan que:

La disciplina escolar como el dominio de sí mismo es importante para ajustar la conducta a las exigencias del trabajo y de la convivencia propia de la vida escolar, no como un sistema de castigos o sanciones que se aplica a los alumnos que alteran el desarrollo normal de las actividades escolares con una conducta negativa. (p. 9)

La función del docente es integral y multifacética, implica, además, ser un modelo de conducta, respeto y responsabilidad, intervenir apropiadamente en problemas de comportamiento o conflictos, y sobre todo estar en constante desarrollo profesional actualizándose sobre nuevas estrategias del manejo de la disciplina.

8.2.10.9 Ética profesional y práctica de valores.

La ética profesional y la práctica de valores en la labor docente influye tanto en el entorno educativo como en la formación integral de los estudiantes. La ética profesional es el grupo de normas y principios que orientan el comportamiento y acciones de los educadores en el desempeño de su labor educativa, estos principios van de la mano con la aplicación de valores como el respeto, justicia, honestidad, responsabilidad, etc; lo que asegura en los docentes una conducta profesional orientada a los beneficios de los estudiantes y el entorno educativo.

Los valores propuestos en la educación “sólo cobran vida a través del docente, quien es el responsable de ponerlos en práctica y, de esta manera, llegar al estudiante. A su vez, es la clave que materializa la generación de los valores, sean estos explícitos o implícitos” (Expósito & Marsollier., 2018, p. 16). La labor del docente como educador no solo es transmitir conocimientos sino también figurar comportamientos y actitudes en valores que los estudiantes adoptan y replican en su vida diaria. Por esta razón, según Gallego & Vidal (2019) indican que:

Los alumnos necesitan vivir en un ambiente que refleje valores y con personas que los vivan con coherencia. De esta manera, llegan a conocerlos, comprender su interés, sentirse atraídos por ellos y así facilitar el uso de la voluntad en la vivencia de los valores. (p.30)

En este sentido, en el ámbito de las instituciones educativas, la ética profesional y la práctica de valores por parte del profesorado se convierten en una competencia que no debe pasar por alto para una educación forjada en la calidad y la vivencia en principios.

8.2.11 Los recursos didácticos para el desempeño profesional docente.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se debe desarrollar bajo un procedimiento adecuado y con los materiales y herramientas necesarias para construir un aprendizaje profundo en los estudiantes. Los docentes deben ser promotores innovadores y creativos, utilizando todo lo que esté a su alcance para enseñar los contenidos tomando en cuenta el estilo de aprendizaje de los educandos, la complejidad y amplitud de los temas, así como la motivación y participación en las clases. De ahí la necesidad de buscar, crear e implementar los recursos didácticos para el aprendizaje de los estudiantes.

En este sentido, Napa (2023), indica que “los recursos didácticos son herramientas de apoyo del docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, cuyas funciones consisten en transmitir información relevante de forma divertida e innovadora, contribuyen al desarrollo de habilidades, capacidades y destrezas en todos los niveles educativos” (p.4079). Como afirma Napa, los recursos son herramientas que todo docente sin importar el nivel educativo debe implementar en sus clases; al mismo tiempo deben ser llamativos y creativos, deben estar acorde a los contenidos que se va a enseñar pues algunos recursos didácticos necesitan ser diseñados con mayor complejidad que otros.

Un docente que no hace uso de materiales como soporte a su labor educativa se mantiene en una educación tradicional y rutinaria, posiblemente su desempeño profesional no sea el indicado; por otro lado, aunque haga uso de los recursos didácticos muchos de estos no son adecuados, no existe diversificación o resultan aburridos, a lo que puede surgir varios problemas como la desmotivación del estudiante, dificultades en la comprensión, desaprovechamiento del tiempo. En este sentido, el uso de los recursos didácticos según Rosero (2020), aportan algunas ventajas:

Desarrollan la continuidad de pensamiento, hacen que el aprendizaje sea más duradero y brindan una experiencia real que estimula la actividad de los alumnos. Proporcionan, además,

experiencias que se obtienen fácilmente mediante diversos materiales y medios y ello ofrece un alto grado de interés para los alumnos.

A todo esto, los recursos son materiales necesarios que deben ser implementados por todo educador, al implementarlos no sólo beneficiamos al estudiante como lo menciona el autor, sino también se beneficia el docente en su práctica como mediador del conocimiento desarrollando un desempeño profesional relevante e influyente. Existen diversos tipos de recursos, pero según la perspectiva de la autora Mujica (2019) se clasifican en:

- Los formales son todos aquellos que ayudan al aprendizaje significativo y deben ser manejables, tangibles, y observables.
- El recurso humano es el docente quien guía, orienta y enseña los contenidos.
- Los materiales son los que ayudan a la motivación intrínseca para motivar al educando en su aprendizaje.

Teniendo en cuenta la clasificación que plantea Mujica, que resulta muy interesante, es necesario también plantear la siguiente clasificación en:

- Recursos audiovisuales: combinan elementos visuales y audiovisuales para transmitir información (imágenes, videos)
- Recursos digitales: elementos en formatos digitales (presentaciones, documentos, plataformas de aprendizaje, etc.)
- Recursos de gamificación: uso de juegos en contextos no lúdicos (Educaplay, Duolingo, Quizziz, Classcraft, etc.)
- Recursos concretos (físicos, manipulativos): objetos tangibles que los estudiantes pueden manipular y observar directamente (maquetas, ábacos, tarjetas de palabras, imágenes, carteles, tableros, etc).

8.2.12 Evaluación del desempeño docente: preparación para el aprendizaje de los estudiantes

La evaluación del desempeño docente es un proceso que se realiza periódicamente cada cuatro años, determinado por el Ministerio de Educación y está estructurado bajo el Sistema Nacional de Evaluación y Rendición de Cuentas. Es un componente valioso para la mejora de la excelencia educativa, este proceso busca evaluar las competencias y habilidades pedagógicas de los educadores, también busca asegurar que estén adecuadamente preparados para impulsar un aprendizaje significativo en los estudiantes.

La preparación del docente y la formación continua influye directamente en el desempeño profesional, el aprovechamiento académico de los alumnos, la motivación y el desarrollo integral de los mismos. Para saber cómo se desenvuelven los docentes en su labor educativa es necesario que sean partícipes en procesos de evaluación como la observación de clases, evaluación por parte de los estudiantes, colegas y directivos, desempeño en los estudiantes y la propia autoevaluación; esto no solo permite evaluar el desempeño docente sino también según el Ministerio de Educación del Ecuador (2017):

Permite promover acciones didáctico-pedagógicas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional. La evaluación del docente no debe verse como un acto fiscalizador, sino como una forma de fomentar y favorecer su perfeccionamiento.

La evaluación del desempeño entonces es un proceso sistemático que tiene como objetivo medir y mejorar la eficiencia y eficacia de los docentes en el aula. Este proceso, como se citó anteriormente, permite establecer acciones pedagógicas que mejoran la práctica educativa ya sean en aspectos como la planificación y preparación de clases, uso de metodologías y estrategias de enseñanza, dominio del aula, evaluación y logros educativos de los alumnos, entre otros. Además, la valoración del desempeño docente debe ser desde un contexto real, es decir, desde el lugar en donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje; de hecho, para este proceso es esencial apreciar la opinión de los estudiantes quienes son los principales beneficiarios con el desempeño de sus docentes, así como de sus compañeros, directivos y padres de familia. Además, permite generar en los propios educadores una profunda reflexión sobre su labor educativa.

En relación con lo anterior, Gélvez & Milla (2018), argumentan que la meditación en la práctica educativa “permite al docente meditar sobre sus acciones y prácticas, analizándolas como filtro cultural para superar los procesos de desarrollo profesional docente, que sería lo ideal en el mejoramiento de las prácticas que realiza el docente” (p. 423). La evaluación del desempeño profesional cuando se realiza de manera constructiva con el propósito de mejorar y conocer las deficiencias en la educación, puede tener varios efectos positivos también para el docente como conocer sus fortalezas y debilidades, fomenta una actitud de mejora continua, adopción de prácticas innovadoras, responsabilidad profesional, etc.

Para finalizar, teniendo en cuenta que evaluar y valorar la labor docente es un aspecto fundamental para una educación de calidad que permite identificar áreas de mejora, fomentar el

desarrollo de formación continua y asegurar que las prácticas pedagógicas se adapten a la realidad y necesidad de los estudiantes, debería ser un proceso que se realice bajo periodos más cortos de tiempo, considerando que la educación está en constante desarrollo, para ello, la formación continua y el desarrollo de competencias docentes son esenciales para enfrentar nuevas dificultades y demandas de la educación moderna a través de un sistema educativo que promueva en éxito personal y académico de los alumnos.

9. Preguntas Científicas

- ¿Los fundamentos teóricos actualizados serán base fundamental para una preparación e innovación docente?
- ¿Cuál es la diferencia sobre la formación continua y el desarrollo de competencias docentes entre las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda”?
- ¿Qué estrategias permitirán mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda”?

10. Metodología De La Investigación

10.1. Enfoques de la investigación

El trabajo investigativo se desarrolló bajo el enfoque cualitativo-cuantitativo considerando las variables de investigación: La formación continua y el Desarrollo de competencias docentes para lo cual aplicamos instrumentos como la guía de entrevista dirigida a las autoridades (director, vicerrector e inspector general) de las Unidades Educativas investigadas, información que se procesó mediante un cuadro de análisis y comprensión de la información entregada por cada una de las autoridades investigadas y percibir qué consideraciones tienen referente a la formación continua. Por otro lado, se empleó un enfoque cuantitativo orientado a recoger resultados utilizando instrumentos como la guía de encuesta dirigido a los señores docentes y alumnos de Educación Básica Superior y Bachillerato, los mismos resultados que fueron procesados mediante el programa informático Excel y que se presentó a través de cuadros estadísticos de interpretación, graficación y análisis.

Mediante la utilización de estos dos enfoques cualitativo y cuantitativo, permite identificar las características y los datos numéricos para ser descritos de manera ordenada y clasificada para una posterior interpretación, graficación y análisis de resultados. A través de ello, se logró percibir

las situaciones reales en torno a la capacitación continua y el desarrollo de competencias docentes y realizar con comparación de la educación y las dificultades que se presentan entre la Unidad Educativa pública “Delia Ibarra de Velasco” y la Unidad Educativa privada “Gral. De Policía Jorge Poveda”, para sensibilizar la importancia de mantener una capacitación constante, consiguiendo mejorar las habilidades, conocimientos y competencias pedagógicas en el PEA.

10.2. Métodos de investigación

10.2.1. Método bibliográfico documental

Mediante el uso de la investigación bibliográfica documental, permitió conocer y sustentar las bases teóricas del proyecto y la pregunta directriz, mediante “la recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (Arias, 2006, p.27). De este modo, a través de la búsqueda rigurosa en fuentes confiables, se logró disponer información relevante que ayuda a entender la relevancia de la necesidad de la preparación continua en los docentes de las Unidades Educativas en mención, para mejorar y cambiar el proceso de conducción de la enseñanza-aprendizaje.

10.2.2. Método hipotético científico

También utilizamos el método científico en razón de que planteamos un problema (¿Cuál es la percepción sobre formación continua y el desarrollo de competencias docentes en la Unidad Educativa “Delia Ibarra de Velasco” (Cantón Pujilí) y la Unidad Educativa “Gral. De Policía Jorge Poveda” (Cantón Saquisilí) ubicada en el cantón Pujilí?) y llegamos a conclusiones por lo que consideramos ideal en el trabajo investigativo que estamos desarrollando. Además, “el método científico suele describirse como un proceso en que los investigadores a partir de sus observaciones hacen las inducciones y formulan interrogantes sociales-educativas y, a partir de éstas hacen deducciones y extraen las consecuencias lógicas” (Dávila, 2006, p. 189). De esta manera se logró una investigación objetiva porque además el método científico proporciona un enfoque estructurado y sistemático para resolver el problema investigativo y responder las preguntas científicas planteadas.

10.3. Tipo de investigación

10.3.1. Investigación comparativa

La investigación es de tipo cualitativo-cuantitativa comparativa; en razón de que recogemos información de autoridades, docentes y estudiantes de ambas instituciones educativas, así como de

datos cuantitativos de los mismos actores investigados. Además, establecemos comparaciones entre las Unidades Educativas Delia Ibarra de Velasco y Gral. De Policía Jorge Poveda en cuanto a su preparación y educación continua en el año 2023-2024 obteniendo resultados significativos. A todo esto, “este tipo de estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, et al., 2014, p.479). En este sentido, al realizar una comparación entre las dos Unidades Educativas arrojando resultados para meditar y pensar en lo que es la educación pública y privada con relación a la formación permanente en el marco del desarrollo de competencias docentes.

10.3.2. Investigación descriptiva

La investigación descriptiva al ser utilizada en el proyecto investigativo corresponde en “describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes”. (Guevara G, et al. 2020, p.7). De este modo, con la investigación caracterizamos, desmenuzamos y describimos la realidad de los docentes como talento humano, los ambientes o escenarios donde se realizan las actividades académicas y lógicamente la tecnología como complemento en el trabajo investigativo.

10.3.3. Investigación de campo

La investigación de campo consistió en recoger en el mismo escenario de los hechos información y datos de los centros escolares en estudio, estableciendo el procesamiento y la tabulación de datos respectivamente y presentados mediante cuadros informativos, y cuadros estadísticos. En este sentido, “la investigación de campo consiste en recopilar datos directamente de la realidad y obtener información específica sobre un problema” (Fernández et al.,2010, p. 33). Por lo tanto, la investigación de campo permitió recolectar información a través de la interacción directa con los sujetos de estudio autoridades, docentes y estudiantes sobre la formación continua y el desarrollo de competencia docentes, mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos como la guía de entrevista y guía de encuesta; mediante este proceso de recolección de datos, se facilita el análisis de la información sin manipular los resultados para posteriormente analizarlos y proponer una posible solución.

10.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

Considerando que la investigación se basa en el enfoque cualitativo-cuantitativo, la investigación se apoyó en las técnicas de la entrevista y encuesta, para la recopilación de la información y datos planteamos cuestionarios previamente revisados y validados por expertos y su aplicación a las autoridades, docentes y estudiantes en las dos unidades educativas.

Así también, se ha diseñado sus respectivos instrumentos una guía de entrevista dirigida a las autoridades de la institución y una guía de encuesta para los maestros y estudiantes de Educación Básica superior y Bachillerato para las dos instituciones.

10.4.1. Guía de Entrevista

La entrevista surge como una estrategia valiosa con su propio beneficio y características. Al respecto Mayorga (2004), menciona que “la entrevista es una técnica cualitativa que permite recoger una gran cantidad de información de una manera más cercana y directa entre investigador y sujeto de investigación” (p.51). Desde este punto de vista, para la presente investigación se ha desarrollado como instrumento una guía de entrevista dirigida a las autoridades: rector, vicerrector e inspector general de las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda”, destacando 6 preguntas relacionadas a la formación continua en su práctica docente, para obtener información relevante y significativa desde el contexto real del problema.

Además, esta técnica no solo permitió recabar información, sino que también permitió obtener detalles más relevantes y concretos a través de preguntas escritas y de forma directa para poder conocer a profundidad las experiencias de las autoridades que serán entrevistadas.

10.4.2. Guía de encuesta

La encuesta trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada (Vidal, 2002, p.6). Desde este contexto, para obtener los datos esperados se desarrolló como instrumento una boleta de encuesta misma que se aplicó a un total de 38 docentes para identificar la capacitación constante y el desarrollo de competencias docentes, y a 82 estudiantes de ambas instituciones para deducir el desempeño profesional de sus docentes y la necesidad de una preparación continua de los mismos. La encuesta se aplicó a los docentes y estudiantes de la Unidad educativa “Delia Ibarra de Velasco” y la Unidad Educativa “Gral. De Policía Jorge Poveda”, con un cuestionario semi estructurado que abarca 10 preguntas cerradas y abiertas respectivamente.

Este instrumento sirvió para recoger datos en base de tablas y gráficos que fueron procesados, analizados e interpretados en el programa informático Excel.

10.5. Población

La población o universo de estudio para la presente investigación está constituido de la siguiente manera: 3 autoridades, 21 docentes y 116 estudiantes de la Unidad Educativa “Delia Ibarra de Velasco”; y por 3 autoridades, 13 docentes y 56 estudiantes de la Unidad Educativa “Gral. De Policía Jorge Poveda”. A continuación, se muestra el número y descripción de la población de estudio de la investigación.

Tabla 3: *Población de estudio*

Unidades Educativas	Descripción	Número
U.E. “Delia Ibarra de Velasco”	Autoridades	3
	Docentes	21
	Estudiantes	116
U.E. “Gral. De Policía Jorge Poveda”	Autoridades	3
	Docentes	11
	Estudiantes	56
	Investigadoras	2
	Tutor	1
Total de la población		126

Elaborado por: Las investigadoras

10.6. Muestra

Considerando que la población es grande nos propusimos en sacar una muestra significativa particularmente en los señores estudiantes que se les aplico el instrumento (Guía de Encuesta), para obtener la muestra de la población citada utilizamos las siguiente formula; la misma que determino el número de participantes en la aplicación de la encuesta.

Debemos señalar que luego de la obtención de la muestra, la selección de los estudiantes fue al azar escogidos de los cursos de Nivel Superior y Bachillerato de las dos instituciones investigadas. La muestra se obtuvo aplicando la siguiente formula:

$$n = \frac{PQ * N}{(N - 1)\left(\frac{e}{k}\right)^2 + PQ}$$

Donde:

PQ: 0,25

N: población

e: error admisible, puede ser desde 1% hasta 10%

k: 2

n: Muestra

Procedimiento:

$$n = \frac{(0.25) * 172}{(171)\left(\frac{8\%}{2}\right)^2 + 0.25}$$

$$n = \frac{43}{0,5236}$$

$$n = 82$$

Con la formula se obtuvo que la muestra de 172 estudiantes es de 82, para conocer el número de estudiantes que debían ser encuestados por cada curso se utilizó el muestreo por sectores, de esta manera se realizó primero una regla de tres multiplicando la muestra por el 100 % y dividiendo por la población que da como resultado 0,47. Posteriormente se multiplicó el número de estudiantes de cada curso por 0,47.

Tabla 4. *Muestra por sectores.*

MUESTRA POR SECTORES					
UE “Delia Ibarra de Velasco”			UE “Gral. De Policía Jorge Poveda”		
Cursos	Nº de estudiantes	Muestra	Cursos	Nº de estudiantes	Muestra
Octavo	20	9	Octavo	8	4
Noveno	15	7	Noveno	7	3
Decimo	20	9	Decimo	10	5

Primero BGU	20	9	Primero BGU	10	5
Segundo BGU	16	8	Segundo BGU	9	5
Tercero BGU	25	12	Tercero BGU	12	6
TOTAL:		54	TOTAL:		28

Elaborado por: Las investigadoras.

Como resultado se obtuvo una muestra de 54 estudiantes de la Unidad Educativa “Delia Ibarra de Velasco” y 28 estudiantes de la Unidad Educativa “Gral. De Policía Jorge Poveda”.

11. Análisis de los Resultados

El análisis e interpretación de datos se llevó a cabo mediante dos etapas, la primera está relacionada al enfoque cualitativo en donde se aplicó una guía de entrevista a las seis autoridades (directores, vicerrectores, inspectores) de las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. de Policía Jorge Poveda”; y la segunda, se relaciona al enfoque cuantitativo para lo cual se aplicó una guía de entrevista a 32 docentes y 82 estudiantes de octavo a primero de bachillerato respectivamente. A lo cual se obtiene los siguientes resultados:

11.2. Análisis comparativo de la entrevista dirigida a las autoridades de las Unidades Educativas

Preguntas o ítems

1. **¿Ha participado en programas de formación continua durante los dos últimos años? Mencione algunos programas en los que ha participado.**

Tabla 16. Análisis correlacional de la primera pregunta.

Entrevistados	Respuesta de la Unidad Educativa Pública	Respuesta de la Unidad Educativa Privada	Análisis correlacional
Director	Como docentes no necesariamente tenemos que seguir cursos en estos últimos años,	Si he participado en la educación continua en un curso denominado “Controlando nuestras	En la Unidad Educativa pública participan en

	<p>permanentemente el ministerio nos obliga prácticamente que debemos prepararnos en diferentes capacitaciones que es como un requisito para mantenernos en el magisterio para ascender como docentes en las diferentes categorías que está establecido dentro del Ministerio de Educación, por lo tanto, hemos participado en varios cursos y en varias temáticas, como en “Crea innovación educativa” que es un curso establecido que todos los docentes debemos ser partícipes en ese evento, en “Atención a la diversidad en el sistema ecuatoriano”, programa de “Fortalecimiento de competencias didácticas” cada uno de estos cursos está establecido por un número de horas que como docentes tenemos que cumplir para poder ascender de categorías como requisito obligatorio.</p>	<p>emociones” y la última vez fue sobre la “Adaptación curricular”.</p>	<p>programas de formación continua y se capacitan mediante los cursos ofertados por el Ministerio de Educación mediante la plataforma “meCapcito”; mientras que en la Unidad Educativa privada buscan a sus promotores o capacitadores para prepararse continuamente de acuerdo a sus necesidades educativas lo que implica un gasto económico. En este sentido, la formación continua se desarrolla en las dos instituciones con pocas</p>
--	---	---	---

Vicerrector	Sí, he participado en programas de formación continua en los últimos años, entre ellos tengo la participación de “Innovación tecnológica y creación de contenidos digitales”, “La capacitación en la atención a la diversidad del sistema educativo ecuatoriano”, tengo un curso disciplinario de “Educación Física” y el último curso que fue obligatorio por el Ministerio de educación que es “Reconoce oportunidades curriculares”, son los dos últimos cursos que he seguido en los dos últimos años.	Si he participado, bueno el último programa que viene siendo del año lectivo es el curso que nos dictó Santillana y también por internet siempre se prepara.	dificultades en la segunda lo que limita la preparación docente y mejora en la práctica educativa.
Inspector General	Como ministerio de educación, proporciona a todo el magisterio ecuatoriano una plataforma que se llama “meCapacito” a través de las cuales todos tenemos acceso a diferentes cursos en actualización docente, en los personal he tenido algunas temáticas que	Respecto a la pregunta puedo informarle que yo he participado en algunas capacitaciones tanto educativas como deportivas y de uso personal eso me ha servido para enriquecer en el caso de educación, en proyectos, novedades sobre la educación a nivel	

	<p>he abordado a través de esos cursos como es el último “Reconoce oportunidades curriculares” que es un buen curso obligatorio para todos los docentes, además de diferentes temáticas que son alusivas a mi perfil como cursos de “Ciencias Sociales”, “ Atención a la diversidad”, “Derechos humanos”, “Movilidad”, “Creado aulas”, entre otras.</p>	<p>nacional y mundial, ya que saben que la educación es cada vez continua y se necesita estar preparado para representar este reto frente a la comunidad educativa con los estudiantes. Me he capacitado en lo académico en “Realizar proyectos”, tratar de mejorar el asunto de las “Evaluaciones” porque la evaluación también tiene procesos evolutivos. Por supuesto las capacitaciones he recibido en algunas instituciones que tengo una coyuntura así es el “Vicente León” y el colegio “Hermano Miguel”, que gracias a las autoridades me han ayudado para yo poder participar.</p>	
--	---	---	--

2. ¿Qué dificultades se presentan al ofertar capacitación continua a los docentes?

Tabla 17. *Análisis correlacional de la segunda pregunta.*

Entrevistados	Respuesta de la Unidad Educativa Pública	Respuesta de la Unidad Educativa Privada	Análisis correlacional
Director	Ya últimamente no ha existido dificultades, ya viene más la participación de cada docente educativo porque el Ministerio de Educación oferta en forma gratuita los cursos en forma virtual, esto ya depende de los compañeros docentes que cursos seguir, ya que no nos ponen que temática seguir en forma obligatoria, nosotros de acuerdo a la disponibilidad de tiempo y de las horas que necesitamos según la página del Ministerio que oferta escogemos y nos capacitamos en el horario que creamos conveniente. Pero anteriormente existía dificultades antes que el ministerio automaticase estos cursos, ya que	Cómo Distrito de Educación a nosotros como institución particular no nos proporciona capacitaciones porque somos particular y esto es una deficiencia porque a la final igual estamos educando a estudiantes pero el distrito de educación no nos proporciona, entonces nosotros como institución buscamos a los promotores o a las personas para que nos capaciten, nosotros como institución buscamos, mas no el fiscal nos brinda a nosotros, lo que no sucede en otras instituciones porque desde el distrito ya envían al personal para que capaciten; esa es la dificultad, nosotros	En la Unidad Educativa pública ya no existe dificultades al ofertarse capacitación continua, más que debilidades han sido fortalezas, porque el Ministerio de educación ha aprovechado el avance de la tecnología para oferta cursos gratuitos y en línea mediante la plataforma “meCpacito”, ahora lo que más prevalece es la intención propia del

	teníamos que pagar para capacitarnos.	tenemos que auto-prepararnos.	docente para capacitarse.
Vicerrector	Bueno, le diré ahora que ya no existe dificultades porque Ministerio de Educación ha implementado una plataforma que se llama “meCapacito” entonces esta plataforma al estar en línea y con oferta continua no existe ya la dificultad de la capacitación en los docentes.	El mayor inconveniente es el horario porque como ya salimos de clase se siente cansancio y ese sería el mayor inconveniente “el tiempo” para poder capacitarse en temas educativos.	Por otro lado, en la Unidad Educativa privada si existen dificultades para la capacitación continua entre las cuales se resaltan: la falta de tiempo por las obligaciones mismas de la labor pedagógica, las temáticas a veces no responden a las necesidades
Inspector General	Bueno, actualmente tenemos muchas ventajas a través de las tecnologías es una gran oportunidad para no solo el campo educativo, que más que debilidades han sido fortalezas que el magisterio en sí ha aprovechado a través de ellas para acceder a diferentes cursos que el propio Ministerio oferta desde dichas plataformas.	Sinceramente, lo que nos ofrecen es algo que como docentes debemos recibirlo, pero por otro lado cuando recibimos capacitaciones las dificultades que se presentan es que las temáticas en algunos casos no responden de manera pertinente a las necesidades de nosotros como docentes de acuerdo a las asignaturas que se trabajan en la práctica pedagógica, también la	educativas, y la más importante es la falta de fuentes para poder capacitarse, pues a diferencia de lo fiscal el propio ministerio oferta los cursos, mientras que en lo privado son ellos mismo quienes buscan las fuentes para

		falta de tiempo yo creo que es otra dificultad eminente ya que las responsabilidades mismas en la institución limitan nuestra formación.	capacitarse sea virtual o presencial.
--	--	--	---------------------------------------

3. ¿Cómo suplir la falta de escenarios, tecnología y recursos económicos en su formación continua?

Tabla 18. *Análisis correlacional de la tercera pregunta.*

Entrevistados	Respuesta de la Unidad Educativa Pública	Respuesta de la Unidad Educativa Privada	Análisis correlacional
Director	Ya no existe la necesidad o problema de suplir simplemente ahora con inscribirse a la página ofertada, con el hecho de tener una portátil o teléfono se puede seguir, claro que un poco puede existir la dificultad en el internet, pero creo que en la actualidad ya no existe mucho ese problema. Antes había una resistencia tal vez por los mismos docentes por la tecnología que no estábamos involucrados y existía un poquito de temor.	Hablo por mis compañeros docentes realmente nosotros como institución educativa y el personal que trabaja aquí no tiene esa deficiencia principalmente tecnológica porque estamos al cien por ciento en la tecnología, lo que existe es esa dificultad para capacitarse por la falta de tiempo lo que viene a ser un poco dificultoso, para suplir ese problema del escenario se hace todo lo posible para que las capacitaciones en algunas ocasiones se realicen	En la Unidad Educativa pública no existe la necesidad de suplir escenarios, tecnologías y recursos económicos en la formación continua ya que el Ministerio ha acertado en suplir las capacitaciones que se desarrollaban de forma presencial en escenarios totalmente virtuales lo que limita un

		presencialmente en la misma institución para que todos mis compañeros se capaciten.	gato económico; mientras que, en la Unidad Educativa privada, para suplir la falta de tiempo las capacitaciones se realizan en lo posible en la misma institución para que todo el personal docente sea participe, y con respecto a los recursos económicos se ayudan bajo el apoyo que otras instituciones educativas les brindan.
Vicerrector	Bueno, el Ministerio de Educación pienso que ha acertado porque anteriormente la capacitación se lo hacía más de forma presencial pero ahora ha suplido ese escenario con la plataforma “meCapacito” entonces hemos visto que ya no es necesario incurrir en gastos de logística de los mismos cursos sino más bien ahora ya se inscribe es de forma gratuita y se recibe los cursos.	Ahora con la tecnología no hay inconvenientes porque estamos en un mundo digital, sin embargo, la falta sería de pronto no tener un computador o teléfono, pero ahora en la actualidad que estamos todo el mundo tiene un teléfono, aunque sea de los más económico, y la accesibilidad a los cursos se ha vuelto más fácil mediante el internet sin la necesidad de ir presencialmente lo que implica un gasto económico para muchos.	
Inspector General	Si no existieran estas herramientas tecnológicas como Ministerio existen diferentes profesionales dentro de la educación como son los asesores educativos, algunos promotores quienes	Lo que se necesita primeramente más que suplir estos recursos sería organizar el tiempo estableciendo un horario regular y accesible para poder recibir estas capacitaciones que son	

	trabajan en la parte de asesoría educativa, se podría aprovechar esos espacios para que ellos promulguen diferentes y nuevas temáticas en el campo educativo.	necesarias para nuestra labor docente, en cuanto a lo económico la mejor alternativa sería explorar opciones de apoyo y coyuntura en otras intuiciones o entidades educativas o a su vez aplicar a becas que muchas universidades del país ofertan para nosotros los docentes, además considero que trabajar de forma colaborativa con nuestros compañeros compartiendo recursos y experiencias sería una manera de reducir estos problemas y fortalecer nuestros conocimientos en el ámbito académico.	
--	---	---	--

4. ¿Ha observado cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de sus compañeros docentes luego de compartir capacitaciones?

Tabla 19. *Análisis correlacional de la cuarta pregunta.*

Entrevistados	Respuesta de la Unidad Educativa Pública	Respuesta de la Unidad Educativa Privada	Análisis correlacional
Director	Eminentemente se ha observado cambios totales,	Si, realmente si hay un cambio es muy notorio por	De acuerdo con los señores investigados,

	<p>ya que al cumplir un curso se enriquece de conocimientos que eso favorece para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes y con toda la comunidad educativa.</p>	<p>eso nosotros como institución Jorge Poveda tratamos de buscar netamente esos cursos, esas capacitaciones que nos vengán a innovar tratamos de ver donde tenemos la deficiencia y de eso traemos; por ejemplo, le hablo de forma general por lo regular todos tenemos problemas a veces no sabemos cómo dejar nuestros problemas en la puerta y cuando usted venga con los estudiantes se transforma pero es muy difícil a veces no logramos, por eso nosotros tomamos el taller que le hablaba de “Controlar nuestros emociones” entonces cuando vinieron ellos nos decían cómo controlar nuestros emociones porque siempre decimos “dejemos el problema” pero no sabemos cómo, entonces ellos nos ayudaron y realmente se notó el cambio porque desde la</p>	<p>tanto en la unidad Educativa Fiscal y Privada, han observado un cambio primordial luego de compartir capacitaciones con sus compañeros docentes, ya que en ambas instituciones se preparan continuamente, para enriquecer sus conocimientos, participando en cursos y talleres que les permita innovar en la enseñanza aprendizaje.</p>
--	--	--	--

		cabeza ya sabía que hacer o que compartir con mis estudiantes a pesar de que este lleno de problemas, entonces si hay un cambio radical.	
Vicerrector	Si, si existe cambios principalmente en los cursos que el Ministerio nos dan por ejemplo de “Innovación tecnológica” entonces ahora ya se ve que el docente se ha actualizado y tiene herramientas tecnológicas para impartir el conocimiento en el aula con los estudiantes.	Sí, siempre hay algo que aprender y lo ponemos en práctica, a eso vamos a las capacitaciones a aprender nuevas cosas con la intención de mejorar la práctica docente.	
Inspector General	Si, cambios importantísimos principalmente se actualizan en los conocimientos, como usted sabe la globalización ha permitido que diferentes herramientas tecnológicas se implementen en el campo educativo como son las Inteligencias Artificiales que son el auge	Si por supuesto, nosotros a veces desconocemos de algo y mediante las capacitaciones nosotros conocemos alguno de los vacíos que demuestra ser educador y eso ha servido para poner a practica en nuestra institución y en un ciento por ciento lograr el objetivo, llegar con el mensaje claro, un sistema,	

	actualmente, entonces obviamente se puede aplicar eso dentro del aula dependiendo de los contextos en donde nos encontremos obviamente en el campo rural es un poco más limitado al acceso a las tecnologías.	una metodología clara para nuestros educandos y eso nos ha servido igual para enriquecer nuestra biblioteca personal.	
--	---	---	--

5. ¿Considera necesario evaluar el desempeño profesional docente luego de participar en programas de formación continua?

Tabla 20. *Análisis correlacional de la quinta pregunta.*

Entrevistados	Respuesta de la Unidad Educativa Pública	Respuesta de la Unidad Educativa Privada	Análisis correlacional
Director	Si porque siempre la evaluación mide las capacidades que poseen en los diferentes cursos, capacitaciones ya que con eso se logra evidenciar que haya concluido con el curso se logra medir hasta qué punto uno como docente las diferentes capacitaciones que se tiene.	Si, tiene que ir a la par; el curso o la capacitación que reciba debe pasar un tiempo determinado y debe haber una evaluación, nosotros como institución nuestros compañeros ellos tienen cursos y que tal si el compañero docente no es receptivo se niega a aceptar un consejo, es muy necesario ir a la par, nosotros como institución si realizamos cada fin de	Los señores informantes de ambas instituciones como de “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda” consideran que si es necesario, que sea evaluado el desempeño profesional docente luego de participar en programas en formación continua,

		trimestre se realiza una evaluación los compañeros.	ya que entre las respuestas obtenidas de las ambas instituciones
Vicerrector	Si es necesario porque un curso que se recibe pues tiene que ser obviamente evaluado y puesta la evaluación prácticamente tiene que ser ya en el espacio mismo de la práctica del proceso enseñanza-aprendizaje con los estudiantes.	Sí, siempre es bueno ser evaluado y mucho más si es luego de recibir capacitaciones así sabremos si se está poniendo en práctica lo aprendido o no, es bueno también para escuchar recomendaciones y más que todo aprendemos.	condicen, porque consideran que es esencial medir los conocimientos adquiridos.
Inspector General	Si, de hecho, está intrínseco en la ley que cada docente que requiere ascender de categoría debe ser sometido a procesos de evaluación en el cual se verifica la actualización que tienen en cuanto a los conocimientos.	En esto si hay los pro y los contra; es necesario la evaluación del docente luego de capacitarse para tener un índice o una pequeño muestreo para ver si es que al docente le falta algo que tiene que aprender y mejorar y en el otro caso, negativamente es un problema ya de gobierno, porque algunos profesores por recursos económicos, talvez por estar fuera del medio urbano no tiene como realizar estos curso, usted	

		sabe que estos cursos demanda dinero y si no puede asistir un compañero que este en el sector rural no puede personalmente capacitarse pagando dinero entonces eso también influye, si fuera este tipo de capacitaciones gratuitas, permanente yo creo que el compañero profesor va a tener un éxito en su labor de ejercer la docencia.	
--	--	--	--

6. ¿Considera que ser partícipe de los programas de formación continua permite mejorar su desempeño profesional docente?

Tabla 21. *Análisis correlacional de la tercera pregunta.*

Entrevistados	Respuesta de la Unidad Educativa Pública	Respuesta de la Unidad Educativa Privada	Análisis comparativo
Director	Siempre, yo creo que más que todo en el nivel profesional capacitarse, seguir cursos, conseguir otros títulos mejora el proceso de enseñanza de cada persona, de cada profesional.	Absolutamente que sí, cien por ciento nos ayuda bastante no podemos vivir en una sociedad donde no tengamos un curso o una capacitación o por lo menos un conversatorio no podemos cerrar a la realidad	Mediante las respuestas obtenidas, tanto en la Unidad Educativa Fiscal y Privada mencionan que sí, es esencial ser partícipes en los programas de

		<p>el mundo que está cada vez innovando, mejorando; nosotros tenemos que ir a la par porque es como que yo le diga “yo no sé usar la computadora” y como yo no quiero aprender va venir alguien mejor que mí que va saber, hasta no solo puede saber prender y apagar talvez descargar programar, entonces yo no puedo mantenerme en los mismo porque atrás de cada persona viene alguien mejor, yo talvez tendré la experiencia pero ustedes tendrán nuevas ideas, nuevos métodos diciendo “yo vengo de este método y mire me ha dado resultados” y pedirle a ustedes que me ayuden, me enseñen y ponerlo en práctica o al revés decir “licenciada de acuerdo a sus años de experiencia que me puede enseñar, cómo debo llegar, qué debo hacer”; por eso siempre debemos estar innovando</p>	<p>formación continua para mejorar su desempeño profesional docente; debido a que seguir cursos mejora el proceso de enseñanza de cada persona.</p>
--	--	---	---

Vicerrector	Si, muchísimo porque el docente continuamente tiene que estar capacitándose en el conocimiento, es una transformación que actualmente con la nueva ley de educación existen nuevas formas de evaluación, existe nuevo currículo, entonces la actualización en los cursos nos permite nos permite a nosotros mejorar.	Si, considero que es muy importante porque nos permite mejorar nuestra práctica docente principalmente ahora que estamos en un mundo en constante cambio con el avance de la tecnología.	
Inspector General	Así es, como ya lo mencioné son diferentes cursos y diferentes temáticas que se abordan a través de herramientas tecnológicas, temáticas como ya le dije que permite diversificar las herramientas que tiene el docente en el campo educativo; es muy fructífero ya la cuestión de capacitación.	Si, nosotros necesitamos estar siempre entablando relaciones institucionales educativas por supuesto para poder hacer intercambios culturales, científicos y eso igual nos ha servido para tener como un termómetro para ver si es que en un centro educativo tienen un poquito más de conocimiento y partir de un solo objetivo de cero y lograr todo sea igualdad y equidad para los establecimientos educativos.	

11.3. Análisis comparativo de la encuesta dirigida a los docentes de las Unidades Educativas

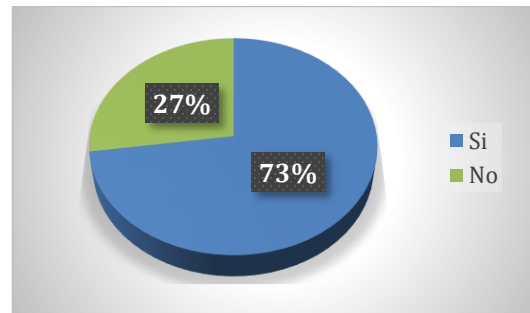
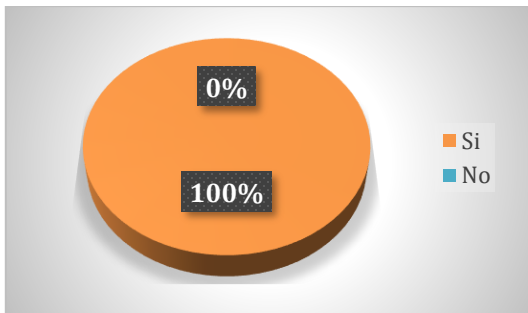
1. ¿Cómo docente ha participado en eventos de capacitación durante el año lectivo 2023-2024?

Tabla 22. Participación en capacitaciones. **Tabla 23.** Participación en capacitaciones.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Si	21	100%
No	0	0%
Total	21	100%

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentajes
Si	8	73%
No	3	27%
Total	11	100%

Figura 1. Participación en capacitaciones. **Figura 2.** Participación en capacitaciones.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De los docentes encuestados, en la Unidad Educativa Pública 21 docentes que corresponde al 100% respondieron que si han participado en eventos de capacitación durante el año lectivo 2023-2024 coincidiendo con la temática “Reconoce oportunidades curriculares” en su última capacitación. Del mismo modo en la Unidad Educativa Privada 11 docentes que corresponde al 100% respondieron que si han participado en eventos de capacitaciones coincidiendo en la temática “Desarrollo emocional”. Con los resultados evidenciados podemos deducir que en las dos instituciones los docentes si se han capacitado en lo que comprende el año lectivo 2023-2024, lo que indica su interés y compromiso en el desarrollo profesional en mejorar sus habilidades y conocimientos en ámbitos educativos necesarios para mejorar la experiencia educativa con los estudiantes.

2. En una escala del 1 al 3, ¿qué tan importante considera a la formación continua para su desarrollo profesional como educador?

Tabla 24. *Importancia de la formación continua.*

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
3 (Muy importante)	20	95%
2 (Poco importante)	1	5%
1 (Nada importante)	0	0%
Total	21	100%

Tabla 25. *Importancia de la formación continua.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
3 (Muy importante)	10	91%
2 (Poco importante)	1	9%
1 (Nada importante)	0	0%
Total	11	100%

Figura 3. *Importancia de la formación continua.*

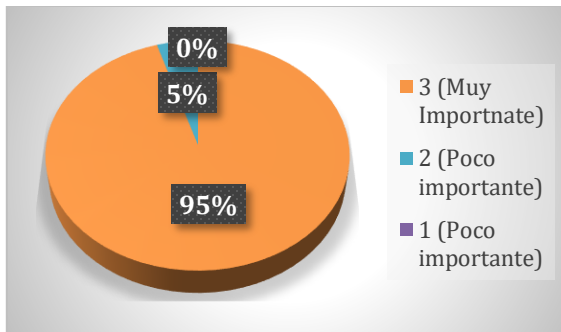
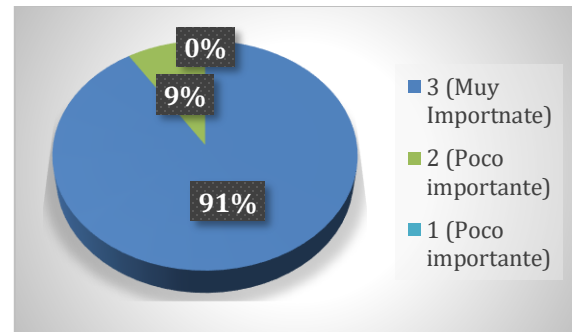


Figura 4. *Importancia de la formación continua.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

Con respecto a la importancia de la formación continua, en la Unidad Educativa Pública 20 docentes que corresponde al 95% respondieron que es Muy importante y 1 docente correspondiente al 5% respondió que la formación continua es Poco importante; mientras que en la Unidad Educativa Privada 10 docentes que representa el 91% indican que la formación continua es Muy importante y 1 docente que representa el 9% indica que es Poco importante. Esto indica que la formación continua es considerada Muy importante por la mayoría de los docentes en ambas instituciones como un aspecto crucial para el desarrollo profesional como educador; aunque existe

un porcentaje mínimo de docentes que no perciben a la formación continua como algo prioritario en su profesión para mejorar la calidad educativa.

3. ¿Cuál es la fuente principal en la que participa continuamente para su desarrollo profesional y capacitación?

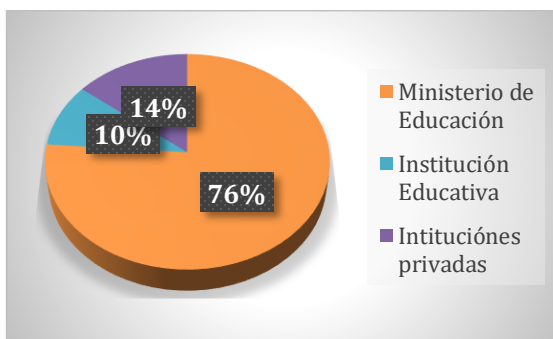
Tabla 26. Fuentes de capacitación.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Cursos ofertados por el Ministerio de Educación, facultades en educación u otras entidades públicas.	16	76%
Cursos ofertados por la misma institución educativa.	2	10%
Cursos ofertados por instituciones privadas.	3	14%
Total	21	100%

Tabla 27. Fuentes de capacitación.

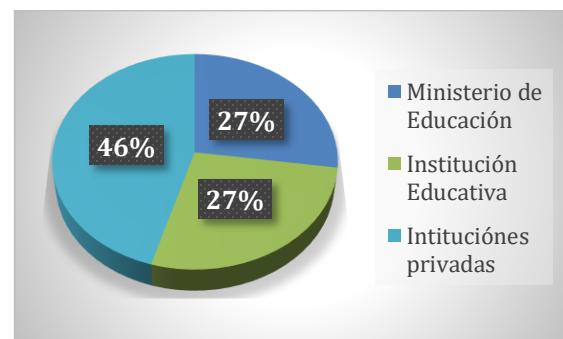
Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Cursos ofertados por el Ministerio de Educación, facultades en educación u otras entidades públicas.	3	27%
Cursos ofertados por la misma institución educativa.	3	27%
Cursos ofertados por instituciones privadas.	5	46%
Total	11	100%

Figura 5. Fuentes de capacitación.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Figura 6. Fuentes de capacitación.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los docentes encuestados, en la Unidad Educativa Pública 16 que corresponde al 76% manifiestan que las fuentes principales de capacitación son los cursos ofertados por el Ministerio de Educación, facultades en educación u otras entidades públicas, 2 docentes que corresponde al 10% señalan que se capacitan mediante cursos ofertados por la misma institución educativa y 3 docentes con el 14% se capacitan en cursos ofertados por instituciones privadas. Mientras que, en la Unidad Educativa Privada 3 docentes que corresponde al 27% indican que la fuente de capacitación son los cursos ofertados por el Ministerio de Educación, facultades en educación u otras entidades públicas, 3 docentes con el 27% señalan que se capacitan mediante cursos ofertados por la misma institución educativa y 5 docentes con el 46% indican que se capacitan en cursos ofertados por instituciones privadas.

De acuerdo a los manifestado se puede concluir que la mayoría de docentes de la institución pública indican que su fuente principal para seguir preparándose profesionalmente son los cursos ofertados por el mismo Ministerio de Educación que comprende una alineación con el sector público de manera gratuita y en línea, mientras que en la institución privada su principal fuente de capacitación son los ofertados por instituciones privadas lo que en la mayoría representa un gasto económico o a su vez una mayor inversión en su preparación continua.

4. ¿Ha notado algún cambio en su desempeño profesional con los niños a raíz de su participación en programas de formación continua?

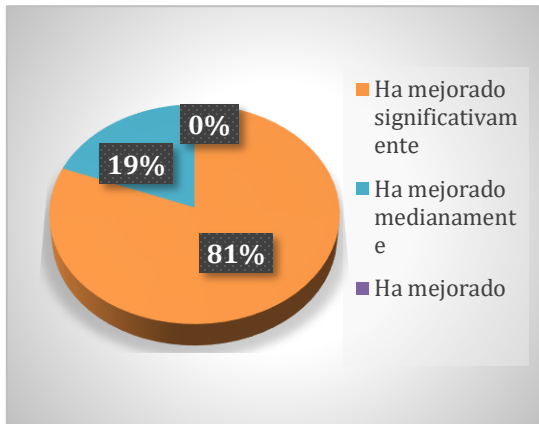
Tabla 28. *Cambios en el desempeño profesional.*

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ha mejorado significativamente.	17	81%
Ha mejorado medianamente.	4	19%
Ha mejorado.	0	0%
Total	21	100%

Tabla 29. *Cambios en el desempeño profesional.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ha mejorado significativamente.	5	46%
Ha mejorado medianamente.	4	36%
Ha mejorado.	2	18%
Total	11	100%

Figura 7. *Cambios en el desempeño profesional.*



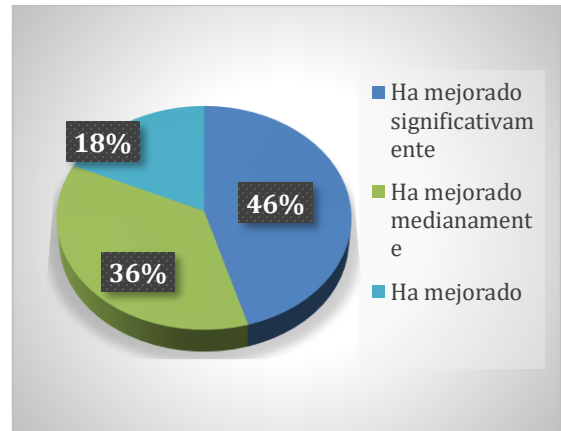
Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

Con respecto a los cambios en el desempeño profesional con los niños a raíz de la participación en programas de formación continua, en la Unidad Educativa Pública, 17 docentes que representan el 81% señalan que Ha mejorado significativamente y 4 docentes que representa el 19% señalan que Ha mejorado medianamente. Por otro lado, en la Unidad Educativa Privada 5 docentes que representan el 46% señalan que Ha mejorado significativamente, 4 docentes que representan el 36% señalan que Ha mejorado medianamente y 2 docentes que representan el 18% señalan que el desempeño profesional con los niños solo Ha mejorado.

Con los resultados podemos deducir que, en las dos instituciones pública y privada en su mayoría los docentes señalan que luego de participar en programas de formación continua su desempeño profesional ha mejorado significativamente lo que evidencia que los programas son efectivos, sin embargo aún que un buen porcentaje reporta mejoras significativas, en la institución privada hay una mayor variabilidad en las percepciones con algunos docentes viéndolo solo como una mejora leve, lo que destaca la importancia de evaluar y posiblemente ajustar los programas de formación continua para efectivizar su impacto desempeño profesional y asegurarse que todos los docentes puedan beneficiarse de manera significativa.

Figura 8. *Cambios en el desempeño profesional.*



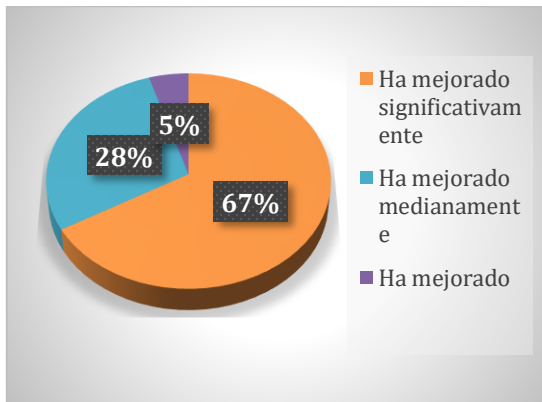
Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

5. Luego de su capacitación y en el proceso enseñanza-aprendizaje, ¿hay mejoras en la conducción con sus estudiantes?

Tabla 30. Mejoras en la conducción con sus estudiantes.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ha mejorado significativamente.	14	67%
Ha mejorado medianamente.	6	28%
Ha mejorado.	1	5%
Total	21	100%

Figura 9. Mejoras en la conducción con sus estudiantes.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

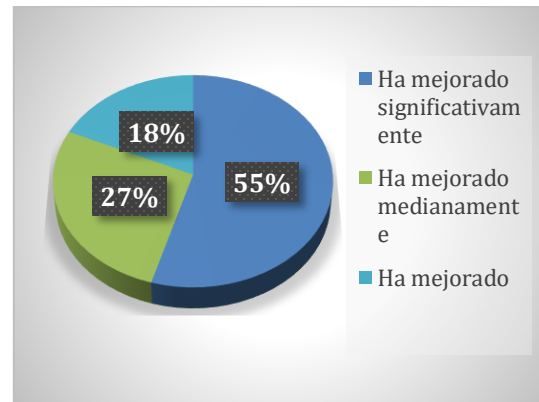
Análisis e interpretación:

De acuerdo a los docentes encuestados, en la Unidad Educativa Pública 14 docentes que corresponde al 67% indican que luego de su capacitación y en el proceso de enseñanza-aprendizaje ha mejorado significativamente la conducción con sus estudiantes, 6 docentes que corresponde al 28% indican que Ha mejorado medianamente y 1 docente que corresponde al 5% indica que solo a H mejorado la conducción con sus estudiantes. Mientas que en la Unidad Educativa Privada 6 docentes que corresponde el 65% señalan que la conducción Ha mejorado significativamente, 3

Tabla 31. Mejoras en la conducción con sus estudiantes.

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ha mejorado significativamente.	6	65%
Ha mejorado medianamente.	3	27%
Ha mejorado.	2	18%
Total	11	100%

Figura 10. Mejoras en la conducción con sus estudiantes.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

docentes que corresponde al 27% señalan que Ha mejorado significativamente y 2 docentes que corresponde al 18% señalan que solo Ha mejorado.

Esto evidencia que en las dos instituciones indican que las capacitaciones generalmente son efectivas en mejorar significativamente y medianamente la conducción en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes, aunque en las dos instituciones se muestran un porcentaje mínimo que resalta que el proceso de conducción solo ha mejorado en la institución privada es más evidente. Esto podría implicar la necesidad de personalizar más los programas de capacitaciones para abordar las necesidades específicas de los docentes y mejorar su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje viéndose reflejada en una enseñanza de calidad.

6. ¿Qué obstáculos o desafíos ha enfrentado para participar en actividades de formación continua?

Tabla 32: *Desafíos en la formación continua.*

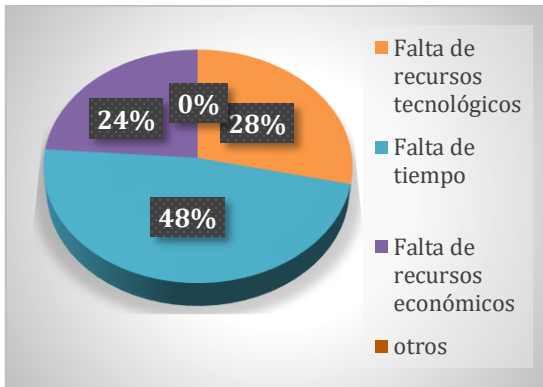
Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Falta de recursos tecnológicos.	6	28%
Falta de tiempo.	10	48%
Falta de recursos económicos.	5	24%
Otros	0	0%
Total	21	100%

Figura 11: *Desafíos en la formación continua.*

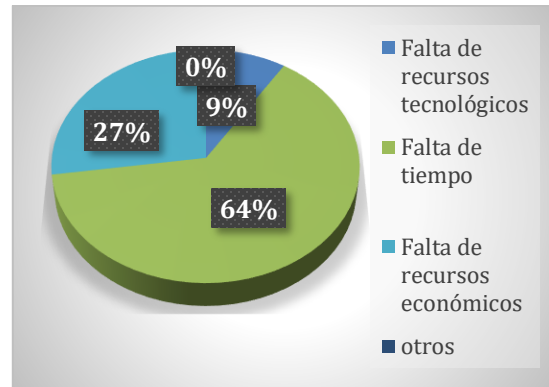
Tabla 33: *Desafíos en la formación continua.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Falta de recursos tecnológicos.	1	9%
Falta de tiempo.	7	64%
Falta de recursos económicos.	3	27%
Otros	0	0%
Total	11	100%

Figura 12: *Desafíos en la formación continua.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos los docentes de la Unidad Educativa Fiscal, 10 docentes que corresponde al 48% de los encuestados indican que la falta de tiempo es el desafío que han enfrentado para participar en actividades de formación continua, 6 docentes que representan al 28% mencionaron que el obstáculo es la falta de recursos tecnológicos y 5 docentes correspondientes al 24% indicaron la falta de recursos económicos como dificultad para capacitarse. Por otro lado, de acuerdo con los resultados obtenidos de la Unidad Educativa Privada, 7 docentes que corresponde al 64% señalan que la falta de tiempo es el desafío que han enfrentado para participar en actividades de formación continua, 3 docentes correspondiente al 27% señalan la falta de recursos económicos y mientras que 1 docente correspondiente al 9% señala que la falta de recursos económicos es el desafío que han enfrentado para participar en actividades de formación continua.

Esto nos demuestra que la mayoría de los docentes tanto en la Unidad Educativa Fiscal y Privada enfrentan a la falta de tiempo como dificultad para participar en actividades de formación continua, sin dejar de lado que existe ciertos porcentajes de docentes que también mencionan que enfrentan a los desafíos por falta de recursos tecnológicos y falta de recursos económicos para poder capacitarse continuamente.

7. ¿Considera que al asistir a programas de formación continua le ha permitido desarrollar nuevas competencias, habilidades y destrezas docentes?

Tabla 34. *Desarrollo competencias, habilidades y destrezas docentes.*

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	100%
No	0	0%
Total	21	100%

Tabla 35. *Desarrollo competencias, habilidades y destrezas docentes.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	100%
No	0	0%
Total	11	100%

Figura 13. *Desarrollo competencias, habilidades y destrezas docentes.*

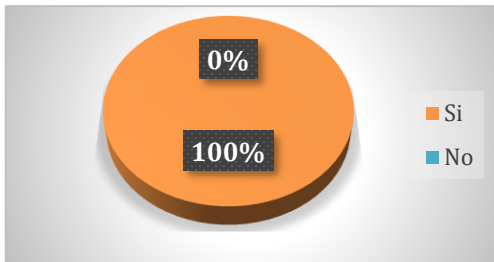
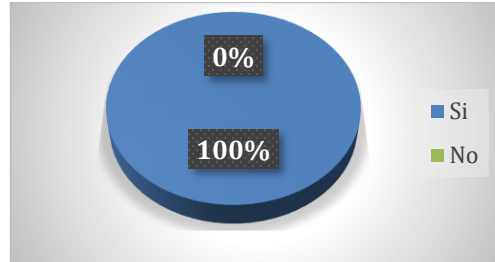


Figura 14. *Desarrollo competencias, habilidades y destrezas docentes.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De los docentes encuestados de la Unidad Educativa fiscal, 21 docentes que, representa al 100% señalan que, asistir a programas de formación continua si ha permitido desarrollar nuevas competencias, habilidades y destrezas, porque al capacitarse ayuda a mejorar la enseñanza aprendizaje. De la misma manera, de los docentes encuestados en la Unidad Educativa privada, 11 docentes que representa al 100% señalan que, si ha permitido desarrollar nuevas competencias, habilidades y destrezas, al asistir a programas de formación continua.

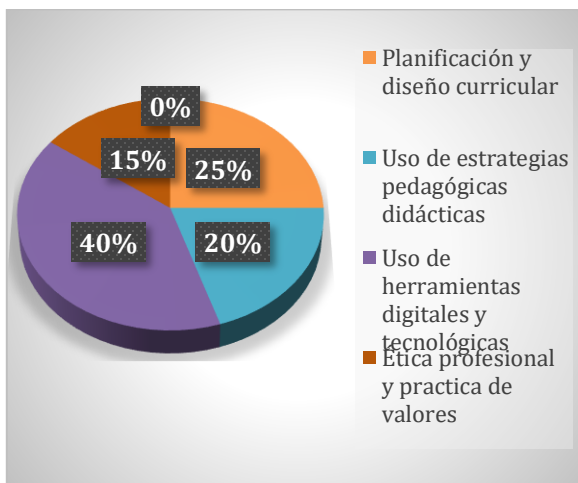
Consideramos como resultados que participar en programas formación continua tanto en la Unidad Educativa fiscal y privada permite a los docentes a fortalecer sus conocimientos, desarrollar nuevas competencias y habilidades para mejorar la calidad educativa, ya que como docentes deben estar preparándose continuamente, para implementar nuevas metodologías, herramientas para una mejor enseñanza mediante a los constantes cambios.

8. ¿Qué competencias considera que debe prepararse para mejorar su desempeño docente?

Tabla 36. Competencias a mejorar.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Planificación y diseño curricular.	5	25%
Uso de estrategias pedagógicas didácticas.	4	20%
Uso de herramientas digitales y tecnológicas.	8	40%
Ética profesional y practica de valores	3	15%
Otras	0	0%
Total	21	100%

Figura 15. Competencias a mejorar.

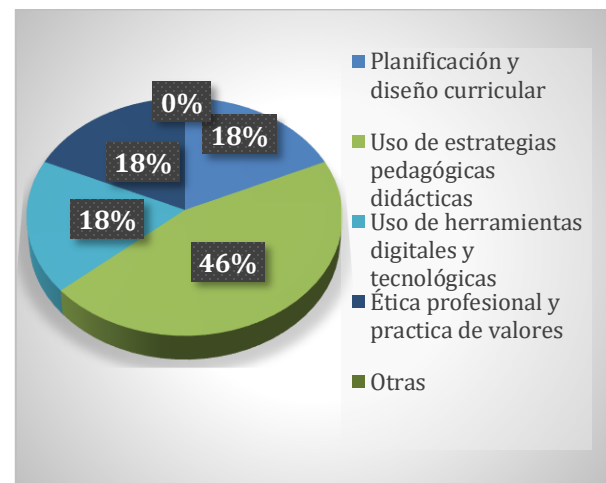


Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Tabla 37. Competencias a mejorar.

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Planificación y diseño curricular.	2	18%
Uso de estrategias pedagógicas didácticas.	5	46%
Uso de herramientas digitales y tecnológicas.	2	18%
Ética profesional y practica de valores	2	18%
Otras	0	0%
Total	11	100%

Figura 16. Competencias a mejorar.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De la encuesta empleada, los docentes de la Unidad Educativa fiscal en un número de 8 docentes que representa al 40% señalan que, deben prepararse en el uso de herramientas digitales y tecnologías para mejorar su desempeño docente, 5 docentes que representa al 25% señalan que, deben prepararse en la planificación y diseño curricular para mejorar su desempeño docente, 4 docentes que corresponde al 20% señalan que, deben prepararse en el uso de estrategias pedagógicas didácticas y mientras que, 3 docentes correspondientes al 15% señalaron que, debe prepararse en la Ética profesional y practica de valores para mejorar su desempeño docente. Por otro lado, los docentes de la Unidad Educativa privada, 5 docentes que representa el 46% indica que, en el uso de estrategias pedagógicas didácticas deben prepararse para mejorar su desempeño docente mientras que, 2 docentes indican que, deben prepararse en la planificación y diseño curricular, uso de herramientas digitales y tecnologías y en la Ética profesional y practica de valores para mejorar su desempeño docente.

Se puede deducir que la mayoría de los docentes de la Unidad Educativa fiscal necesitan prepararse en el uso de herramientas digitales y tecnologías para mejorar su desempeño docente, mientras que, en la Unidad Educativa Privada la mayoría de los docentes necesitan prepararse en el uso de estrategias pedagógicas y didácticas para mejorar su desempeño docente. Sin embargo, una pequeña cantidad de docentes mencionan que igual deben prepararse en la planificación y diseño curricular, en el uso de estrategias pedagógicas didácticas y en la ética profesional de práctica de valores para mejorar su desempeño docente

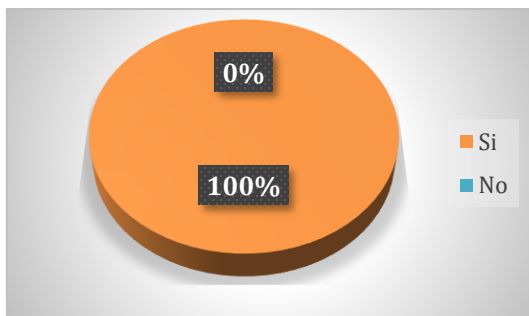
9. ¿Considera que los usos de recursos didácticos en el aula ayudan a mejorar su desempeño profesional como docente?

Tabla 38: *Uso de recursos didácticos.*

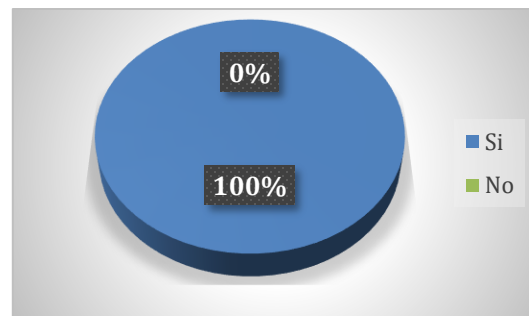
Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	21	100%
No	0	0%
Total	21	100%

Tabla 39: *Uso de recursos didácticos.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	100%
No	0	0%
Total	11	100%

Figura 17: *Uso de recursos didácticos.*

Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Figura 18: *Uso de recursos didácticos.*

Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De los docentes encuestados de la Unidad Educativa fiscal, 21 que representa al 100% indicaron que, si ayuda a mejorar su desempeño profesional como docente, el uso de recursos didácticos en el aula. De igual modo, en la Unidad Educativa privada, 11 docentes encuestados que representa al 100% indican que, si ayuda a mejorar su desempeño profesional como docente, el uso de recursos didácticos en el aula. Considerando que existe una buena comprensión por parte de los estudiantes y logrando una educación de calidad.

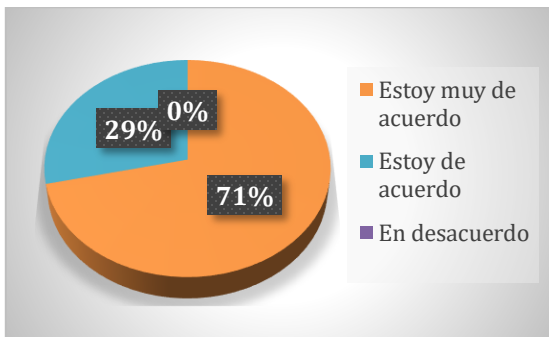
En los resultados evidenciados, podemos deducir que tanto en la Unidad Educativa pública y Privada manifiestan que, es esencial el uso de la tecnología en el aula, ya que ayuda a mejorar la enseñanza aprendizaje, despertando la curiosidad y permitiendo la participación activa durante la clase, además fortalece la experiencia educativa facilitando el aprendizaje de los estudiantes.

10. ¿Considera necesario que todos los procesos y actividades educativas deben ser evaluadas?

Tabla 40. Evaluación de procesos y actividades educativas.

Unidad Educativa Pública		
Alternativas	Respuestas	Porcentaje
Estoy muy de acuerdo.	15	71%
De acuerdo.	6	29%
En desacuerdo.	0	0%
Total	21	100%

Figura 19. Evaluación de procesos y actividades educativas.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

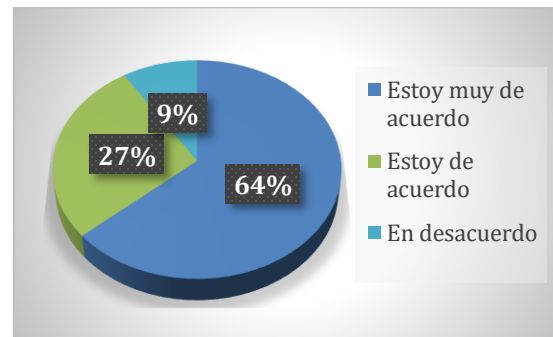
Análisis e interpretación:

De los docentes encuestados de la Unidad Educativa Fiscal, 15 que representa al 71% indican que, están muy de acuerdo que todos los procesos y actividades educativas deben ser evaluada, mientras que 6 docentes que representa al 29% mencionan que, simplemente están de acuerdo. Por otra parte, de los docentes encuestados de la Unidad Educativa privada, 7 que corresponde al 64% señala que, están muy de acuerdo que todos los procesos y actividades educativas deben ser evaluada, por otra parte, 3 docentes que representa el 27% mencionan que, están de acuerdo y 1 docente que corresponde al 9% menciona que, está en desacuerdo que todos los procesos y actividades educativas sean evaluadas.

Tabla 41. Evaluación de procesos y actividades educativas.

Unidad Educativa Privada		
Alternativas	Respuestas	Porcentaje
Estoy muy de acuerdo.	7	64%
De acuerdo.	3	27%
En desacuerdo.	1	9%
Total	21	100%

Figura 20. Evaluación de procesos y actividades educativas.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Mediante los resultados obtenidos se puede deducir que en la Unidad Educativa Fiscal y Privada la mayoría de los docentes están de acuerdo que los procesos educativos sean evaluados, ya que ayuda a los docentes a garantizar la calidad de la enseñanza y a apoyar el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

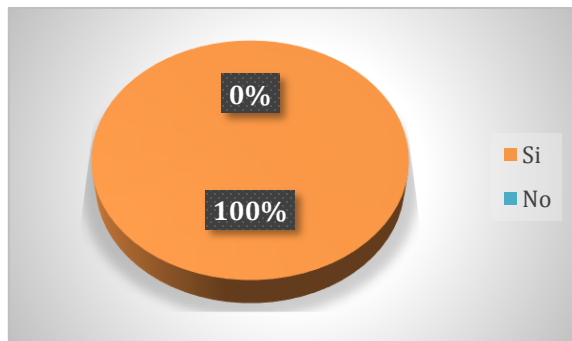
11.4. Análisis comparativo de la encuesta dirigida a los estudiantes de las Unidades Educativas.

1. ¿Consideras que tus profesores están listos y preparados para conducir el proceso enseñanza-aprendizaje?

Tabla 42. Preparación docente.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	54	100%
No	0	0%
Total	54	100%

Figura 21. Preparación docente.

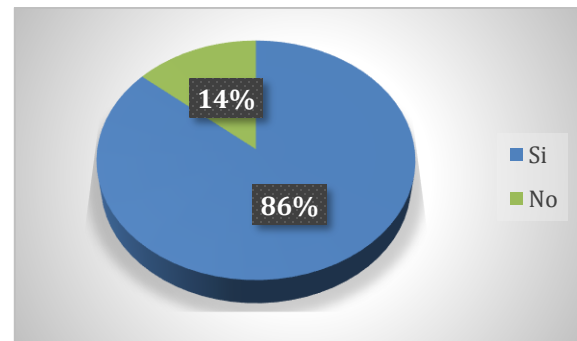


Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Tabla 43. Preparación docente.

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencias	Porcentaje
Si	25	86%
No	3	14%
Total	28	100%

Figura 22. Preparación docente.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

Con relación a la preparación del docente para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje, se obtuvo los siguientes resultados. En la Unidad Educativa Pública, los 54 estudiantes que representa al 100% respondieron que sus docentes Si están listos y preparados para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje; mientras que en la Unidad Educativa Privada 25 estudiantes que representa al 86% respondieron que sus docentes Si están preparados y 3 estudiante que representa al 14% respondió que sus docentes No están listos y preparados para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esto indica que, en la institución pública todos los estudiantes consideran que sus docentes están preparados para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje, esto sugiere una percepción muy positiva y unánime sobre la preparación de sus docentes. Por otro lado en la Unidad Educativa

Privada, la gran mayoría de los estudiantes consideran que sus docentes están preparados para enseñar aunque no de manera unánime, ya que la percepción negativa de tres estudiante indica que hay una cierta discrepancia en la preparación de los docentes lo que señala indicios de que debe haber algunas mejoras en la práctica docente para asegurar que todos los estudiantes sientan que sus docentes estén completamente preparados, considerando así una enseñanza y un aprendizaje de calidad.

2. ¿Tus profesores hacen que las clases sean atractivas y entendibles?

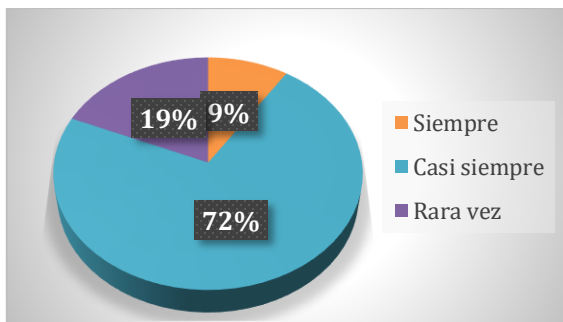
Tabla 44: Clases atractivas y entendibles.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	9%
Casi siempre	39	72%
Rara vez	10	19%
Total	54	100%

Tabla 45: Clases atractivas y entendibles.

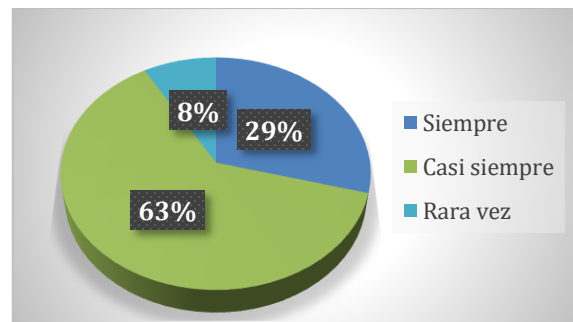
Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	29%
Casi siempre	15	63%
Rara vez	6	8%
Total	28	100%

Figura 23: Clases atractivas y entendibles



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Figura 24: Clases atractivas y entendibles



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los estudiantes encuestados, con relaciona a las clases entendibles y atractivas por parte del docente, en la Unidad Educativa Pública, 5 estudiantes que corresponde al 9% indicaron que las clases Siempre son atractivas y entendibles, 39 estudiantes que corresponde al 72% indicaron que Casi siempre y 10 estudiantes que corresponde al 19% indicaron que Rara vez lo son. Por otro lado, en la Unidad Educativa Privada, 7 estudiantes que representa al 29% indican

que las clases Siempre son atractivas y entendibles, 15 estudiantes que representan el 63% indican que Casi siempre y 6 estudiantes que corresponde al 8% indican que Rara vez.

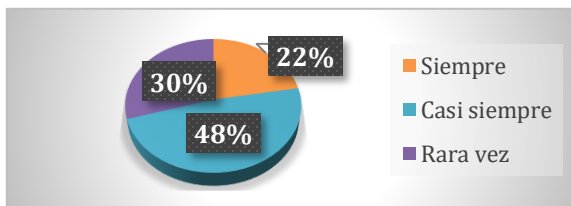
Considerando los resultados, en las dos instituciones pública y priva la mayoría de estudiantes tiene una percepción positiva de las clases, considerándolas que Casi siempre son atendibles y atractivas, del mismo modo, existe una minoría significativa que encuentra dificultades en las clases, esto es un indicativo para mejorar la práctica docente en ciertos aspectos, mejorar la presentación de los contenidos a través del uso de recursos didácticos atractivos y la aplicación de una metodología acorde al aprendizaje de cada estudiante mediante una adecuada preparación de las clases en las dos instituciones.

3. ¿Con qué frecuencia tus profesores utilizan material didáctico tecnológico para enseñar?

Tabla 46. *Uso de material tecnológico.*

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	22%
Casi siempre	26	48%
Rara vez	16	30%
Total	54	100%

Figura 25. *Uso de material tecnológico.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

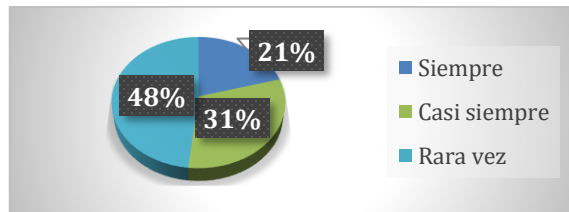
Análisis e interpretación:

Con relación al uso de material didáctico tecnológico para enseñar, en la Unidad Educativa Pública, 12 estudiantes que representan al 22% señalaron que Siempre los docentes usan material didáctico, 26 estudiantes que representan al 48% señalan que Casi siempre y 16 estudiantes que corresponde al 30% señalan que Rara vez lo utilizan. Mientras que, en la Unidad Educativa Privada, 6 estudiante que corresponde al 21% indica que Siempre utilizan material tecnológico para enseñar,

Tabla 47. *Uso de material tecnológico.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	21%
Casi siempre	9	31%
Rara vez	13	48%
Total	28	100%

Figura 26. *Uso de material tecnológico.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

9 estudiantes que corresponde al 31% indican que Casi Siempre y 13 estudiantes que corresponde al 48% indican que Rara vez hacen uso de los recursos tecnológicos para enseñar.

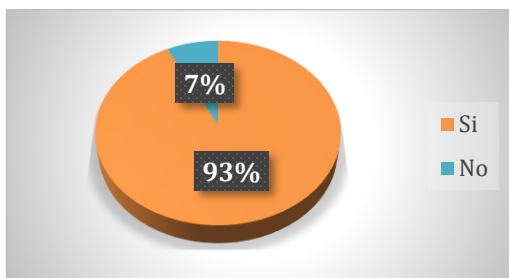
De acuerdo con los resultados, se puede evidenciar que tanto en la institución pública como en la privada no existe un uso frecuente de la tecnología como recurso didáctico para enseñar, en este sentido existe un porcentaje significativo en las instituciones especialmente en la privada en donde Rara vez los docentes hacen uso de la tecnología en clases lo que coincide contrastando con los resultados de la pregunta anterior que las clases sean menos atractivas y entendibles, esto podría señalar una falta de recursos tecnológicos adecuados a la realidad educativa o una resistencia de los mismos docentes a integrar la tecnología en sus métodos de enseñanza.

4. ¿Tus profesores ayudan a resolver problemas en el proceso de inter-aprendizaje?

Tabla 48: Resolución de problemas.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	50	93%
No	4	7%
Total	54	100%

Figura 27: Resolución de problemas.

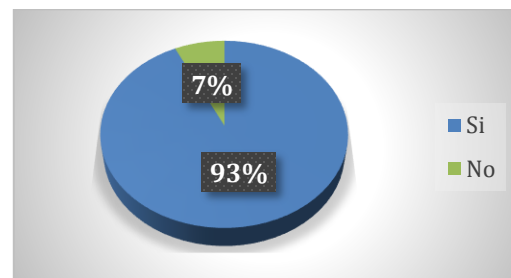


Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Tabla 49: Resolución de problemas.

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	26	93%
No	2	7%
Total	28	100%

Figura 28: Resolución de problemas.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

De acuerdo a los estudiantes encuestados, en la Unidad Educativa Pública, 50 estudiantes que representa el 93% respondieron que sus docentes Si ayudan a resolver problemas en el proceso del inter-aprendizaje y 4 estudiantes que representan al 7% respondieron que no; en el mismo sentido en la Unidad Educativa Privada los 26 estudiantes que representan el 97% también afirmaron que sus docentes Sí ayudan a solventar problemas y 2 estudiantes que representan al 7% que no lo hacen. Esto nos demuestra que en las dos instituciones los docentes en su mayoría están

preparados y atentos en responder y solventar dudas que se presentan durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que resulta favorable para que el aprendizaje de los estudiantes tenga una comprensión más profunda y mejore su rendimiento académico.

5. De las siguientes habilidades o competencias docentes, ¿cuáles consideras que debería mejorar tu docente para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje?

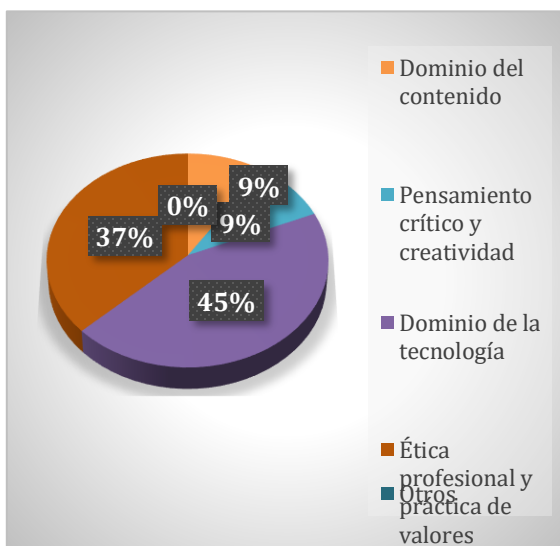
Tabla 50. Competencias que debe mejorar.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Dominio del contenido.	5	9%
Pensamiento crítico y creatividad.	5	9%
Dominio de la tecnología.	24	45%
Ética profesional y practica de valores.	20	37%
Otras.	0	0%
Total	54	100%

Tabla 51. Competencias que debe mejorar.

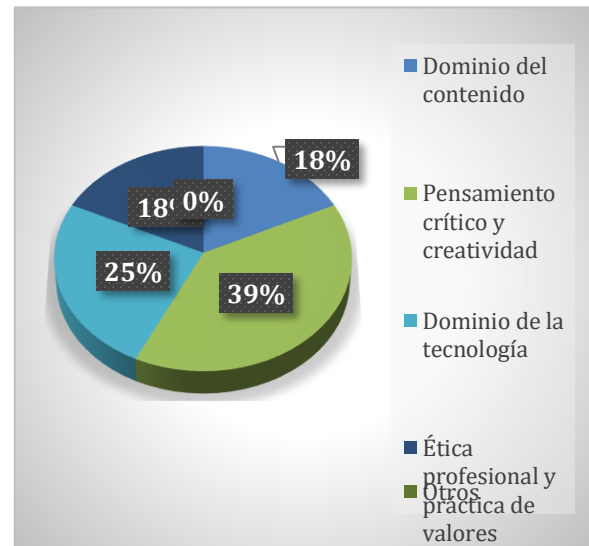
Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Dominio del contenido.	5	18%
Pensamiento crítico y creatividad.	11	39%
Dominio de la tecnología.	7	25%
Ética profesional y practica de valores.	5	18%
Otras.	0	0%
Total	28	100%

Figura 29. Competencias que debe mejorar.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Figura 30. Competencias que debe mejorar.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

Con relación a las competencias que debe mejorar el docente, se obtiene los siguientes resultados. En la Unidad Educativa Pública, 5 estudiantes que representa al 9% indican que deben mejorar en el Dominio del contenido, 5 estudiante que representa al 9% indican que deben mejorar en el Pensamiento crítico y creatividad, 24 estudiantes que representa al 45% indican que deben mejorar en el Dominio de la tecnología y 20 estudiantes que representan al 37% indican que deben mejorar en la Ética profesional y practica de valores. Por otro lado, en la Unidad Educativa Privada, 5 estudiante que corresponde al 18% indica que deben mejorar en el Dominio del contenido, 11 estudiantes que corresponde al 39% indican que deben mejorar en el Pensamiento crítico y creatividad, 7 estudiantes que corresponde al 25% indican que deben mejorar en el Dominio de la tecnología y 5 estudiantes que corresponde al 18% indican que debe mejorar en la Ética profesional y practica de valores.

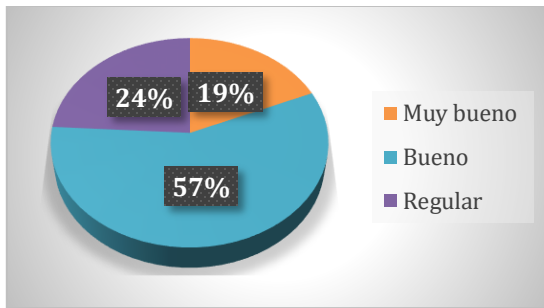
De acuerdo a los resultados se puede decir que, en la institución pública los docentes deben mejorar sus competencias en orden de prioridad principalmente el Dominio de la tecnología y la Ética profesional y practica de valores seguido del Dominio del Contenido y el Pensamiento crítico y creatividad. Del mismo modo en la institución privada los docentes deben mejorar sus competencias principalmente el Pensamiento crítico y creatividad, seguido del Dominio de la tecnología y la Ética profesional y practica de valores, por último y no menos importante deben mejorar en el Dominio del contenido. En este sentido, se resalta la necesidad de una preparación continua en mejorar no solo estas competencias sino todas las que implica una práctica docente efectiva para ofrecer una educación de calidad, pues al contar con docentes bien formados, preparados y competentes profesionalmente se forma educandos preparados para enfrentar los retos del futuro con conocimiento, ética y creatividad.

6. ¿Cómo consideras a tus profesores en el dominio de la tecnología y el uso de herramientas digitales?

Tabla 52. Dominio de la tecnología.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	10	19%
Bueno	31	57%
Regular	13	24%
Total	54	100%

Figura 31. Dominio de la tecnología.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

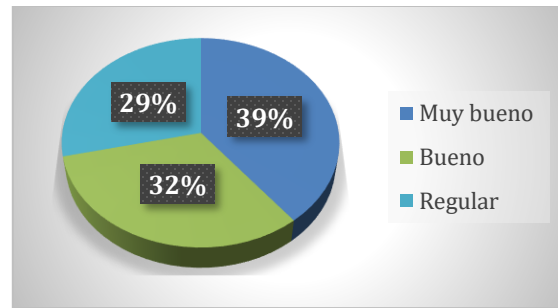
De acuerdo con los resultados obtenidos de la Unidad Educativa Pública, 31 estudiantes correspondientes a 57% señalan que el dominio de la tecnología por parte de sus docentes es bueno y 13 estudiantes correspondientes al 24% señalan que es regular el dominio de la tecnología y el uso de herramientas digitales por parte de sus docentes. Mientras tanto, que en la Unidad Educativa Privada 11 estudiantes que representa al 39% indican que es muy bueno el dominio de la tecnología por parte de sus docentes, por otra parte, 9 estudiantes que corresponde al 32% indican que es bueno el dominio de la tecnología por parte de sus docentes y 8 estudiantes indican que es regular el dominio de la tecnología por parte de sus docentes.

Esto nos demuestra que los docentes de la Unidad Educativa Privada llegan a un nivel muy bueno en el dominio de tecnología, mientras que los docentes de la Unidad Educativa Pública están en el nivel bueno en el dominio de la tecnología, por lo tanto, en la pública se evidencia que, para llegar a un nivel muy bueno en el uso de la tecnología por parte de los docentes les falta seguir mejorando.

Tabla 53. Dominio de la tecnología.

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	11	39%
Bueno	9	32%
Regular	8	29%
Total	28	100%

Figura 32. Dominio de la tecnología.



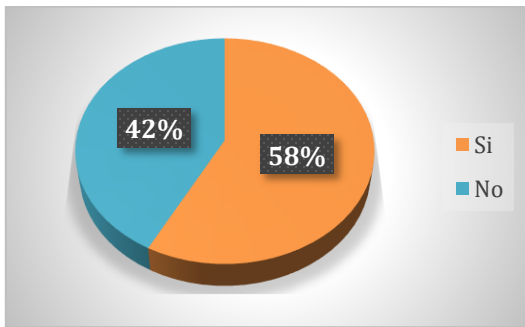
Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

7. ¿Durante los dos últimos años has notado diferencia en la calidad de la enseñanza de tus profesores?

Tabla 54. *Diferencia en la calidad de la enseñanza.*

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	37	58%
No	17	42%
Total	54	100%

Figura 33. *Diferencia en la calidad de la enseñanza.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

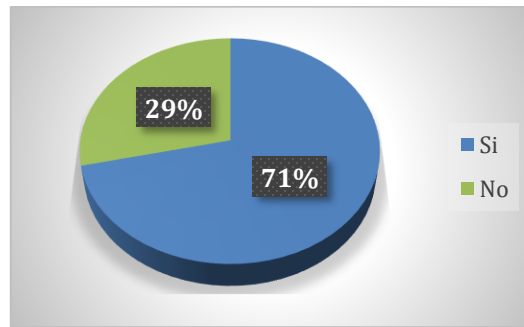
Análisis e interpretación:

De los estudiantes encuestados en la Unidad Educativa Pública, 37 que representa el 58% indica si han notado diferencia en la calidad de la enseñanza de sus profesores durante los dos últimos años porque han observado que cada año ponen en práctica nuevos métodos de enseñanza para mejorar su calidad Educativa, sin embargo, 17 estudiantes correspondiente al 42% indica que no han notado la diferencia en la calidad de la enseñanza de sus profesores durante los dos últimos años, porque consideran que siguen en la misma forma de enseñar con los años anteriores. Por otro lado, los estudiantes encuestados en la Unidad Educativa Privada, el 71% señalan que si han notado diferencia en la calidad de la enseñanza y 8 estudiantes que representa al 29% señalan que no han notado diferencia. Por lo tanto, se deduce que tanto en la Unidad Educativa Pública y Privada la mayoría de los docentes si han cambiado su forma de enseñar implementado nuevos métodos de enseñanza, ya que consideran que cambiar la calidad de la enseñanza es fundamental para garantizar una formación integral de los estudiantes para llegar a un aprendizaje significativo.

Tabla 55. *Diferencia en la calidad de la enseñanza.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	71%
No	8	29%
Total	28	100%

Figura 34. *Diferencia en la calidad de la enseñanza.*



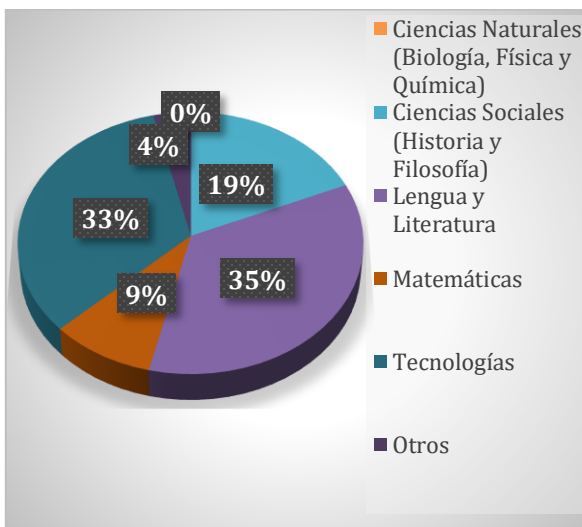
Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

8. ¿En qué áreas consideras que tus profesores necesitan mejorar su preparación?

Tabla 56. Áreas que requieren mejorar su preparación.

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Naturales (Biología, Física y Química).	0	0%
Ciencias Sociales (Historia y Filosofía).	10	19%
Lengua y Literatura.	19	35%
Matemáticas.	5	9%
Tecnologías.	18	33%
Otros.	2	4%
Total	54	100%

Figura 35. Áreas que requieren mejorar su preparación.



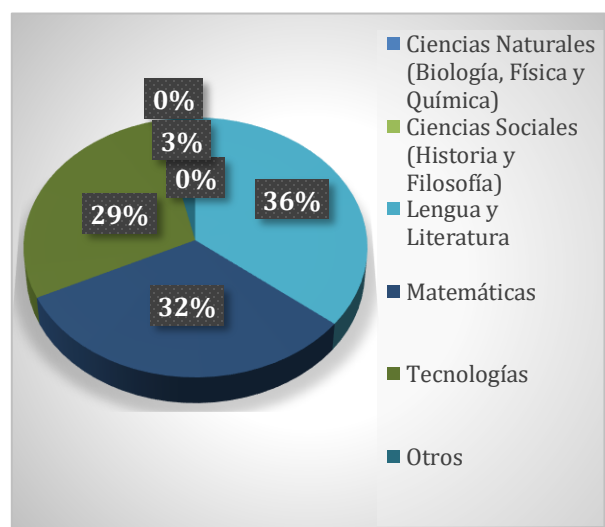
Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

Tabla 57. Áreas que requieren mejorar su preparación.

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ciencias Naturales (Biología, Física y Química).	0	0%
Ciencias Sociales (Historia y Filosofía).	0	0%
Lengua y Literatura.	10	36%
Matemáticas.	9	32%
Tecnologías.	8	29%
Otros.	1	3%
Total	28	100%

Figura 36. Áreas que requieren mejorar su preparación.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

De acuerdo con los estudiantes encuestados de la Unidad Educativa Pública, 19 estudiantes que representa al 35% mencionan que en el área de Lengua y Literatura sus profesores necesitan mejorar su preparación, 18 estudiantes que representa el 33% mencionan que el área de la tecnología sus profesores necesitan mejorar su preparación, 10 estudiantes que representa el 19% menciona que sus docentes necesitan mejorar en el área de Ciencias Sociales y 5 estudiantes que representa el 9% menciona que el área de Matemáticas necesitan mejorar y 2 estudiantes que representa el 4% que en otros como Ingles sus docentes necesitan mejorar su preparación. De la misma manera, los estudiantes encuestados de la Unidad Educativa Privada, 10 estudiantes que representa al 38% mencionan que en el área de Lengua y Literatura sus profesores necesitan mejorar su preparación, 9 estudiantes que representa el 36% mencionan que en el área de Matemáticas necesitan mejorar, 8 estudiantes que representa el 29% mencionan que en tecnología sus profesores necesitan mejorar su preparación y 1 estudiante que representa el 3% menciona que en otras áreas sus profesores necesitan mejorar su preparación.

De los resultados reflejados podemos inferir que tanto en la Unidad Educativa Pública y Privada los docentes necesitan mejorar su preparación en el área de Lengua y Literatura implementado otros métodos de enseñanza, porque los estudiantes no comprenden de la mejor manera, sin embargo, un pequeño porcentaje resalta que también sus docentes necesitan mejorar su preparación en Ciencias sociales, Matemáticas, Tecnología y otras.

9. ¿Estás satisfecho con la enseñanza que recibes de tus profesores?

Tabla 58. Satisfacción con la enseñanza.

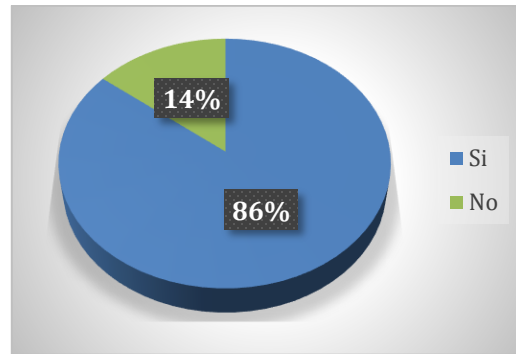
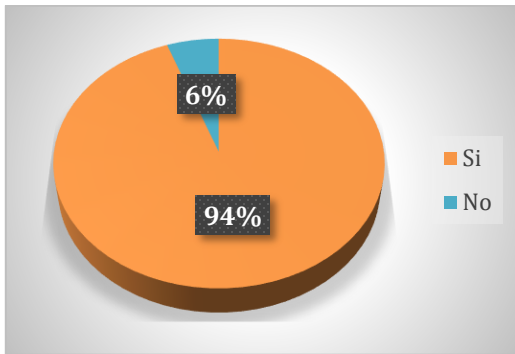
Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	94%
No	3	6%
Total	54	100%

Figura 37. Satisfacción con la enseñanza.

Tabla 59. Satisfacción con la enseñanza.

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	24	86%
No	4	14%
Total	28	100%

Figura 38. Satisfacción con la enseñanza.



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E. **Elaborado por:** Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

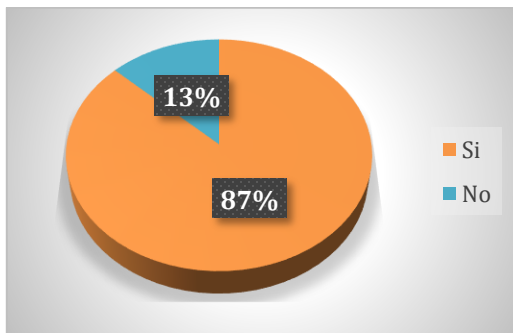
De los resultados obtenidos en la Unidad Educativa Pública, 51 estudiantes que representa el 94% señalan que, si están satisfecho con la enseñanza que reciben de sus profesores, mientras que 3 estudiante que presenta el 6% señala que no está satisfecho con la enseñanza que reciben de sus profesores. Del mismo modo, en la Unidad Educativa Privada, 24 estudiantes que representa al 86% señalan que, si están satisfecho con la enseñanza que reciben de sus profesores, mientras que 4 estudiantes que representa al 14% señalan que no están satisfecho con la enseñanza que reciben de sus profesores. De acuerdo con los resultados obtenidos se puede correlacional que tanto en la Unidad Educativa Pública y Privada la mayoría de los estudiantes están satisfechos con la enseñanza que reciben de sus profesores porque les enseñan de manera dinámica, utilizando herramientas tecnológicas permitiendo una mejor comprensión, sin embargo existe un pequeño porcentaje que menciona que no está satisfechos con la enseñanza que reciben de sus profesores ya que, consideran que todas las clases son impartidas de la misma forma y no existe innovación.

10. ¿Consideras que la preparación o formación continua de los docentes influye en el aprendizaje y rendimiento académico?

Tabla 60: *Influencia de la formación continua en el aprendizaje.*

Unidad Educativa Pública		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	47	87%
No	7	13%
Total	54	100%

Figura 39. *Influencia de la formación continua en el aprendizaje.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

Análisis e interpretación:

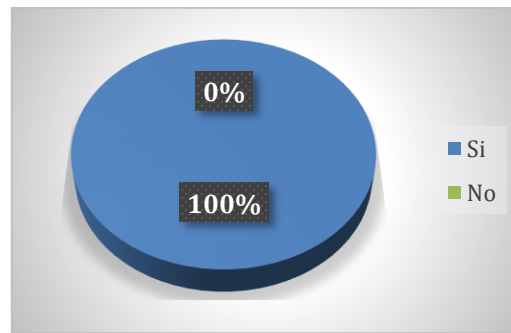
Los estudiantes encuestados de la Unidad Educativa Pública, 47 estudiantes que corresponde al 87% mencionan que la preparación o formación continua de los docentes si influye en el aprendizaje y rendimiento académico porque si sus docentes se preparan mejoran la enseñanza y el aprendizaje, mientras que 7 estudiantes que corresponde al 13% mencionan que la preparación de los docentes no influye en el aprendizaje y rendimiento académico. Por otro lado, en la Unidad Educativa Privada, 28 estudiantes que representa al 100% señalan que la preparación o formación continua de los docentes si influye en el aprendizaje y rendimiento académico.

Mediante estos resultados se evidencia que en la Unidad Educativa Privada todos los estudiantes están de acuerdo que la formación continua de los docentes es esencial, ya que mediante una buena preparación de los docentes les permite enriquecer sus conocimientos para un buen rendimiento académico. Mientras que en la Unidad Educativa Pública existe un pequeño porcentaje

Tabla 61: *Influencia de la formación continua en el aprendizaje.*

Unidad Educativa Privada		
Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	28	100%
No	0	0%
Total	28	100%

Figura 40. *Influencia de la formación continua en el aprendizaje.*



Elaborado por: Moreno. L. y Tulmo. E.

que considera que la preparación o formación continua de los docentes no influye en su rendimiento académico, debido a que consideran que los docentes conocen todo.

12. Impacto

El impacto social de este proyecto es significativo porque aborda un aspecto fundamental para la sociedad que se relaciona directamente con la calidad de la educación. Al investigar la formación continua y el desarrollo de competencias docentes en las dos instituciones no solo implica un beneficio para los docentes, sino también está enfocada para todos los miembros de la comunidad educativa, pues la educación es la base para toda sociedad, esto significa que la preparación constante del docente debe estar compuesta de conocimientos y habilidades completas que permitan desempeñar adecuadamente en las tareas que demanda su profesión, por lo tanto, la capacitación no es únicamente un recurso opcional, sino una necesidad obligatoria. De tal manera, los docentes recibirán una educación actualizada y relevante, fomentando el incremento de nuevas metodologías, tecnologías y otros aspectos educativos mediante el crecimiento de sus habilidades y destrezas, pasando de una enseñanza tradicional a una enseñanza innovadora y creativa.

13. Presupuesto para el Desarrollo del Proyecto

Recursos	Cantidad	Precio unitario	Precio total
Talento humano	Asesoramiento 0	0,00	0,00
Materiales	Cuaderno (1)	1,25	1,25
	Lápiz 1	0,40	0,40
	Esferos 2	0,25	0,50
	Carpeta 1	1,00	1,00
	Impresiones 80	0,10	8,00
Bibliográfico	Libros, revistas 0	0,00	0,00
Tecnológicos	Internet fijo 5	20,00	100
	Internet móvil 5	1,10	5,50

Financieros	Transporte 8	0,50	4,00
TOTAL			120,92

14. Propuesta

Título de la propuesta: Seminario “Sembrando Sabiduría”, dirigido a los docentes de las Unidades Educativas fiscal y privada “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. de Policía Jorge Poveda” durante el año lectivo 2024-2025.

14.1. Introducción

La educación se ha visto rodeada de diversos cambios, y desde un contexto educativo innovador, la actualización constante en áreas básicas y la implementación de tecnologías en el aula se presentan como elementos cruciales para la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizaje. Tanto en instituciones públicas como privadas, el nivel de la educación depende en gran parte de la formación continua de los docentes, la capacidad para adaptarse y evolucionar en nuevas metodologías, tecnologías, es así que se reconoce la necesidad de fortalecer las habilidades docentes para asegurar una educación de calidad y pertinente a la realidad.

En este sentido nuestra intención es que los docentes se capaciten en las diferentes áreas del conocimiento y la tecnología. Estos seminarios proporcionarán a los docentes herramientas y conocimientos actualizados que les permita innovar, mejorar y cambiar en sus prácticas pedagógicas. Con la implementación de este seminario no solo se busca potenciar el nivel de competencias profesionales docentes, sino también fomentar la intención propia de una preparación continua y potenciar el aprovechamiento académico de los estudiantes. La propuesta, por lo tanto, se orienta a generar un impacto positivo y duradero en la calidad educativa de las dos instituciones del sector público y el sector privado, promoviendo una cultura de aprendizaje constante y permanente entre los docentes.

14.2. Objetivo de la propuesta

Objetivo general:

Fortalecer las capacidades, competencias y habilidades que poseen los docentes mediante el seminario “Sembrando sabiduría” para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en las Unidades Educativas en estudio.

14.3. Justificación

Al proponer un cronograma de seminarios a los educadores de las Unidades Educativas Fiscal y Privada, tanto en áreas básicas como en la tecnología nos permite fortalecer el desarrollo de nuevas y mejores capacidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de la formación continua.

La elaboración de la propuesta se justifica, ya que, a raíz del problema en el presente trabajo, la investigación tuvo como fin diseñar seminarios para los docentes de acuerdo a sus necesidades, en tal virtud de los resultados de las encuestas se evidencia el capacitar a los docentes en las siguientes prioridades: Lengua y Literatura, Tecnología, Matemáticas, Ciencias Sociales, Ciencias Naturales y Valores. Además, la realización del cronograma con las temáticas necesarias, sirve como un instrumento para la educación continua de los docentes de ambas instituciones investigadas, debido a que, al fortalecer los conocimientos y habilidades mediante las capacitaciones, contribuirá a una educación de calidad en las instituciones en beneficio de sus estudiantes.

En este sentido, es fundamental que los docentes se capaciten continuamente para lo cual, la propuesta se pretende desarrollar bajo un convenio con la Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión Pujilí, misma que proporcionará a los docentes capacitadores con amplia experiencia en el ámbito educativo compartiendo conocimientos necesarios para fortalecer la mejora educativa en las dos instituciones. Por todo lo expuesto, consideramos que es factible el cronograma de capacitaciones para la formación continua y el desarrollo de competencias docentes.

14.4. Desarrollo de la propuesta

Tu formación continua

Seminario “Sembrando sabiduría”

Dirigido a los docentes de las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. de Policía Jorge Poveda” durante el año lectivo 2024-2025.

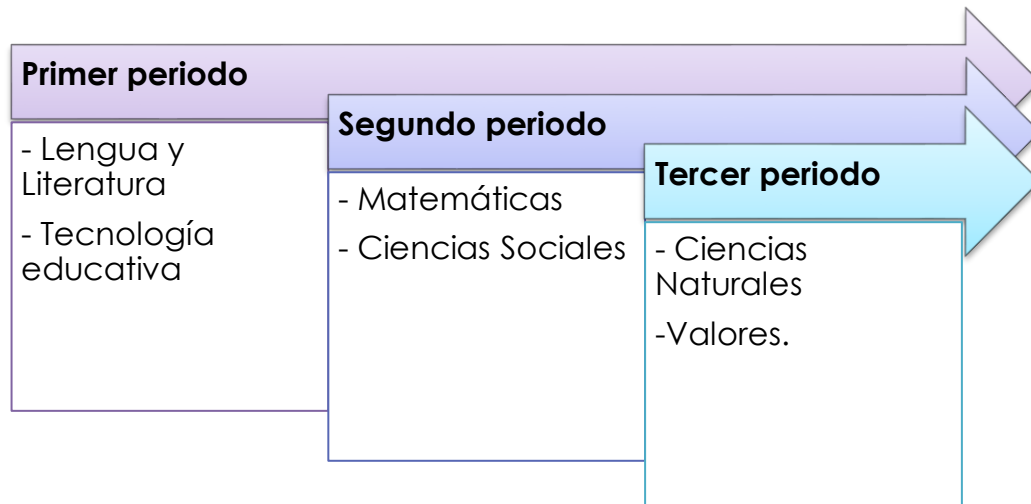


Presentación

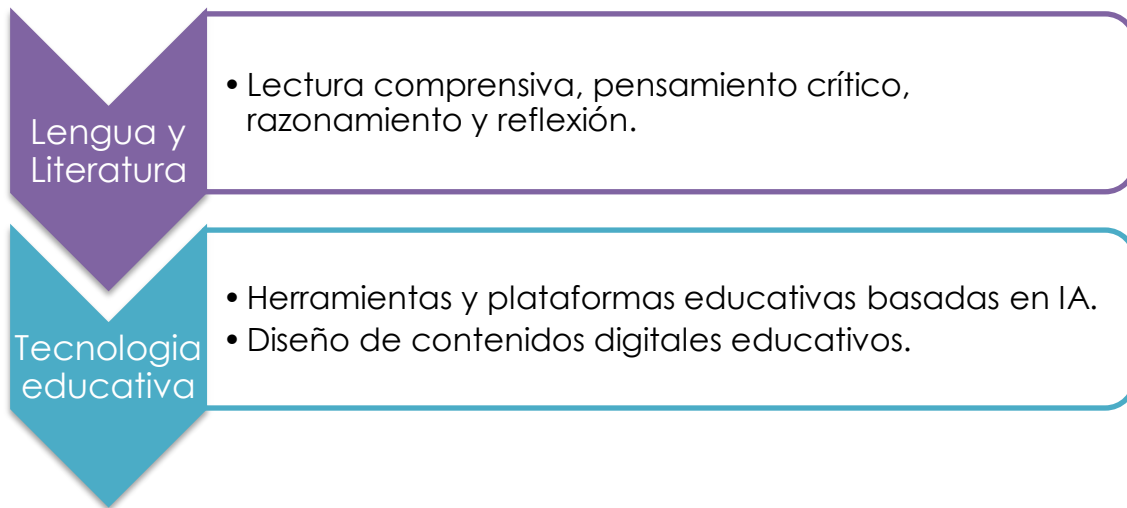
El seminario “Sembrando sabiduría”, es una propuesta creada para fortalecer los conocimientos pedagógicos de los docentes, brindándoles herramientas, técnicas y estrategias innovadoras para mejorar su desarrollo profesional en la práctica educativa.

El seminario se desarrollará mediante cursos y talleres los mismos que se irán desarrollando por trimestres con las temáticas relacionadas a las áreas del conocimiento básicas y tecnología.

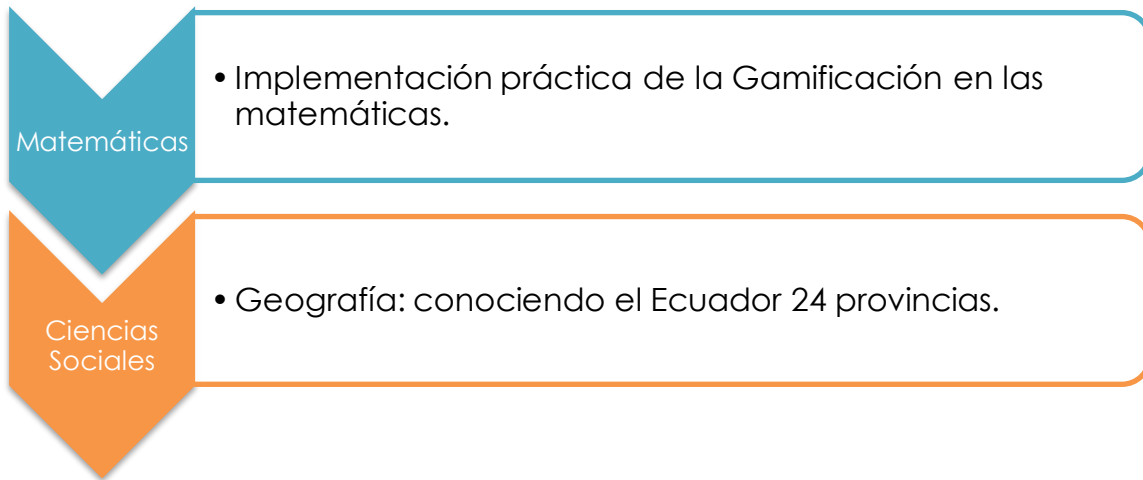
Áreas temáticas para cada trimestre.



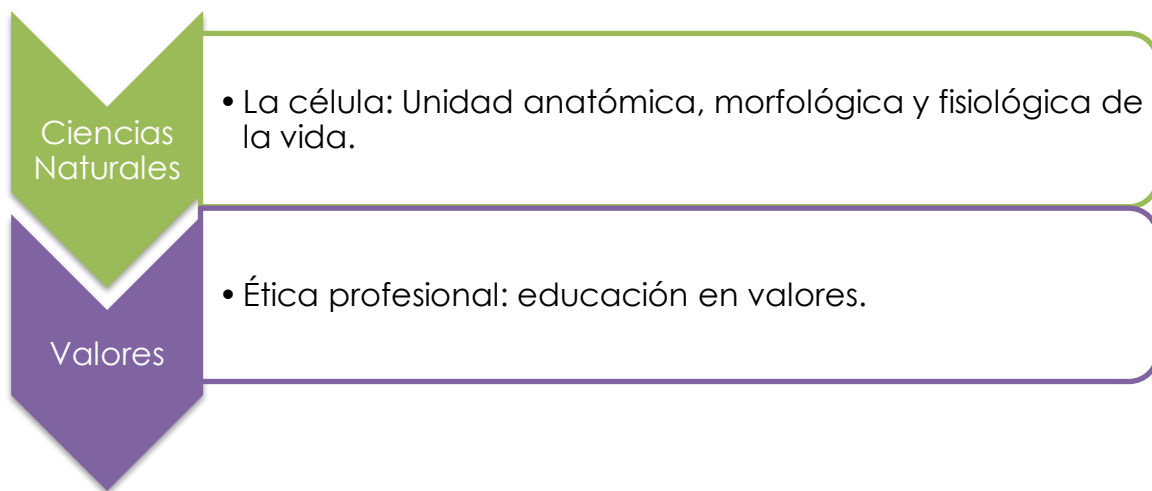
Temáticas para el área de Lengua y Literatura y Tecnología educativa.



Temáticas para el área de Matemáticas y Ciencias Sociales.



Temáticas para el área de Ciencias Naturales y Valores



A continuación, se detalla el cronograma con los temas respectivos de capacitación:

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES: “SEMBRANDO SABIDURÍA”

Las capacitaciones se brindarán de manera trimestral en los meses de septiembre del 2024, diciembre del 2024 y febrero del 2025, según los temas establecidos. Dichas capacitaciones se realizarán de manera presencial mediante la coordinación con directivos de la Universidad Técnica de Cotopaxi, Ministerio de Educación del Ecuador y las Unidades Educativas.

ÁREA	TEMÁTICA	FECHA	HORARIO	MATERIALES	RESPONSABLES
Lengua y Literatura	Lectura comprensiva, pensamiento crítico y razonamiento y reflexión. CONCEPTOS: Día uno 1. Hábitos de la lectura. 2. Estrategias para mejorar la comprensión lectora: -Lectura activa: tomar notas, subrayar, y hacer preguntas mientras se lee. -Resúmenes y paráfrasis: ayudar a los estudiantes a condensar y	09/09/24 al 10/09/24	07:00 a 8:30	Hojas Esferos Máquinas Dispositivos tecnológicos Internet	Dirección de las Unidades Educativas y comisión de capacitación.

expresar con sus propias palabras.

-Predicción y anticipación:

animar a los estudiantes a predecir lo que sucederá a continuación.

Día dos

3. Estrategias para mejorar el pensamiento crítico:

-Fomentar el debate y la discusión de ideas: Proporciona un espacio donde los alumnos puedan expresar puntos de vista y argumentar sus opiniones.

-Fomentar la investigación y la búsqueda de información: Motivar a los alumnos a investigar, analizar y sintetizar

información de diversas fuentes.

-Juegos y actividades lúdicas: Utiliza juegos de rol, debates, resolución de problemas, entre otros, para promover el pensamiento crítico de forma divertida.

4. Estrategias para mejorar el razonamiento y reflexión:

Uso de preguntas socráticas: fomentar el uso de preguntas abiertas que inviten a los estudiantes a profundizar.

Lectura crítica: leer libros artículos y ensayos que desafíen las ideas y obliguen a pensar de manera crítica.

	Preguntas reflexivas al final de clase: Finalizar las clases con preguntas reflexivas a los estudiantes de lo que han aprendido y como pueden aplicar su conocimiento				
Tecnología	Herramientas y plataformas educativas basadas en IA. CONTENIDOS: Día uno 1. Introducción a la Inteligencia Artificial. 2. Plataformas de IA para el aprendizaje personalizado: Knewton, DreamBoz, Carnegie Learning, DriamBox Learning, etc.	11/09/24	10:00 a 12:00	Hojas Esferos Máquinas Dispositivos tecnológicos Internet	Dirección de las Unidades Educativas y comisión de capacitación.

	<p>Diseño de contenidos digitales educativos.</p> <p>COCEPTOS:</p> <p>Día uno</p> <p>1. Tipos de contenidos digitales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Recursos multimedios (videos, infografías, presentaciones). -Contenidos interactivos (simuladores, juegos educativos). -Contenidos adaptivos y personalizados. <p>Día dos</p> <p>2. Herramientas de creación de contenidos Interactivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Articulate Storyline (permite crear cursos y actividades interactivos). -H5P (ofrece cuestionarios, 	<p>12/09/24 al 13/09/24</p>	<p>10:00 a 12:00</p>	<p>Hojas Esferas Máquinas Dispositivos tecnológicos Internet</p>	<p>Dirección de las Unidades Educativas y comisión de capacitación.</p>
--	--	-------------------------------------	--------------------------	--	---

	<p>videos, presentaciones interactivas).</p> <p>-Nearpod (crear lecciones interactivas rápidas).</p>				
Matemáticas	<p>Implementación práctica de la Gamificación en las matemáticas.</p> <p>CONTENIDOS:</p> <p>Día uno</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción a la Gamificación. 2. Beneficios de la Gamificación. 3. Herramientas y plataformas para la Gamificación: <ul style="list-style-type: none"> - Uso de plataformas en línea (Kahoot, Quizizz, Classcraft, etc.) -Integración de juegos de mesa y actividades físicas. 	02/12/24	07:00 a 08:30	Hojas Esferas Máquinas Dispositivos tecnológicos Internet	Dirección de las Unidades Educativas y comisión de capacitación.

Ciencias Sociales	<p>Geografía: conociendo el Ecuador 24 provincias.</p> <p>CONTENIDOS:</p> <p>Día uno</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción a la geografía del Educador. 2. Geografía física del Ecuador: Relieve, hidrografía, climas y zonas climáticas, ecosistemas. <p>Día dos</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Características de las 24 provincias: <ul style="list-style-type: none"> -Capitales. -Demografía. -Producción. -Economía 	<p>03/12/25 Al 04/12/25</p>	<p>07:00 a 08:30</p>	<p>Hojas Esferos Máquinas Dispositivos tecnológicos Internet</p>	<p>Dirección de las Unidades Educativas y comisión de capacitación.</p>
Ciencias Naturales	<p>La célula: unidad anatómica, morfológica y fisiológica de la vida.</p> <p>CONTENIDOS:</p> <p>Día uno</p>	<p>03/02/25 al 05/02/24</p>	<p>07:00 a 08:30</p>	<p>Hojas Esferos Máquinas Dispositivos tecnológicos Internet</p>	<p>Dirección de las Unidades Educativas y comisión de</p>

	<p>1. Definición de célula.</p> <p>2. ¿Por qué es unidad anatómica?</p> <p>3. La Fisiología: función de la célula.</p> <p>Día dos</p> <p>4. Composición de la célula: Materia constitutiva de la célula.</p> <p>5. Estructura de la célula: Componentes celulares (membrana plasmática, citoplasma, núcleo, entre otros.)</p> <p>Día tres</p> <p>6. Reproducción celular: Simple división, gemación, esporulación.</p>				capacitación.
--	--	--	--	--	---------------

	<p>Mitosis y su importancia en el crecimiento y la reparación.</p> <p>Meiosis y su papel en la reproducción sexual.</p> <p>Retroalimentación</p>				
Valores	<p>Ética profesional: educación en valores.</p> <p>CONTENIDOS:</p> <p>Día uno</p> <ol style="list-style-type: none"> Definición de ética profesional y educación en valores. Principios éticos en la Educación: <ul style="list-style-type: none"> -Integridad y honestidad. -Responsabilidad y compromiso. -Justicia e igualdad. Respeto y dignidad. <p>Día dos</p>	06/02/25 07/02/25	07:00 a 08:30	<p>Hojas</p> <p>Esferos</p> <p>Máquinas</p> <p>Dispositivos tecnológicos</p> <p>Internet</p>	<p>Dirección de las Unidades Educativas y comisión de capacitación.</p>

	<p>3. Modelos de enseñanza en valores:</p> <ul style="list-style-type: none">-Enfoques directos para la enseñanza en valores.-Enfoques indirectos para la enseñanza en valores.				
--	--	--	--	--	--

15.5. Explicación de la propuesta

El seminario que se propone recoge un cronograma de actividades en tiempo y espacio, así como la firma de convenios con organizaciones como Ministerio de Educación y la Universidad Técnica de Cotopaxi. En este sentido, el grupo investigador propone la realización del seminario en la educación continua para los docentes de las dos instituciones educativas investigadas, para el desarrollo del mismo se propone que los seminarios se lo realicen desde las 07:00 a.m. hasta las 08:30 a.m. para no complicar la asistencia de los niños, los cuales ingresaran a partir de las 08:30 a.m.; explicando a los padres de familia y niños la razón por la cual ingresaran en dicho horario.

Los cursos tendrán una duración de una hora, con recesos de 15 minutos cada 40 minutos; iniciarán en el primer trimestre con el área de Lengua y Literatura sobre “Lectura comprensiva, pensamiento crítico, razonamiento y reflexión” principalmente se dará a conocer sobre los hábitos de la lectura y algunas estrategias para mejorar tanto, la lectura comprensiva, el pensamiento crítico, así como el razonamiento y la reflexión en los estudiantes. En la misma semana siguiendo el cronograma se abordará sobre Tecnología con la siguiente temática “Herramientas y plataformas educativas basadas e IA” tomado en cuenta los contenidos: Introducción a la IA, Tipos de IA, Plataformas de IA para el aprendizaje personalizado; y en el día cuatro y cinco se abordará el tema “Diseño de contenidos digitales educativos” con los subtemas: Tipos de contenidos digitales y Herramientas de creación de contenidos interactivos.

En el segundo trimestre se abordará el área de Matemática con el tema “Implementación práctica de la Gamificación en las matemáticas” tomando en cuenta los siguientes contenidos: Introducción de la Gamificación, Herramientas y plataformas para la Gamificación. Continuando con el cronograma se abordará Ciencias Sociales con el tema “Geografía: conociendo el Ecuador 24 provincias”, con los contenidos en el día uno: Introducción a la geografía del Ecuador, en el día dos se abordará sobre las Características de las 24 provincias del Ecuador. En el día tres y cuatro de la misma semana se pretende compartir los conocimientos en el área de

Y finalmente en el tercer trimestre se abordarán el área de Ciencias Naturales con el tema “La célula: unidad anatómica, morfológica y fisiológica de la vida, en el día uno se abordarán contenidos como: Definición de célula, ¿Por qué es unidad anatómica?, Fisiología celular, En el día se explicará sobre La composición de la célula: y La estructura de la célula y en el día tres la División celular. En la misma semana siguiendo el cronograma se abordará sobre los valores con el tema “Ética profesional: educación en valores” de acuerdo a los siguientes conceptos: Definición

de ética profesional y Educación Valores, Principios éticos en la educación y Modelos de enseñanza en valores.

Al finalizar las capacitaciones se realizará filback o retroalimentación para llenar vacíos que hayan surgido durante las capacitaciones y se aplicara algún instrumento para que responda si ha existido avances significativos en el conocimiento y el proceso de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, el seminario proporcionara herramientas prácticas y teóricas fortaleciendo un intercambio de experiencias entre los docentes participantes con el fin de implementar nuevos conocimientos y habilidades a su labor como ecuador mejorando la calidad educativa de sus educandos.

Este seminario, se lo ejecutará previo el convenio suscrito con la Universidad Técnica de Cotopaxi quienes facilitaran a los mentores expertos en educación para capacitar a los docentes de las Unidades Educativas “Delia Ibarra de Velasco” y “Gral. De Policía Jorge Poveda”.

15. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- La formación continua permite a los docentes mantenerse actualizados en torno a las últimas investigaciones, innovación educativa, herramientas tecnológicas, habilidades, técnicas y estrategias pedagógicas, esenciales para promover una educación de excelencia. Además, permite desarrollar nuevas y mejores competencias docentes en función de fortalecer el desempeño docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- La investigación que se realizó en dos instituciones fiscal y privada revela importantes similitudes y diferencias. Ambas instituciones demuestran un compromiso por mantenerse en constante preparación y desarrollo profesional, aunque los recursos y posibilidades para capacitarse varían significativamente, resaltando en la primera poseen mayores oportunidades para capacitaciones, mientras que en la segunda se presentan dificultades.
- Aunque se presenten dificultades económicas y la ausencia de capacitadores en la institución privada; las dos Unidades Educativas indican que existe mejoras significativas en el desempeño profesional docente y en el proceso de enseñanza-aprendizaje luego de participar en programas de formación continua, sin embargo, se resalta la necesidad de preparar eficazmente a los docentes en el dominio de las herramientas digitales y tecnológicas como competencia en el proceso educativo.

- La principal causa o dificultad por la que no todos los docentes se pueden capacitar se debe principalmente a la falta de tiempo, un problema común para muchos al querer participar en programas de formación educativa. Debido a que, tienen múltiples responsabilidades tales como ser director, vicerrector, secretario, entre otras y cumplir sus funciones dentro y fuera de las instituciones relacionadas al mismo proceso educativo y a sus actividades personales.

Recomendaciones

- Para maximizar los beneficios de la formación continua, el Ministerio de Educación o las instituciones mismas deben diseñar y ofertar cursos más accesibles y relevantes de acuerdo a las necesidades educativas de cada docente y del mismo entorno educativo, y a la vez dar un seguimiento luego de las capacitaciones para evidenciar si el desempeño profesional mejora significativamente.
- Para abordar las diferencias en disponibilidad y acceso para las capacitaciones hacia los docentes de las Unidades Educativas pública y privada, se debería fomentar colaboraciones entre ambas instituciones; principalmente el Ministerio de Educación debería extender sus cursos también a los docentes del sector privado o se sugiere buscar alianzas estratégicas con organización comprometidas con la educación o universidades que puedan aportar con la preparación docente ofreciendo así una educación más equitativa.
- Para asegurar la garantizar la eficacia de los programas de capacitación, se debe evaluar periódicamente la eficacia de los contenidos, actividades, tareas, acuerdos y resoluciones en el marco de la educación continua, todo esto en función de tiempo y espacio.
- Es necesario y esencial tener presente la disponibilidad de tiempo y recursos económicos de los docentes para poder remediar o mitigar los problemas de capacitación e innovación educativa al desarrollar y ofertar programas de formación continua, para poder brindar alternativas de acuerdo a sus necesidades y buscar formas de superar este obstáculo.

16. Bibliografía

- Aguirre, V., Gamarra, J., Lira, N., & Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en américa latina: una revisión sistemática *Investigación Valdizana*, 15(2), 101-111. <https://acortar.link/3kvDJx>.
- Álvarez, G., Viteri, J., Estupiñán, J., & Viteri, C. (2021). La formación continua de los docentes de la educación superior como sustento del modelo pedagógico. *Revista Conrado*, 17(S1), 431-439. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1800/1768>
- Andrade Zamora, Fabrizzio, Alejo Machado, Oscar J., & Armendariz Zambrano, Christian Ronald. (2018). Método inductivo y su refutación deductista. *Conrado*, 14(63), 117-122. Epub 08 de junio de 2018. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300117&lng=es&tlng=es
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica. (6ª Edición) Episteme. <https://acortar.link/Q6fShT>.
- Azañedo, V. (2021). El desempeño docente antes y durante la pandemia. *Revista Polo del Conocimiento* (6)4, 841-860. <https://acortar.link/ITvDjf>
- BANCO MUNDIAL. (2022). *Educación; Apoyo a los países durante todo el ciclo educativo*. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/overview#3>
- Bello, C. (2019). Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. *EPISTEME KOINONIA*, 2(3), 24–40. <https://doi.org/10.35381/e.k.v2i3.517>
- Benítez, L., Ramírez, M. & Fuentes, L. (2018). Dominio de los contenidos de enseñanza. Una competencia profesional en la formación inicial de los docentes. Escuela Normal de Atlacomulco “Profesora Evangelina Alcántara Díaz”. <https://www.antiguo.conisen.mx/memorias2018/memorias/1/P610.pdf>
- Bombino., L. & Jiménez, C. (2019): “La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza-aprendizaje”, *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html>
- Bravo, R. (2021). Comunicación efectiva a través de la Virtualidad en la Formación Universitaria. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Edición especial*, 5. <https://acortar.link/SCBE48>

- Campi, C., Ángela, S., & Mariana, d. (2020). La educación profesional continua, la capacitación y el desarrollo laboral. *RECIMUNDO*, 4(3), 14-22.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/845/1547>
- Carriazo, C., Pérez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Revista Internacional de Teoría y Filosofía Social*, 25(3), 87-95. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7524690.pdf>
- Carrión, F. & Jaramillo, C. (2021). Importancia de la capacitación docente y por qué el estado debe garantizarla. *Revista Rupturas*. <https://revistarupturas.com/importancia-de-la-capacitacion-docente-y-por-que-el-estado-debe-garantizarla/>
- Córica, J. L. (2020). Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), pp. 255-272.
<http://dx.doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Cruz, M. (2020). Formación continua del docente como factor de la calidad educativa universitaria. *Revista Científica Internacional: Universidad de San Carlos de Guatemala*, 3(1), 73-79. <https://revista-cientifica-internacional.org/index.php/revista/article/view/21/60>
- Cuesta, E., & Tamayo, K. (2018). Comunicación asertiva en el comportamiento dentro del aula del subnivel básica media. Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. 1-132. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/39227>
- Dávila, G., (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales *Laurus*, vol. 12, núm. Ext, 2006, pp. 180-205 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Estévez, J., & Moraleda, A. (2022). Gestión del tiempo en alumnos y docentes según la percepción del profesorado durante el confinamiento por COVID19. *Revista de Estilos de Aprendizaje*, 15(1), 158-169. <https://revistaestilosdeaprendizaje.com/article/view/4414>
- Expósito, C., & Marsollier, R. (2021). Valores prioritarios en educación. Una aproximación a partir de la percepción de docentes en ejercicio y en formación. *Plumilla Educativa*, 28 (2), 13-32. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8173896.pdf>

- Fernández, E., Ceballos, H., & Zambrano, J. (2022). Estrategias didácticas para el fortalecimiento del aprendizaje significativo de las Ciencias Naturales. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(3), 1015-1035
- Flores, L.(2021). Desafíos en la formación continua del docente.[Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Archivo en línea. <https://acortar.link/2r7Zci>
- Gallego, G., & Vidal, S. (2020). El valor o la virtud en la educación. *Vivat Academia*, 145, 23-39.<https://www.redalyc.org/journal/5257/525762352002/html/>
- Gómez, M., García, I., & Coronel, J. (2020). Adaptación de las Metodologías Activas en la Educación Universitaria en Tiempos de Pandemia. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3e), 415-433.
<https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/19398/Adaptaci%c3%b3n.pdf?sequence=2>
- Gonzales, N. (2019). El desarrollo de competencias docentes para el fortalecimiento de la calidad educativa en la enseñanza superior. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6, 1-20.
<https://doi.org/10.21855/ecociencia.60.250>
- Granados, M., Romero, S., Rengifo, R., & García, G. (2020). Tecnología en el proceso educativo: nuevos escenarios. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1809-1823.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29065286032/html/>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guevara, J., & Potosme, S. (2022). *Incidencia de la disciplina escolar en el rendimiento académico de los estudiantes*. [Trabajo de Curso para optar al Título de Técnico Superior en Pedagogía con mención en Administración de la Educación, UNANM]. Archivo digital. <https://repositorio.unan.edu.ni/17452/1/17452.pdf>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010) *Metodología de la Investigación* (5ª edición). México. Editorial Mc. Graw – Hill. <https://acortar.link/iuz0oO>
- Iglesias, M., Lozano, I., & Roldan, I. (2018). La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 77(1), 13-34. <https://acortar.link/Arxv1s>

- Jiménez, M. (2018). *Disciplina positiva y la modulación del comportamiento de estudiantes de educación general básica en el Ecuador*. [Maestría en Innovación de la Educación, UASB]. Archivo digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6139/1/T2642-MIE-Jimenez-Disciplina.pdf>
- Lalangui, J., Ramón, M. Espinoza, E. (2017). Formación continua en la formación docente. *Revista Conrado*, 13(58), 30-35. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Lévano, L., Sanchez, S., Guillén, P., Tello, S., Herrera, N., & Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588. <https://acortar.link/x11K01>
- López, M., y Contreras, N. (2020). Las competencias docentes en la formación de posgrado del profesorado de ELE: Análisis del trabajo fin de máster. Marco ELE. *Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*, (30), 1-21. <https://acortar.link/MSAOcE>
- Lozano, A., Zárate, J., & Llaven, M. (2018). Uso de Recursos Educativos en Línea en el nivel medio superior: Desarrollo de competencias didácticas del docente. *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*, (26), 114-135. <https://acortar.link/n3PCtJ>
- Mancinas, M., Cantú, L., Gracia, R., & Cuervas, O. (2020). Disponibilidad tecnológica y uso de tecnologías por parte de docentes de bachillerato desde la perspectiva del estudiante. *Educar*, 56(1), 61-75. <https://educar.uab.cat/article/view/v56-n1-mancinas-cantu-garcia-cuevas>
- Mariscal, N. (2022). Programa de formación continua para fortalecer las habilidades docentes modelo u-learning de institutos superiores tecnológicos zona 5, Ecuador, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5601-5626. <https://acortar.link/Q234Mz>
- Martínez, C. (2021). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, 11(4), 113.124. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>.
- Martínez, G., Esparza, Ana & Gómez, I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e013. <https://acortar.link/FyXoyc>
- Martínez, J., Tobón, S., López, E., & Manzanilla, H. (2020). Calidad educativa: Un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 16 (1), 233-258 <https://acortar.link/4OoAho>

- Matzumura, J., Gutiérrez, H., Pastor, C., Zamudio, L., & Ruiz, R. (2018). Metodología activa y estilos de aprendizaje en el proceso de enseñanza en el curso de metodología de la investigación de una facultad de ciencias de la salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 79(4), 293-300. <https://acortar.link/aFPrPZ>
- Mayorga, J. (2004). La entrevista cualitativa como técnica de la evaluación de la docencia universitaria. *RELIEVE*, 10(1), 23-39. <https://www.redalyc.org/pdf/916/91610102.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017). *Desempeño del docente*. Sistema Nacional de Evaluación. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación. (2020). *Proyecto Formar para Transformar*. <https://acortar.link/WRw34G>
- Ministerio de Educación. (2021). *Informe de rendición de cuentas: Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo*. <https://acortar.link/fb14AE>
- Moreno, C. (2021). Formación continua en los profesionales: importancia de desarrollar las competencias investigativas en los docentes para el fortalecimiento de la educación universitaria. *Revista Espacio*, 42 (05) 2021. <https://acortar.link/7szYcW>
- Moreno, L. (2020). Función pedagógica de los recursos materiales en educación infantil. *Vivat Academia*; 133(7), 12-25. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752885002.pdf>
- Napa, Z. (2023). Los recursos didácticos como apoyo en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. *MQR Investigar*, 7(3), 4078-4105. <https://acortar.link/5FM6Bt>
- Peralta, C., & Guamán, V. (2020). Metodologías activas para la enseñanza y aprendizaje de los estudios sociales. *Revista Sociedad & Tecnología*, 3(2), 2-10. <https://acortar.link/O7jJns>
- Reynosa, E., Serrano, E., Ortega, A., Navarro, O., Cruz, J., & Salazar Montoya E. O. (2019). Estrategias didácticas para investigación científica: relevancia en la formación de investigadores. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(1), 259-266. <https://acortar.link/v4HQKg>
- Rodríguez, H. (2018). Importancia de la formación continua de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencia Huasteca*, 5(9). <https://acortar.link/n68ZzI>
- Rosero, M. (2020). La importancia del material, los recursos y estímulos aplicados como juego en la actividad física. *Revista Educare*; 24(3) 1-20. <https://acortar.link/EZEmNX>

- Sierra, J., Palmesano, Y., & Romero, B. (2018). Causas que determinan las dificultades de la incorporación de las TIC en las aulas de clases. *PANORAMA*, 12 (22), 31-41. <https://www.redalyc.org/journal/3439/343968243004/html/>
- UNESCO (2018). *Competencias y Estándares TIC desde la Dimensión Pedagógica: Una Perspectiva desde los Niveles de Apropriación de las TIC en la Práctica Educativa Docente*. Multimedia/Field. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259508>
- Vargas, G. (2020). Estrategias educativas y tecnología digital en el proceso enseñanza aprendizaje. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 61(1), 114-129. <https://acortar.link/NwJcuU>
- Vidal, R. (2002). Tipos de encuestas y diseños de investigación. Publicaciones de Recursos de Sociología y Artes Afines. Universidad Pública de Navarra. <https://www.unavarra.es/puresoc/es/vidal2.htm>
- Villalobos, J. (2018). El docente y actividades de enseñanza/aprendizaje: Algunas consideraciones y sugerencias prácticas. Mérida. Venezuela: Universidad de los Andes *Educere*. 7(22), 170-176. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35602206>