

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

<http://dx.doi.org/10.35381/e.k.v3i1.1018>

Capacitación continua y desempeño docente: Una realidad invisibilizada

Continuous training and teaching performance: An invisible reality

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz
ruth.izquierdo@est.ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-6322-5555>

Darwin Gabriel García-Herrera
dggarciah@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Azogues
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-6813-8100>

Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla
cavilam@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-2649-9634>

Juan Carlos Erazo-Álvarez
jcerazo@ucacue.edu.ec
Universidad Católica de Cuenca, Cuenca
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0001-6480-2270>

Recepción: 10 agosto 2020
Revisado: 25 septiembre 2020
Aprobación: 15 octubre 2020
Publicación: 01 noviembre 2020

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

RESUMEN

El proyecto tiene por objetivo principal determinar las principales necesidades de capacitación en los docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador” de la ciudad de Cuenca. La investigación es de tipo descriptiva no experimental con un enfoque mixto y de cohorte transversal; en donde para el surgimiento de la información se efectuaron entrevistas a directivos y a ex directivos, y encuestas a 55 docentes de la institución. Posterior a la identificación del escenario y las condiciones sobre los requerimientos de formación, así como la metodología y recursos, se elaboró un plan de capacitación docente a nivel institucional con el fin de que los maestros apliquen estos nuevos aprendizajes con sus estudiantes a través de su competencia y en el intento de lograr conocimientos significativos; es decir la intencionalidad última de la capacitación.

Descriptores: Educación permanente; formación; productividad laboral. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The main objective of the project is to determine the main training needs of the teachers of the “República del Ecuador” Educational Unit in the city of Cuenca. The research is descriptive, non-experimental, with a mixed and cross-sectional cohort approach; where for the information to emerge, interviews were conducted with directors and former directors, and surveys of 55 teachers of the institution. After the identification of the scenario and the conditions on the training requirements, as well as the methodology and resources, a teacher training plan was developed at the institutional level in order for teachers to apply these new learnings with their students through their competence and in the attempt to achieve meaningful knowledge; in other words, the ultimate intention of the training.

Descriptors: Lifelong education; training; labour productivity. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

INTRODUCCIÓN

La dinámica de la humanidad desde sus inicios hasta la actualidad, obliga a las personas a emprender actividades que vayan de la mano con los cambios mundiales. La educación como eje fundamental de este dinamismo también invita al docente a estar en boga con los acontecimientos suscitados en el ejercicio de su función, como uno de los actores primordiales en el proceso de construcción del conocimiento.

Últimamente la labor docente se ve abocada por el incremento de sus responsabilidades y funciones comprendida desde reformas curriculares, de tipo organizacional y sobre todo aquellas que requieren actualización en métodos de enseñanza-aprendizaje, herramientas tecnológicas aplicadas en el aula, el diseño de recursos con carácter pedagógico; y otras referidas a dificultades y trastornos múltiples de los estudiantes no sólo concernientes al aprendizaje sino relacionadas con la misma familia y en general con la sociedad (Aple, 2011).

En un artículo publicado por el (Banco Mundial [BM], 2020) respecto del informe de las pruebas PISA, subraya como “pendiente” una mejor calidad en la educación en los países de América Latina, iniciando este proceso justamente por quienes lo imparten: los maestros; este informe ubica a América latina en los últimos lugares del ranking educativo mundial. El mismo artículo señala que varios países de la región están implementando políticas transformadoras para aumentar el nivel educativo de sus maestros; en tanto, y mientras sucede lo planteado; los resultados de este escenario por la falta de actualización docente, son latentes, puesto que en entre otras consecuencias está presente el rezago en la aceptación de los profesionales en el exigente mundo laboral; público y privado; producto quizá del deterioro en la formación continua de sus maestros. Para (Flores & Abelle, 2018) la educación en el Ecuador está inmersa en una creciente crisis, desde el punto de vista que el sistema escolar no alcanza parcial o totalmente a producir graduados capaces de dar respuesta a los problemas sociales actuales; y en el marco de esta crisis se encuentra la escasa formación continua de docentes; pues de

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

este componente depende considerablemente el cumplimiento de los estándares de calidad educativa y la construcción de aprendizajes verdaderamente significativos.

Ciertamente, si los docentes no se encuentran capacitados en medida justa como lo exigen las necesidades educativas actuales, es muy poco probable que se alcance estos propósitos planteados, especialmente en el ámbito académico. En este contexto la presente investigación, retoma esta necesidad como una oportunidad para trascender en la formación y actualización de los docentes de la “Unidad Educativa República del Ecuador”.

Al mismo tiempo se reconoce que el trabajo docente es primordial para que los estudiantes desarrollen el pensamiento cognitivo, y trasciendan no sólo profesionalmente, sino de manera holística; sin embargo se identifica que debido a la falta de destrezas para poder desarrollar otros métodos de enseñanza por parte de los maestros; habilidades relacionadas con la tecnología e incluso estrategias de comunicación, muchos docentes se mortifican al verse envueltos en esta problemática y al no poder evolucionar con los cambios y retos de la nueva educación; desatando una brecha entre la educación tradicional; y las nuevas tendencias educativas.

Finalmente se asume que, para el mejoramiento de los resultados educativos enmarcados en este argumento, se compromete a todos los niveles escolares, en la identificación de la necesidad de capacitación docente y en la búsqueda de estrategias que coadyuven en el alcance de los aprendizajes y resultados deseados, y desplieguen una mayor predisposición para desarrollar la práctica docente de manera más favorable, tanto para el estudiante como para sí mismo.

Referencial teórico

Siendo que la educación es el medio por el cual es posible el desarrollo de las naciones, el personal docente tal cual como lo son los colaboradores en una empresa es el activo más valioso de las instituciones educativas, pues se encarga precisamente de realizar

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

muchas de las actividades orientadas a alcanzar los objetivos educativos institucionales, alienados con la calidad de la educación. Conviene enfatizar que, en esta tentativa, la (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2014, p. 9) en uno de los objetivos de su programa para el mejoramiento de la calidad de la educación, señala lo siguiente: “Desarrollar sistemas educativos para impulsar las oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todos.”

Lo que significa la preocupación de este organismo por encaminar acciones para la mejora continua en lo que se refiere a la formación y progreso docente para el desarrollo de capacidades y destrezas innovadoras mediante las cuales se logre aprendizajes significativos, que verdaderamente contribuyan a la solución de los grandes problemas locales y mundiales de la sociedad.

En este particular en el Ecuador, el artículo 27 de la Constitución, entre otras cualidades de la educación se refiere a que debe ser de “calidad y calidez”, además de ser “indispensable para el conocimiento” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Por lo que es exigencia desde la normativa superior que todos los niños, niñas y adolescentes tengan acceso a una educación completa, considerada desde el punto de vista integral, en tanto es obligatoriedad de las instituciones educativas asegurar esta calidad formativa para cumplir con los requerimientos del sistema educativo nacional.

En esta misma línea la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Capítulo Único del Ámbito, Principios y Fines en su artículo 2 literal w, refiere entre otras características; que la educación debe ser actualizada, flexible, con metodologías que deben estar acorde con la realidad del estudiantado de todos los niveles y subniveles; en donde se propicie un clima apto para el desarrollo del aprendizaje y la generación del conocimiento (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

Más adelante en la misma normativa el artículo 11 del capítulo cuarto de los Derechos y Obligaciones de las y los Docentes, literal k, alude que es obligación de los profesores gestionar su capacitación continua, aprovechando los diversos programas de formación

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

que se ofertaren. En virtud de que las exigencias educativas y de profesionalización apuntan a satisfacer competencias, habilidades y actitudes cada vez más velozmente cambiantes.

Simultáneamente, el Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida establece la fundamentación para convertir la matriz productiva desde el punto de vista que se pase de ser un país exportador de materia prima a un modelo económico basado en el conocimiento y como eje fundamental de este desarrollo sea la capacidad de sus ciudadanos (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES], 2013).

Por todo lo expuesto; se verifica que una peculiaridad del maestro, radica en su actitud para aprender, es decir una correspondencia entre lo que predica y lo que hace (Mantilla, 2017). En tanto su presencia no reside solamente para enseñar; sino también en este proceso posibilita el nutrirse cognoscitivamente de los mismos estudiantes, mediante la valoración de sus opiniones, el interés por sus proyectos, en el apoyo de sus investigaciones; es decir desarrollar plenamente el proceso enseñanza aprendizaje y su inverso; aprendizaje enseñanza.

En otras palabras, el docente debe estar consciente de que tan sólo con el ejemplo es fuente de inspiración para sus estudiantes; por lo que si exige: preparación, predisposición, actitud, constancia, disciplina, perfeccionamiento, reflexión, criticidad, empeño; involucramiento y mejora continua es muy necesario indicarlo con el actuar propio.

Capacitación docente

Ahora bien, a lo largo de esta investigación se ha evocado en varias ocasiones el término “capacitación docente”, por lo que es pertinente definirlo en esta sección. Este concepto está enlazado con un sin número de factores dentro del plano educativo. Para (Orozco, 2017) la capacitación es una actividad que contribuye al alcance o perfeccionamiento de los conocimientos y todas las competencias necesarias para efectuar un verdadero

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

intercambio subjetivo entre los actores que forman parte del proceso enseñanza – aprendizaje.

De lo presentado anteriormente; se considera que una capacitación es altamente positiva cuando es parte de un procedimiento completo de formación, es decir: desde la identificación de las necesidades (temáticas), metodología, sistema de evaluación y retroalimentación de tal manera que se persigue no sólo mejorar cognoscitivamente; sino generar un posible cambio de actitudes ante los contextos: personales, sociales, educativos y profesionales.

Dado que los sinónimos de capacitación docente se refieren a perfeccionamiento, renovación y actualización continua; dicha definición comprende por lo tanto; desde los mismos cursos de capacitación, estudios de especialización, maestrías y doctorados; consideradas útiles y estratégicas para conseguir las competencias docentes necesarias; sin embargo es muy importante que estas necesidades nazcan de un diagnóstico tan apegado a la realidad de cada institución de tal manera que se identifiquen exactamente qué y cómo capacitar. (Mejía, et al., 2017).

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, es interesante identificar los aspectos en los son necesarios que los maestros en función se formen, actualicen y perfeccionen de manera permanente; en este sentido hay varias propuestas; no obstante, se acogen las más importantes, que se identificaron luego de revisar algunas fuentes bibliográficas referidas a este tema y en miras al cumplimiento de los objetivos trazados.

Una de las situaciones cruciales según (Gutiérrez-Tapias, 2018), en los que es pertinente la capacitación docente conlleva el conocimiento del grupo de estudiantes con el que se trabaja, su ritmos y estilos de aprendizaje, el aspecto emocional; es importante comprender su entorno, su comunidad de tal manera que los contenidos y aprendizajes se adapten al estudiante y no lo contrario; estos aspectos se relacionan con lo que se conoce hoy en día como la neurociencia cognitiva.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

Dichas contextualizaciones se realizan en base a la comprensión del currículo, sus programas de estudio en los diferentes niveles y subniveles, los recursos didácticos necesarios para impartir dichos programas y las circunstancias que ayudan a decidir todas las modificaciones necesarias, con la única finalidad de que el ambiente de aprendizaje sea el más idóneo posible (Rodríguez, 2017).

Con respecto al último punto; el dominio de la asignatura es fundamental (Kalena, 2015), resume en su artículo; que cuanto más sea el conocimiento de la materia por parte del docente, más se conocerá sus fronteras y la realidad; por lo que le resultará fácil realizar la interdisciplinariedad de tal manera que se constituya un trabajo integrado, maniobrando la posibilidad de que los estudiantes alcancen un sin número de competencias y desarrollen habilidades socioemocionales para resolver problemas de diferentes maneras.

De manera semejante (Herrera-Miranda & Horta-Muño, 2016) consideran que la Pedagogía es la ciencia y técnica de educar en conocimientos. Los docentes en funciones deben capacitarse de forma permanente en este arte, para facilitar la apropiación de su fundamento teórico y práctico de tal manera que su ejercicio no sea la simple transmisión de contenidos; sino que los realicen a través de las metodologías más idóneas y actuales, de forma que respondan verdaderamente a las expectativas de sus alumnos.

De la misma forma y en añadidura con lo expuesto, es necesario además el conocimiento sobre el uso de las tecnologías aplicadas a la educación e innovación educativa eficaz, que describen a lo que hoy se manifiesta como la sociedad de la información cuya base radica en seleccionar-organizar la información que llega de muchas maneras y transformarla en conocimiento útil; con el empleo de diferentes recursos tecnológicos y en propiciadores de este aprendizaje (Arellano, et al., 2016). Por sobre todo en estos tiempos las instituciones educativas se enfrentan al desafío de enseñar y aprender con el empleo de las TIC y las herramientas que lo hacen posible, dispuestas en la web 1.0,

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

2.0 y la web 3.0; mismas que son parte de la innovación educativa en una sociedad de estudiantes digitalmente identificados.

En consistencia con lo anterior (Hermann-Acosta, 2018) reflexiona al respecto y enfatiza que es preciso que en la actualidad se replantee modelos y metodologías para enseñar-aprender; de tipo activos y participativas, a partir del uso de herramientas didácticas digitales, pero entendidos desde una perspectiva colaborativa; sobre todo, porque la educación de hoy, se encamina hacia una cultura inminentemente tecnológica. Otra estrategia que debe ser parte de la formación continua de docentes es el conocimiento de estrategias educativas inclusivas, tales como valor educativo agregado, segregación escolar, valoración de la diversidad bajo condiciones de respeto e igualdad de oportunidades, sin tener en cuenta la cultura, grupo étnico, identificación sexual, capacidad económica, o algún factor asociado a la misma discapacidad.

En reconocimiento de estos escenarios las instituciones educativas mediante la aplicación y contextualización del currículo, son espacios idóneos para reconsiderar y fomentar este respeto a través de prácticas educativas en apego a las características y requerimientos de estas personas, sin caer en la individualización de su peculiaridad, sino a partir de la integración del entorno educativo, replanteando objetivos, sistema de evaluación y otras necesidades que provoquen un aprendizaje significativo e integral (Cárdenas, et al., 2018).

Desempeño docente

Esta expresión, acuña un sin número de posibilidades para definirlo, uno de ellos lo refiere (Castro-León, 2017) quien propone que el desempeño docente es evidente en el momento en el que el maestro aporta sus capacidades, destrezas y cualidades (afectivas, emocionales, sociales, culturales) en el dominio del contenido de su asignatura; mientras realiza el intercambio subjetivo con sus estudiantes; mediante el uso de estrategias metodológicas en pro de alcanzar el conocimiento integral de los mismos.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

Así mismo (Tocto, 2019), describe al desempeño docente como un proceso organizado y necesario para evaluar el ejercicio profesional del docente, en la búsqueda de la obtención de información fiable para diseñar e implementar políticas necesarias que apunten hacia la modernización y el perfeccionamiento de la práctica pedagógica; necesarias para conseguir la calidad educativa. En estos mismos términos el (Ministerio de Educación[MINEDUC], 2020) prescribe en su página oficial que la evaluación al desempeño docente, conlleva todas las acciones necesarias para relacionar el conocimiento científico, socioculturales, lingüísticas con los contextos escolares. De igual manera este accionar origina el mejoramiento y el desarrollo profesional del docente en funciones; siendo bajo ningún concepto un agente fiscalizador (Guzmán, 2016).

En otro enlace el mismo (Ministerio de Educación [MINEDUC], 2020), define al docente de calidad como aquel que posibilita el aprendizaje significativo desde una verdadera vocación, en miras de construir ciudadanos con el perfil declarado en el Currículo Nacional; mismo que se encuentra alineado con los “Estándares de Desempeño Profesional Docente” y que tienen que ver con el Sumak Kawsay, el respeto a la diversidad de los pueblos, el mejoramiento continuo de la calidad educativa y el cumplimiento de los lineamientos emitidos desde esta cartera de estado.

Actitud Docente

En vista de que la capacitación docente y el mejoramiento de su desempeño se corresponden con la predisposición del maestro para formar parte de este perfeccionamiento y su arresto a la mejora continua; es trascendental evocar a la “actitud docente” e indicar que esta cualidad se conjuga con las realidades educativas en las que se encuentre, con el grupo de compañeros con los que trabaje e incluso con la misma comunidad en donde esté ubicada la institución (Sánchez, 2013)

La actitud docente responde entonces, a los estímulos externos del medio ambiente escolar en donde el maestro desarrolla su labor; sin embargo es necesario reconocer que

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

no todos estos impulsos podrían generar actitudes positivas; puesto que las realidades apuntan hacia otros horizontes no necesariamente optimistas, ya que factores como el estrés, tensión, exceso de trabajo administrativo, presión por parte de autoridades, entre otros, desencadena una actitud en la que no precisamente es optimista y agradable para llevar cabo su trabajo en las aulas.

Por lo que es substancial también, focalizar talleres de formación para motivar y recuperar al docente hacia su fortalecimiento en el justo reconocimiento social de su profesión, ya que entre las características más destacadas del ser humano es que sea reflexivo de sí mismo, y en la redención del interés por desempeñar su vocación con eficiencia y profesionalismo.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo descriptiva no experimental de cohorte transversal; por cuanto la obtención de la información se realizó en un exclusivo momento; de enfoque metodológico mixto, es decir de tipo cualitativo y cuantitativo, puesto que, en esta sección, se intenta responder sobre cómo se dará alcance al objetivo trazado al inicio, se emplearon entrevistas y encuestas en vista de que el comportamiento de las variables dependió directamente del contexto en donde se realizó la investigación.

Para la aplicación de la encuesta se tuvo en consideración a todo el grupo de docentes, con la intención de que la base de datos sea los más cercana posible a la realidad. Bajo esta premisa la literatura de (López & Fachelli, 2015), argumenta que la encuesta es una técnica de recolección de datos, de característica sistemática; esta recolección se realiza mediante un cuestionario que se aparta de la subjetividad que bien podría dar el investigador, en vista de que no se utiliza la observación directa.

La encuesta se refirió a preguntas demográficas, orientadas hacia el objetivo propio del estudio como: experiencia laboral, número de capacitaciones recibidas los últimos cinco años, temáticas posibles a tratar, temporalidad, características del capacitador y su

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

metodología, que en suma dieron 41 items; la validación del instrumento se realizó mediante prueba piloto y caculo en el software SPSS V 25 y su análisis de fiabilidad dio como resultado que el coeficiente alfa de Cronbach sea de 0,88 lo que indicó su elevada consistencia interna.

El proceso de la entrevista se llevó a cabo con la participación de directivos y ex directivos; conociendo que según (Díaz, et al., 2013) la entrevista es un instrumento de tipo cualitativo para conseguir datos, que se caracteriza por ser no rígido; indican también que existen tres tipos de entrevista: estructurada, semiestructurada y no estructurada; para efectos de este estudio se realizó la entrevista semiestructurada, previa planificación de preguntas, permitiendo que el entrevistado se sintiera más motivado y cómodo mientras contestaba.

En esta entrevista, la forma en que se recogió la información fue vía correo electrónico, y enmarcó de manera muy resumida los mismos parámetros que la encuesta, pero con la perspectiva de que sus respuestas estén orientadas hacia lo que esperan de su planta docente, en miras de desarrollar una educación de calidad y calidez institucional. La validación de este instrumento fue mediante el método Delphi, que consistió en la revisión del cuestionario por parte de expertos para certificar su fiabilidad.

Para el caso de esta investigación se consideró a toda la población de docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador”; que en suma alcanzan 56; el tamaño de la muestra fue de 55 encuestados con un nivel de confianza del 99% y un margen de error del 3%. Se tomó en cuenta a todo el grupo de docentes, con fe a que el mejoramiento del desempeño en al aula, se expanda y en todos los niveles; en reconocimiento de que la repercusión de los resultados trasciende finalmente en los estudiantes.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

RESULTADOS

Antes de presentar los principales hallazgos, es necesario indicar que la aplicación de la encuesta para la recolección de la información se ejecutó en el lapso una semana; en este punto, conviene además subrayar que según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50 datos), el coeficiente de significación bilateral de acuerdo al software SPSS fue superior a 0,05 en todos los ítems; refutando la hipótesis nula; por lo que se afirma que los datos obtenidos, responden a una distribución normal; en tanto, son de tipo paramétricos.

En virtud de que el enfoque de este análisis fue de tipo cualitativo y cuantitativo, direccionado a alcanzar los objetivos, orientados a la identificación de las necesidades de capacitación, metodología, recursos y facilitador; es oportuno traer a escena la hipótesis planteada como motor de esta investigación; misma que prescribe que la capacitación docente puede mejorar los resultados del proceso de enseñanza – aprendizaje en los estudiantes de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

Con este preámbulo y luego de realizar el análisis de correlación entre las variables: capacitación continua de docentes y su influencia en el proceso de enseñanza aprendizaje; se verificó que existe una relación directa entre las mismas; tal como se comprueba en la tabla 1, en donde los 55 encuestados afirmaron que efectivamente una capacitación continua, influye sobre el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, y en donde el valor del Chi-cuadrado de Pearson e de 0,00 demostrándose la afirmación de la hipótesis planteada.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

Tabla 1.

Relación entre la capacitación continua de los docentes influye sobre el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes y la capacitación continua de los docentes mejora su desempeño en el aula.

La capacitación continua de los docentes mejora su desempeño en el aula			
	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
La capacitación continua de los docentes influye sobre el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes	De acuerdo	14	2
	Totalmente de acuerdo	3	36
			16
			39
Total		17	38
			55

	Valor	Gf	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	33,838 ^a	1	0,000		
Corrección por continuidad	30,204	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	34,811	1	0,000		
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	33,223	1	0,000		
N de casos válidos	55				

Fuente: Elaboración propia.

En concordancia con la literatura presentada en el desarrollo de este artículo, el proceso a seguir para planificar una capacitación docente efectiva, data desde la identificación de las necesidades de formación, por lo que luego de realizar el análisis de frecuencias de las diferentes temáticas en los que el personal docente se ha capacitado los últimos cinco años, se obtienen los resultados que se presentan en la figura 1.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

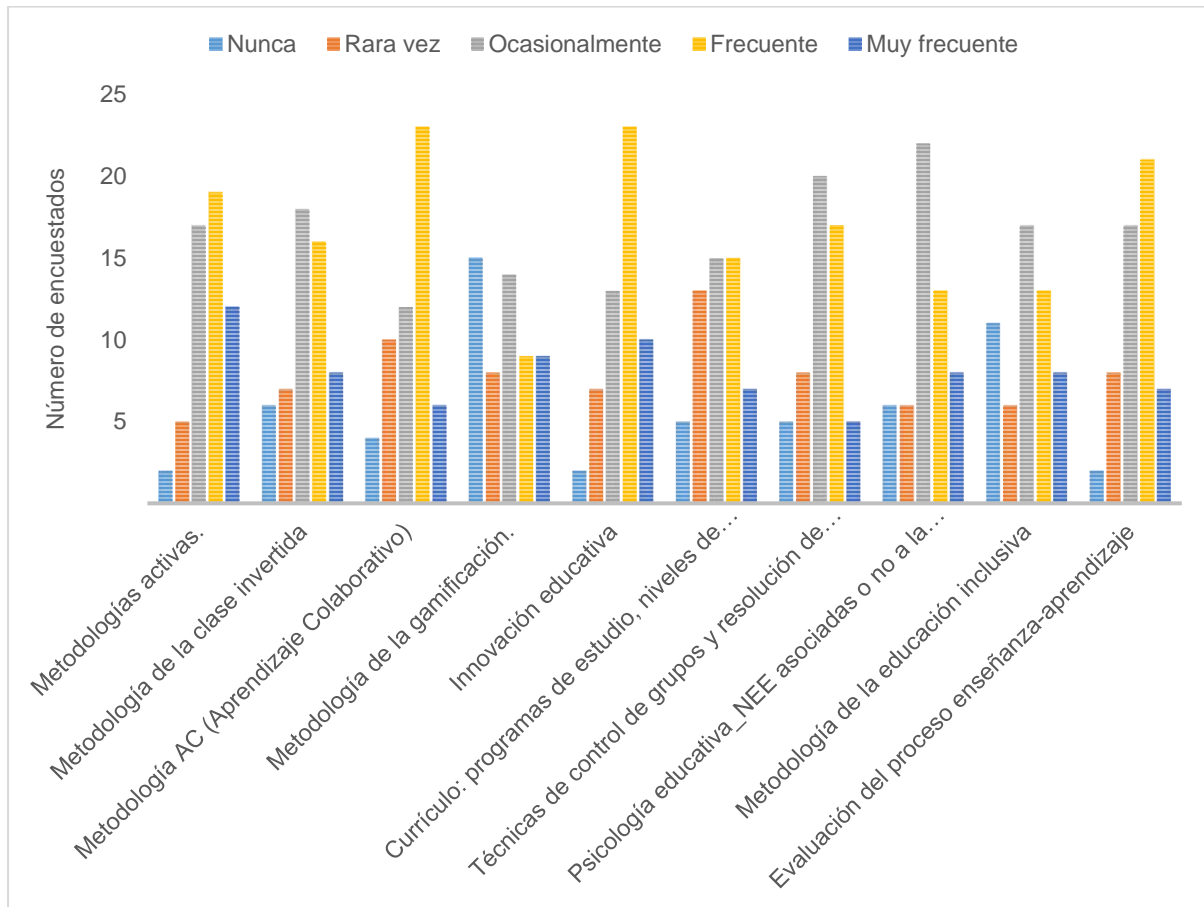


Figura 1. Frecuencia de capacitaciones recibidas por los docentes, los últimos 5 años.
Fuente: Elaboración propia.

Como es de esperar los temas considerados como posible argumento para la capacitación, fueron los que están en la categoría de “Nunca” y que competen a: metodología de la Gamificación y metodología de la educación inclusiva; con 15 y 11 encuestados respectivamente; valores considerados significativos para este análisis. En esta sección es pertinente aclarar que para la determinación final de categorías en las que se debe realizar el taller de capacitación; fue necesario analizar la información presentada en la figura 2.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

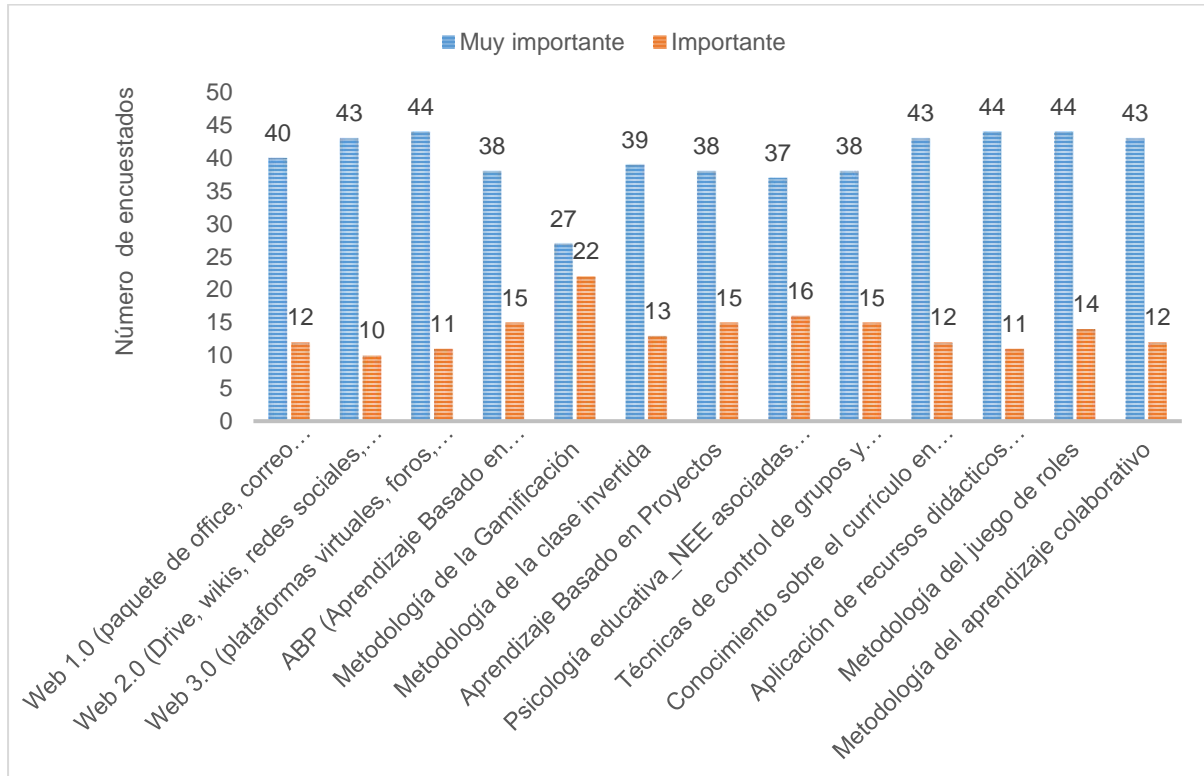


Figura 2. Percepción de los docentes sobre la importancia del conocimiento y aplicación de las metodologías activas, herramientas tecnológicas, conocimiento del currículo, y estrategias para estudiantes con necesidades especiales de apoyo educativo.

Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica anterior, se eliminaron las categorías: indiferente, poco importante y no es importante, en vista de que sus frecuencias no fueron reveladoras en consideración con los parámetros: importante y muy importante; siendo este último el que se consideró para determinar las expectativas de los docentes en cuanto a la importancia de aplicar dichas estrategias tecnológicas, metodológicas y de gestión en su labor diaria ya que en todos los casos supera el 70%.

Otros importantes hallazgos, se encontraron cuando se hizo la correlación entre ciertas variables de este último gráfico, cuyo frecuencia es semejante; esto con el objetivo de que en la capacitación se pudiera aprovechar este relacionamiento para un mayor

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

beneficio; considerando también que todos los encuestados revelaron la importancia del empleo de recursos didácticos innovadores y la de las herramientas web, ya que posiblemente permite un mejor desarrollo al momento de generar el conocimiento.

En todos los casos para el análisis del Chi-cuadrado de Pearson se plantearon dos hipótesis: la hipótesis nula con la significancia mayor a 0,05 si las variables analizadas no están relacionadas; y lo contrario H1 con el coeficiente de Pearson menor a 0,05; hipótesis afirmativa en caso de que las variables se encuentran significativamente relacionadas; las tablas 2, 3,4 muestran estos resultados, luego de relacionar las variables: indicadas en el párrafo anterior.

Luego de realizar un análisis descriptivo, en la tabla 2 se evidencia que todos los docentes (55) consideran que es importante la aplicación de recursos didácticos innovadores, mientras que 42 encuestados responden lo mismo, respecto de la importancia de la aplicación de las herramientas web 1.0; sin embargo, estos datos no son suficientes para que exista una significancia asintótica que permita establecer una correlación entre estas dos variables en vista de que su valor es de 0,06; resultando una hipótesis nula.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

Tabla 2.

Relación entre las variables: Importancia de la aplicación de la web 1.0 e importancia de la aplicación de recursos didácticos innovadores.

		Importancia de la aplicación de la web 1.0 (paquete de office, correo electrónico, etc.)					
		No es importante	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante	Total
Importancia de la aplicación de recursos didácticos innovadores	Importante	0	0	0	6	5	11
	Muy importante	1	1	1	6	35	44
Total		1	1	1	12	40	55

	Valor	Gf	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,906 ^a	4	,063
Razón de verosimilitudes	8,267	4	,082
Asociación lineal por lineal	,603	1	,438
N de casos válidos	55		

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte en la tabla 3 se observa que existe una alta correlación entre las variables importancia de la aplicación de recursos didácticos innovadores y la importancia del uso de herramientas como: wikis, redes sociales portafolios digitales y las aplicaciones del drive; siendo el valor del Chi-cuadrado de Pearson de 0.06, por lo que se identifica que los docentes se encuentran realmente interesados en aplicar tanto los recursos, como las herramientas web 2.0 para innovar su trabajo en el aula.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

Tabla 3.

Relación entre las variables: Importancia de la aplicación de la web 2.0 e importancia de la aplicación de recursos didácticos innovadores.

		Importancia de la aplicación de la web 2.0 (Drive, wikis, redes sociales, portafolios digitales, blogs, etc.)				
		Poco importante		Muy importante		
		Indiferente	Importante	Indiferente	Importante	Total
Importancia de la aplicación de recursos didácticos innovadores	Importante	0	0	6	5	11
	Muy importante	1	1	4	38	44
Total		1	1	10	43	55

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,384 ^a	3	0,006
Razón de verosimilitudes	10,672	3	0,014
Asociación lineal por lineal	2,921	1	0,087
N de casos válidos	55		

a. 5 casillas (62,5%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,20.

Fuente: Elaboración propia.

De manera similar en la tabla 4 se observa que la significancia asintótica (0,000), es menor al nivel de significancia (0,05) por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces se considera a nivel general que existe una correlación entre las variables analizadas. Esto es verificable en virtud de que todos los encuestados consideran que es importante aplicar tanto los recursos didácticos innovadores, con la utilización de plataformas virtuales, foros, canales interactivos, etcétera.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

Tabla 4.

Relación entre las variables: Importancia de la aplicación de la web 3.0 e importancia de la aplicación de recursos didácticos innovadores.

		Importancia de la aplicación de recursos didácticos innovadores		Total
		Importante	Muy importante	
Importancia de la aplicación de la web 3.0 (plataformas virtuales, foros, canales interactivos, etc.)	Importante	7	4	11
	Muy importante	4	40	44
Total		11	44	55

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,364 ^a	1	0,000		
Corrección por continuidad	13,132	1	0,000		
Razón de verosimilitudes	13,816	1	0,000		
Estadístico exacto de Fisher				0,000	0,000
Asociación lineal por lineal	16,066	1	0,000		
N de casos válidos	55				

a. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,20.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2

Fuente: Elaboración propia.

La potencialidad de la información generada permitió detallar otras características importantes sobre la capacitación, tales como: modalidad, metodología y el perfil del facilitador. Estos parámetros se determinaron mediante un análisis de frecuencias que se presenta en las figuras siguientes. Y de manera particular en la figura 3 se identifica mediante una escala de Likert en el extremo optimista, que la opción más nominada (33 votos) por los docentes sobre quién debe impartir la capacitación, apunta que deber ser un experto en la temática que no necesariamente pertenezca a la institución.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

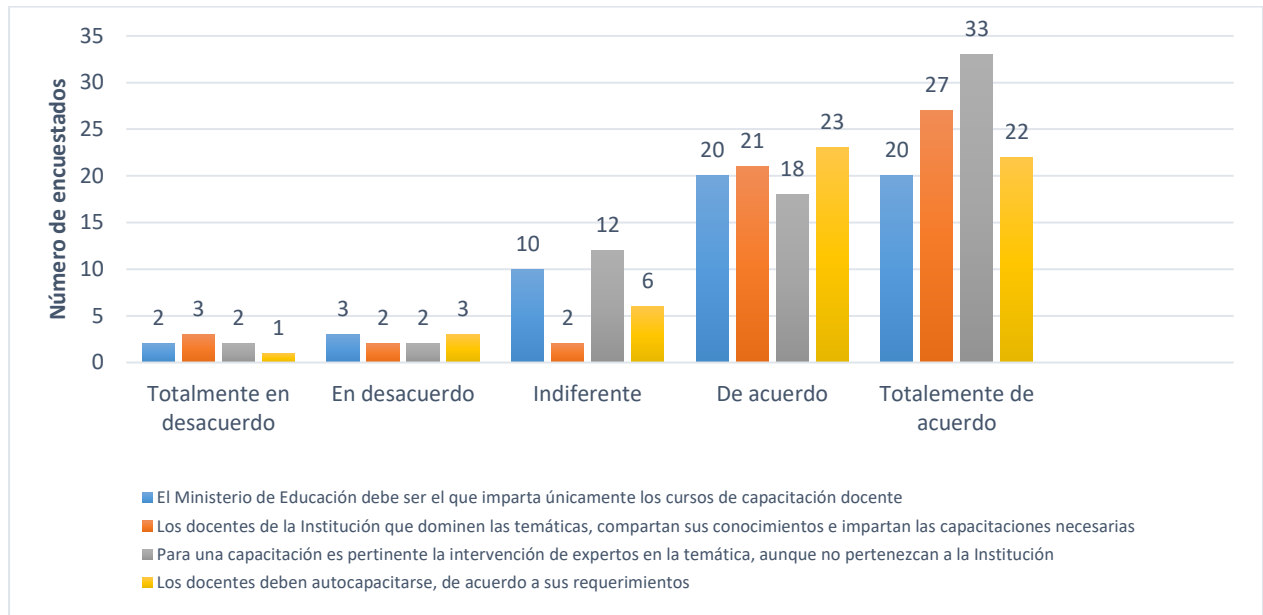


Figura 3. Escala de Likert para determinar perfil del facilitador para la capacitación.
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se identifica que un 95% de los docentes, escogió que la metodología para la capacitación debe ser absolutamente de carácter práctico, frente a un 91 % cuya preferencia es mixta; es decir consideró que es importante conocer la teoría para llevar a la práctica. Siendo que no es muy significativa la diferencia será importante consultar con el facilitador sobre la pertinencia de elegir por una metodología u otra, dependiendo de la temática, para obtener el mayor beneficio del aprendizaje y aprovechar la oportunidad de alcanzar nuevos conocimientos y fortalecer los ya adquiridos.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

Tabla 5.
 Metodología escogida para impartir el curso de capacitación docente.

La metodología para una capacitación docente debe ser absolutamente práctica					
	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Frecuencia	3	0	28	24	55
Porcentaje	5%	0%	51%	44%	100%

En una capacitación docente es necesario conocer la teoría para aplicar a la práctica					
	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Frecuencia	0	5	23	27	55
Porcentaje	0%	9%	42%	49%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como último factor a considerar para la capacitación, se ubica la modalidad en la es adecuada ejecutar, de acuerdo al análisis de frecuencias que se realiza con las variables implicadas para este aspecto y cuyas respuestas se señalan en la tabla 6; identificándose que un 89 % se inclinaron hacia la modalidad virtual y un 76% está de acuerdo que la modalidad sea presencial; existiendo una diferencia del 13%.

Tabla 6.
 Modalidad en la que se impartirá el curso de capacitación docente.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
El curso de capacitación debe darse en la modalidad virtual	4%	4%	4%	62%	27%	100%
El curso de capacitación debe darse en la modalidad presencial	0%	11%	13%	40%	36%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

Seguidamente, en el análisis cualitativo de la entrevista se da paso al criterio emitido desde el punto de vista de tres ex directivos y dos directivos que se encuentran actualmente desempeñando tales funciones, en la tabla 7 se presenta una síntesis de la información obtenida por medio de este instrumento; en la que se consideró la heterogeneidad de las respuestas.

Tabla 7.
Análisis cualitativo de las entrevistas.

Unidad de análisis	Segmento
Capacitación continua del docente.	<ul style="list-style-type: none"> - En la actualidad, los sistemas de educación se encuentran inmersos en una dinámica de constante cambio y renovación, en donde el estudiante es el precursor de sus aprendizajes y el docente un agente activador de los mismos; por lo que la capacitación continua en diferentes áreas del conocimiento; resulta un requisito indispensable y fundamental, en atención de que amplía el abanico de posibilidades para un mejor desenvolvimiento en el aula, tal manera que genere en los estudiantes conocimientos duraderos, y que les facilite la continuidad a sus estudios. - La actualización docente permite tener mayores recursos, integrar conocimientos, mejorar el análisis en la toma de decisiones, generar una autonomía en el aprendizaje, fortalecer las capacidades de gestión en el aula y la convicción en su labor.
Desempeño docente	<ul style="list-style-type: none"> - La capacitación docente influye de manera positiva en el rendimiento de los estudiantes, no sólo cuantitativamente, sino emocionalmente; se genera mayor criticidad y reflexión en los mismos, se motiva a la investigación, a la participación activa; es decir que los estudiantes se sienten motivados y atraídos por los nuevos conocimientos.
Contenidos de una capacitación docente.	<ul style="list-style-type: none"> - TIC, TAC - Estrategias Metodologías activas - Currículo - Ética profesional - Evaluación - Realidad contextualizada: COVID - La verdadera inclusión ligado a la empatía, considerando que en el aula existen una diversidad de estudiantes.
Organismos o personas encargadas de	<ul style="list-style-type: none"> - La necesidad de superación es personal, y la aspiración de estar a la vanguardia de los cambios y exigencias de la calidad educativa; conlleva a la autocapacitación.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

- | | |
|--------------------------|--|
| capacitar a los docentes | - Directivos de la Institución Educativa. |
| | - Organismos internos como la Junta Académica, DECE, Concejo Ejecutivo, Comisión Pedagógica. |
| | - Ministerio de educación, asesoría educativa. |
-

Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas obtenidas en base a las entrevistas, permiten comprobar la hipótesis general, sobre la repercusión de la capacitación continua de los docentes en los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes; así como determinar de manera general los contenidos que se debe impartir; en posibles capacitaciones.

Finalmente para reconocer la trascendencia de la capacitación docente, específicamente en el empleo de herramientas tecnológicas en el aula; un estudio realizado por (Ramírez, Claudio, & Ramírez, 2020) , sobre disponibilidad de los docentes para el uso de las TIC en sus asignaturas con los estudiantes en México, identificó que un 82.6% estaban dispuestos a usarlas, el 13% que tal vez las usarían y un 4.3% respondió; de manera similar en el presente estudio un 95% responde que es importante la aplicación de herramientas tecnológicas en el aula y un 100% considera que es importante la aplicación de recursos didácticos innovadores.

En contraste, (Mayoral, et al., 2019) en su libro digital “TIC para la docencia y el aprendizaje”, reseñan que la aplicación de las TIC por sí solas no significa innovación; sin embargo, su conocimiento y uso desde una perspectiva didáctica permite ampliar las posibilidades de diseñar experiencias de aprendizaje verdaderamente significativas, con el enriquecimiento digital que brindan estas herramientas. Por lo que es necesario reconocer que, para futuras investigaciones, es necesario ampliar el horizonte de la muestra.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

PROPUESTA

Los resultados de la investigación aportaron de manera directa para definir la propuesta en base a la información recabada; de tal manera que permitió identificar la necesidad de una formación en el diseño de recursos didácticos; para perfeccionar el desempeño de los docentes con sus estudiantes en el aula; mediante la utilización de herramientas tecnológicas disponibles en la Web. Permitió, además, distinguir la metodología, la temporalidad, modalidad y las características del facilitador.

En la figura 4 se esquematiza el proceso para llegar a la propuesta; resumidas en cinco acciones: identificar, priorizar, planificar, ejecutar y evaluar; en donde se observa que la secuencia se convierte en un círculo causa- efecto; es decir que una acción se deriva de una anterior, y repercute en la siguiente. La explicación a esta sucesión se expone en las líneas contiguas.

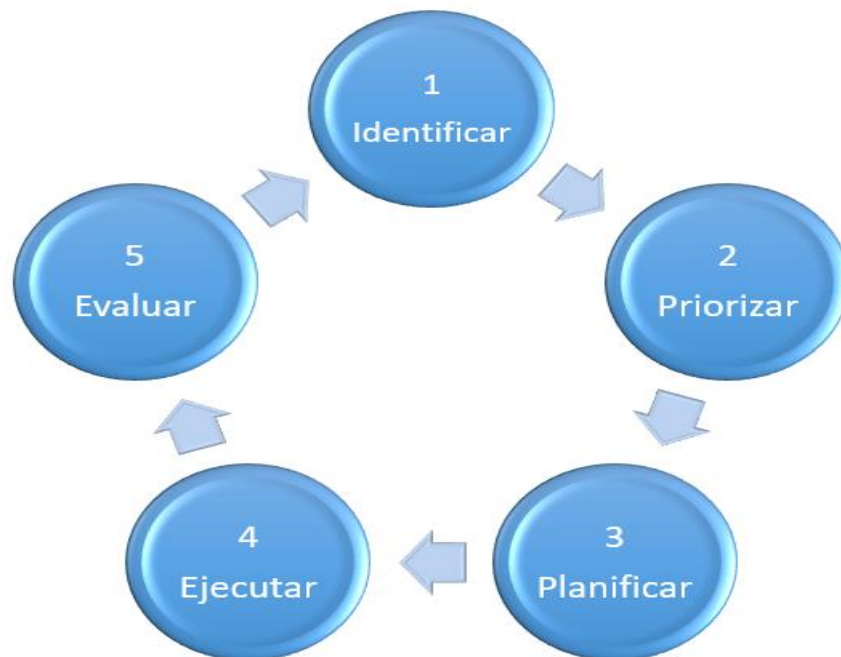


Figura 4. Proceso para llevar a cabo una capacitación docente.

Fuente: Elaboración propia.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

1. **Identificar:** Las necesidades de capacitación docente, es el primer paso para iniciar el proceso; se lo realiza mediante un análisis situacional para definir la ausencia de conocimientos y destrezas, o en el mejor de los casos la necesidad de reforzarlos, y que pudieran repercutir en el desempeño docente. Para la recolección de la información se pueden emplear métodos cualitativos y/o cuantitativos, técnicas como el diálogo, e incluso realizar la valoración de la ficha con el que se realiza el acompañamiento pedagógico.
2. Siendo que interviene toda la Institución Educativa, se podría especificar el nivel o área que requiere la capacitación, establecer de manera general las condiciones en las que se ofrecerá, el perfil del personal que va a impartir a las capacitaciones, los recursos de operatividad, y otros procedimientos que marcarán el rumbo de una formación exitosa.
3. **Priorizar:** Mediante la ejecución de la etapa anterior, se dispone de una serie de datos que pueden ser estratificados desde una escala: muy urgente; urgente, necesario, hasta lo que pudiera ser aplazable; estas consideraciones se las realizará en función de los requerimientos institucionales, logrando estar conectados en el mejor de los casos con los planes operativos de cada organismo, nivel educativo y área. De manera resumida en esta fase se determina, qué, quién y con qué procedencia se requiere la capacitación.
4. **Planificar:** Se prevé la siguiente etapa, que es el diseño del plan para este fin, al que se le denominará “**Diseña tus propios recursos didácticos con las herramientas Web**” y en donde se plasmarán las actividades específicas, contenidos de aprendizaje que se transmitirán, materiales, métodos a emplear para efectivizar la capacitación, profesionales competentes que asumirán el rol de facilitadores, y por su puesto los objetivos que se persiguen con la formación.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
 Juan Carlos Erazo-Álvarez

Tabla 5.
 Plan de capacitación docente.

Plan de capacitación Docente:				
“Diseña tus propios recursos didácticos con las herramientas Web”				
Objetivo: Diseñar recursos didácticos orientados a la aplicación de metodologías activas de aprendizaje, mediante el uso de herramientas disponibles en la web, para a ver más efectivo de enseñanza aprendizaje.				
Contenidos	Metodología que el docente puede aplicar.	Materiales	Tiempo estimado	Facilitador
Diseño de rutas de auto aprendizaje.	Aprendizaje colaborativo, Gamificación.	Computadores. Aplicaciones en la nube: símbolo, Genially	2 horas	Profesional externo
Elaboración de videos enriquecidos.	Aprendizaje colaborativo	Computadores Aplicaciones multimedia (Powtoon, Edpuzzle, Pesar Dick)	2 horas	Profesional externo
Creación de presentaciones multimedia.	Aprendizaje colaborativo	Computadores Aplicaciones multimedia (PowerPoint, Prezi, Poplet)	2 horas	Profesional externo
Creación de podcast, Storytelling.	Aprendizaje colaborativo	Computadores Celulares Aplicaciones de audio.	2 horas	Profesional externo
Diseños de portafolios digitales	Aprendizaje colaborativo	Computadores Aplicaciones en la nube: Google sites, WordPress, Wix)	2 horas	Profesional externo
Diseño de recursos para la Gamificación.	La Gamificación	Computadores: Aplicaciones en la nube (Kahoot, Genially, Quizizz, Socrative).	2 horas	Profesional externo
Diseño de aulas virtuales: metafóricas, iconográficas	Aprendizaje colaborativo, Gamificación, juego de roles.	Computadores: Plataforma: Microsoft Teams, Moodle	2 horas	Profesional externo

Fuente: Elaboración propia.

5. **Ejecutar:** tal como fue planteada, esta fase, implica el quehacer de una serie de actividades; que en buena parte son de responsabilidad de los organizadores; una vez que se determinaron y priorizaron las necesidades y se elaboró el plan de capacitación, es hora de llevar a terreno lo proyectado; lo que involucra designar el instructor, preparar material didáctico (si fuera necesario), poner a punto el equipamiento; y ya en curso: supervisar la evolución de la capacitación.
6. **Evaluar:** Con la finalidad de verificar el alcance de los resultados respecto de los objetivos planteados y la efectividad de la capacitación, de tal suerte que se pueda

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

corregir errores futuros, contrastar la actualización; así como los nuevos requerimientos de formación; de ahí que este proceso tenga la característica de ser circular. La evaluación debe se debe realizar posterior a la ejecución, cuando precisamente, todos estos conocimientos hayan aterrizado en el aula.

Como se parte del hecho de que la capacitación docente trasciende en el mejoramiento de resultados en los estudiantes (como fin último de cualquier capacitación), es pertinente aclarar que no se espera que los resultados sean inmediatos, y tampoco altamente significativos; pues estos alcances conllevan todo un proceso de contraste entre un antes y un después y además de la incidencia de otros factores inherentes al entorno y al mismo estudiante, como el grado de comprensión de los contenidos, su interés e involucramiento.

Como un valor agregado a este estudio, se plantea la posibilidad de medir el éxito o la trascendencia de la capacitación ofertada, desde otro punto de vista; es decir midiendo la actitud y predisposición de los docentes antes y después de la misma, mediante una prueba PRE-POST. Esta prueba se basa en una herramienta que incluye parámetros actitudinales tales como: sentimientos, capacidad cognitiva, valor, dificultad, interés, hacia la capacitación; medidos en una escala de Likert.

Cada respuesta dotará de información individual, que en suma; permitirá obtener de manera conjunta la percepción general de la capacitación antes y luego de la misma; aunque es necesario indicar que esta apreciación será tan sólo una proximidad al comportamiento real del grupo de docentes, puesto que la actitud es netamente de orden psicológico, dependiente de las circunstancias y entorno en que se lleve a cabo la formación; sin embargo para esta investigación, se podría identificar como una tendencia del grupo.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

CONCLUSIONES

La adquisición del conocimiento en ambientes escolares; es un proceso secuencial porque se realiza a través de una metodología oportuna y organizada; para este fin se emplean materiales didácticos, entre los que se destacan las TIC y en un contexto que pudiera actuar a favor o en contra. Bajo esta premisa, el docente es el organizador de todos estos requerimientos, y el que propicia un ambiente intencional de aprendizaje; por lo que es indispensable que se encuentre actualizado de tal manera que se sienta capaz de desempeñarse exitosamente en aula.

Acorde con lo expuesto, el propósito de esta investigación, fue la de identificar las principales necesidades de capacitación docente en la Unidad Educativa República del Ecuador expuestas en detalle en la sección resultados, mediante métodos cuantitativos y cualitativos; con la finalidad de alcanzar metas a corto plazo; a partir de la adquisición y perfeccionamiento de conocimientos; y a largo plazo, direccionados a mejorar el desempeño docente y a la formación integral de los estudiantes.

Los resultados del estudio relevaron información muy importante para definir el proceso a seguir para desarrollar un curso de capacitación efectivo y que se resume en cinco etapas: identificar, priorizar, planificar, ejecutar y evaluar, convirtiéndose esta secuencia en un proceso sistemático y circular, así mismo aportaron para determinar las principales necesidades en los que es oportuno capacitar al grupo de docentes, mencionado.

Posteriormente y con la ayuda de la base de datos se elaboró un plan de capacitación al que se denominó: “Diseña tus propios recursos didácticos con las herramientas Web”, mismo que se pretende aplicar con posterioridad, con la expectativa de dar seguimiento y continuidad a esta investigación, e implementar este proceso como una política institucional dada la trascendencia de la actualización docente.

Finalmente, luego de realizar la revisión de la literatura, la búsqueda de la información y la realización del análisis de resultados; se comprueba a lo largo y en todo este andar que, el docente es estratégicamente importante y fundamental en la transformación y el

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

mejoramiento de calidad educativa; por lo que su formación continua perfecciona su liderazgo y el empoderamiento de su accionar en el aula.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Católica de Cuenca; por motivar el desarrollo de la investigación.

REFERENCIAS

- Apple, M. W. (2011). Global Crises, Social Justice, and Teacher Education. *Journal of Teacher Education*, 62(2), 222–234. <https://doi.org/10.1177/0022487110385428>
- Arellano, R., Mercado, R., Cortés, C., & López, E. (2016). Impacto de la capacitación docente en ambientes virtuales de aprendizaje como estrategia catalizadora de inclusión tecnológica en el aula. [Impact of teacher training in virtual learning environments as a catalytic strategy for technological inclusion in]. *Revista Iberoamericana De Tecnología En Educación Y Educación En Tecnología*, (17), 86-94.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. [Constitution of Ecuador]. Quito. Recuperado de <https://bit.ly/32Nrn8e>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Ley Orgánica de Educación Intercultural. [Organic Law of Intercultural Education]. Quito. Recuperado de <https://bit.ly/2HcbnUL>
- Banco Mundial [BM]. (2020). Mejores profesores: la asignatura pendiente de Latinoamérica. [Best teachers: Latin America's pending issue]. Obtenido de <https://bit.ly/2RuVaMv>

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

- Cárdenas, N., García, F., & García, D. (2018). La adaptación curricular frente a la educación inclusiva en la Unidad Académica de Educación, sede Azogues de la Universidad Católica de Cuenca. [Curriculum adaptation to inclusive education in the Academic Unit of Education, Azogues headquarters of the C]. Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: La formación y superación del docente: "desafíos para el cambio de la educación en el siglo XXI" / coord. por Manuel Roberto Tolozano Benítez, Rosalía Arteaga Serrano, (p. 42-52).
- Castro-León, E. (2017). Evaluación del desempeño de los docentes de la Facultad del Perú [Performance evaluation of teachers of the Faculty of Engineering of Mines]. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 7(2), 153-160. <https://doi.org/10.18259/acs.2017020>
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. [The interview, flexible and dynamic resource]. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.
- Flores, G., & Abelle, V. (2018). La urgente necesidad de la capacitación y profesionalización del docente universitario. [The urgent need for training and professionalization of the university teacher]. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina [online]*, 6(3), e16.
- Gutiérrez-Tapias, M. (2018). Estilos de aprendizaje, estrategias para enseñar. Su relación con el desarrollo emocional y "aprender a aprender". [Learning styles, teaching strategies. Its relation to emotional development and "learning to learn"]. *Tendencias Pedagógicas*, 31, 83-96. <https://doi.org/10.15366/tp2018.31.004>
- Guzmán, C. (2016). What and How to Assess Teacher's Performance? A Proposal Based on the Factors that Support Learning. [¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje]. *Propósitos y Reresentaciones: Revista de Psicología Educativa*, 4(2), 285-358. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hermann-Acosta, A. (2018). Innovación, tecnologías y educación: las narrativas digitales como estrategias didácticas. [Innovation, technologies and education: digital narratives as didactic strategies]. *Killkana Social*, 2(2), 31-38.

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

- Herrera-Miranda, G, & Horta-Muño, D. (2016). Superación pedagógica y didáctica: necesidad impostergable para los profesores y tutores del proceso de especialización [Pedagogic and didactics upgrading: inevitable necessity for the professors and tutors of the specialization process]. *EDUMECENTRO*, 8(2), 19-33.
- Kalena, F. (2015). Dominar conteúdo é base para ensinar competências. Dominar el contenido es la base para enseñar competencias]. Recuperado de <https://bit.ly/2SbUBaJ>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa: Universidad Autònoma de Barcelona. [Methodology of quantitative social research: Autonomous University of Barcelona]. Barcelona, España. Recuperado <https://bit.ly/3ihOiNt>
- Mantilla, V. (2017). Desafíos en el trabajo docente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ibarra [Challenges in teaching work at the Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ibarra]. En Ortiz, M., Fabara, E., Villagómez, M., Hidalgo, L. (Coordinadores). En *La Formación y el Trabajo Docente en Ecuador* (p. 189-201). Quito: Abya-Yala. Recuperado de <https://n9.cl/mqsw0>
- Mayoral, M., Morales, J., Baeza, J., Ortiz, L., & Quesada, M. (2019). TIC's para la docencia y el aprendizaje [ICTs for teaching and learning]. Valencia: Editorial Electrónica Universidad Miguel Hernández de Elche. Recuperado de <https://bit.ly/2EY4xS5>
- Mejía, M., Hernández, H., & De la Cerda, C. (2017). Capacitación Docente acorde a las Nuevas Necesidades de Formación de los Estudiantes de Ingeniería. [Teacher Training according to the New Training Needs of Engineering Students]. *Revista Electrónica ANFEI Digital*, 3(6); 1-8.
- Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2020). Desempeño del Docente. [Teacher Performance]. Recuperado de <https://bit.ly/2HCTSNz>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2014). Sentar las bases de un aprendizaje equitativo para todos a lo largo de toda la vida: Estrategia a plazo medio 2014-2021 (Vol. 1). Recuperado de <https://bit.ly/3c92lmO>
- Orozco, A. (2017). El Impacto de la Capacitación. [The Impact of Training]. México, México: Digital UNID. Recuperado de <https://bit.ly/3mJYm5a>

Ruth Cecilia Izquierdo-Ortiz; Darwin Gabriel García-Herrera; Carlos Marcelo Ávila-Mediavilla;
Juan Carlos Erazo-Álvarez

- Ramírez, L., Claudio, C., & Ramírez, V. (2020). Usabilidad de las TIC en la Enseñanza Secundaria: Investigación-Acción con Docentes y Estudiantes de México. [Usability of ICT in Secondary Education: Action Research with Teachers and Students from Mexico]. *Revista Científica Hallazgos*21, 5(1), 85-101.
- Rodríguez, M. (2017). Currículum, educación y cultura en la formación docente del siglo xxi desde la complejidad. [Currículum, education and culture of the twenty first century teachers based on educational complexity]. *Educación y Humanismo*, 19(33), 425-440. <https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2654>
- Sánchez, C. (2013). Estructuras de la formación inicial docente Propuesta de un sistema clasificatorio para su análisis. [Structures of initial teacher training Proposal of a classification system for its analysis]. *Perfiles Educativos*, 35(142), 128-148. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(13\)71853-1](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(13)71853-1)
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES]. (2013). Plan Nacional de Desarrollo / Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. [National Development Plan / National Plan for Good Living 2013-2017]. Quito. Recuperado de <https://bit.ly/3hCVZgV>
- Tocto, G. (2019). El Desempeño Docente y su Relación con el Desarrollo de Capacidades en Estudiantes de Secundaria. [Teacher Performance and its Relationship to the Capacity Development in High School Students]. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 8(1), 903-914.