



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN PEDAGOGÍA EN ENTORNOS DIGITALES

TRABAJO DE TITULACIÓN

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN MENCIÓN EN PEDAGOGÍA EN ENTORNOS DIGITALES

TEMA

ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA EL USO DE HERRAMIENTAS Y PLATAFORMAS
VIRTUALES EN DOCENTES DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN EDUCATIVA DE PASTAZA

AUTORES:

VICTOR ALFONSO SANCHEZ VILLACIS
HUGO GABRIEL SANCHEZ VILLACIS

TUTOR:
PHD.

ECUADOR
2024



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

DEDICATORIA

Con todo nuestro amor y gratitud, dedicamos este logro a nuestras esposas, quienes con su apoyo incondicional y comprensión nos han acompañado en cada paso de este camino, y a nuestra mamá, cuyo amor, ejemplo nos ha inspirado siempre a seguir adelante. Gracias por ser nuestra fuerza y motivación constante. Este triunfo es también de ustedes.

Hugo Gabriel Sanchez Villacis

Victor Alfonso Sanchez Villacis



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a nuestra tutora, quien con su orientación y apoyo constante ha sido fundamental en nuestra formación durante este proceso académico. Su dedicación y compromiso nos han inspirado a seguir creciendo profesionalmente.

Asimismo, agradecemos a la Universidad Bolivariana del Ecuador por brindarnos la oportunidad de cursar esta maestría, que nos ha permitido adquirir nuevas competencias y conocimientos que serán valiosos para nuestro desarrollo profesional y personal.

A los docentes, les extendemos nuestro reconocimiento por su esfuerzo, paciencia y por compartir con nosotros su experiencia y saberes. Cada una de sus enseñanzas ha dejado una huella significativa en nuestra formación y nos impulsa a ser mejores en lo que hacemos.

Gracias a todos por ser parte de este camino educativo.



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

RESUMEN

Las herramientas y plataformas virtuales en educación, están sirviendo de base para el surgimiento de un entorno completamente nuevo y diferente en el cual tendrían que desenvolverse los docentes. Ya que estos desempeñan un papel importante para la integración en los diversos procesos educacionales en correspondencia con las necesidades del contexto de actuación, lo que a su vez genera necesidades de capacitación. En este sentido, el objetivo propuesto es: elaborar una estrategia de capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales. Se determinan los referentes teórico-metodológicos que sustentan la capacitación, lo cual permitió definir la variable dependiente. Se emplearon métodos del nivel teórico, empírico y los estadísticos, los que permitieron caracterizar la capacitación docente en el Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con las exigencias actuales y elaborar la estrategia, la que se concreta en la misión, el objetivo, caracterización del objeto de estudio, tres etapas y las acciones correspondientes, las formas de implementación y las formas de evaluación. A partir de la implementación práctica se lograron cambios en los docentes.

Palabras clave: capacitación, entorno virtual, herramientas, docentes, estrategia



La Universidad para todos



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

ABSTRACT

Virtual tools and platforms in education are serving as a basis for the emergence of a completely new and different environment in which teachers would have to function. Since these play an important role for integration in the various educational processes in correspondence with the needs of the context of action, which in turn generates training needs. In this sense, the proposed objective is: to develop a teacher training strategy for the use of virtual tools and platforms. The theoretical-methodological references that support the training are determined, which allowed the dependent variable to be defined. Theoretical, empirical and statistical methods were used, which allowed us to characterize the teacher training at the Pastaza Educational Training Institute, in accordance with the current demands and to develop the strategy, which is specified in the mission, the objective, characterization of the object of study, three stages and the corresponding actions, the forms of implementation and the forms of evaluation. From practical implementation, changes were achieved in teachers.

Keywords: training, virtual environment, tools, teachers, strategy



La Universidad para todos



ÍNDICE GENERAL

No.	Contenido	Pagina
	Introducción	1
	CAPÍTULO 1: LA CAPACITACIÓN DOCENTE PARAR EL USO DE HERRAMIENTAS Y PLATAFORMAS VIRTUALES	
1.1	La capacitación docente	7
1.2	Particularidades de la capacitación docente parar el uso de herramientas y plataformas virtuales	14
1.3	Consideraciones teóricas de la estrategia como resultado científico	19
	Conclusiones parciales del Capítulo I	23
	CAPÍTULO 2: ANÁLISIS CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO REALIZADO EN EL INSTITUTO DE FORMACIÓN EDUCATIVA DE PASTAZA	
2.1	Caracterización del Instituto de formación educativa de Pastaza	24
2.2	Operacionalización de la variable de investigación	24
2.3	Diagnóstico realizado y análisis de sus resultados	29
	Conclusiones parciales del Capítulo 2	37
	CAPÍTULO 3: ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PROPUESTA PARA LOS DOCENTES	
3.1	Fundamentos generales de la estrategia propuesta	38
3.2	Estrategia de capacitación docente para el uso de las herramientas y plataformas virtuales	41
3.3	Valoración de los resultados obtenidos	61
	Conclusiones parciales del Capítulo 3	78
	Conclusiones	79
	Recomendaciones	80
	Bibliografía	81
	Anexos	



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

ÍNDICE DE TABLAS

No	Titulo	Pagina
Tabla 1	Operacionalización de la variable dependiente de la investigación	25
Tabla 2.	Rangos y/o medidas de valor que permiten estimar el comportamiento de los indicadores	26
Tabla 3	Comportamiento de cada indicador	32



La Universidad para todos





UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

ÍNDICE DE FIGURAS

No	Titulo	Pagina
Figura 1.	Estructura de la estrategia.	20
Figura 2.	Representación esquemática de la estrategia de capacitación docente	42
Figura 3.	Opiniones emitidas en el cierre del Taller Metodológico 1 (Encuadre).	67



ÍNDICE DE GRAFICOS

No	Titulo	Página
Gráfico 1.	Resultados obtenidos del comportamiento de los indicadores al inicio	34
Gráfico 2.	Resultados obtenidos del comportamiento de las dimensiones al inicio	34
Gráfico 3.	Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (talleres metodológicos)	62
Gráfico 4	Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (programa del curso)	63
Gráfico 5.	Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (programa de entrenamiento)	64
Gráfico 6.	Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (entrenamientos)	64
Gráfico 7.	Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (posibilidad de la puesta en práctica de las formas de implementación)	65
Gráfico 8.	Resultados obtenidos de la técnica del PNI	68
Gráfico 9.	Resultados obtenidos del curso	72
Gráfico 10.	Resultados obtenidos del comportamiento de los indicadores en el entrenamiento 1 (Redes sociales)	75
Gráfico 11.	Resultados obtenidos del comportamiento de los indicadores en el entrenamiento 2 (Creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos)	76
Gráfico 12.	Resultados obtenidos del comportamiento de las dimensiones al final	77
Gráfico 13	. Comparación de los resultados obtenidos del comportamiento de las dimensiones al inicio y final	78



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN

LISTADO DE ANEXOS

No	Titulo
Anexo 1.	Guía para la revisión documental
Anexo 2.	Cuestionario de la encuesta a docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza
Anexo 3.	Programa del curso de capacitación
Anexo 4	Programa de Entrenamientos
Anexo 5.	Entrevista a directivos
Anexo 6.	Encuesta a docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza
Anexo 7.	Guía de observación aplicada a los entrenamientos



INTRODUCCIÓN

El mundo del siglo XXI se enfrenta a nuevas formas de vida y conocimientos, condicionadas por el impetuoso desarrollo de las Tecnologías y la economía del conocimiento. La revolución tecnológica su rápida evolución, han establecido un sistema de funcionamiento social que, sin duda, demanda cambios educativos y por ende cambios en la capacitación docente, quienes tienen a su cargo como objeto social la formación de las nuevas generaciones.

Sumado a ello el vertiginoso desarrollo de la ciencia, ha impuesto la necesidad de implementar las herramientas tecnológicas y ha generado gran demanda hacia la búsqueda de vías que permitan fortalecer el proceso de capacitación, de manera tal que se propicien las condiciones necesarias y suficientes para el desarrollo de los procesos educativos.

Para lograr esta aspiración es necesario explorar y profundizar en las formas organizativas de capacitación de los líderes de estos procesos con vistas a lograr la enseñanza que se aspira en las diferentes educaciones. En este sentido con el convencimiento de que la capacitación es un aspecto crucial en todo proceso de innovación, se considera imprescindible involucrar, comprometer y entusiasmar a las instituciones que lideran los procesos educativos.

El lugar que las herramientas tecnológicas tienen en la sociedad actual y futura representa una oportunidad para articular aprendizaje y conocimiento en sintonía con las nuevas exigencias y demandas de una educación que valora el modelo pedagógico, así como la apropiación de ellas a partir de una opción de integración.

Y ello ha exigido la revisión de iniciativas de la capacitación, incorporando una visión compleja de la apropiación de las herramientas y plataformas virtuales, como aspecto fundamental que se deben integrar distributivamente en diversas áreas de los procesos educativos.

En el ámbito internacional han surgido numerosas decisiones en función de ello. Entre estas se puede destacar la provisión de la Organización de la Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el proyecto de la Sociedad Internacional para la Tecnología en la Educación (ISTE), quienes ofrecen orientaciones, en particular, directrices para lograr tales propósitos en materia de tecnología.

Además, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, desplegada como la expresión de las prioridades de la comunidad internacional para los próximos 15 años, lo que se concreta en una oportunidad para América Latina y el Caribe, demanda la necesidad de aumentar significativamente el acceso a las tecnologías y sus herramientas y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados de aquí a 2030.

En este escenario se fortalece el papel de los docentes si son capaces de entender y responder a las nuevas necesidades educativas que emanan de las transformaciones en las sociedades contemporáneas.

Ecuador bajo las exigencias y necesidades del sistema educativo, y en función del escenario mundial, plantea la pretensión de capacitar a sus docentes, para un desempeño con calidad, eficacia y eficiencia de la educación.

Para ello se prevé la capacitación docente como uno de los principales retos de los procesos educativos. Lo que exige que los procesos de capacitación sean cada vez más efectivos y dinámicos, procurando un desempeño pertinente de las funciones inherentes a los profesionales y a la práctica de valores compatibles con la sociedad.

Debe lograrse una adecuada distribución de tareas entre los docentes, organizando equipos de trabajo, reorganizando tiempos y espacios, posibilitando la disminución de temores, resistencias y conflictos que suscita el uso de las nuevas herramientas. Su compromiso y respaldo a los entornos virtuales de la escuela aumenta la posibilidad de consolidación y crecimiento de la innovación. Sin embargo, aún permanecen insuficiencias al respecto y la persistencia de una dirección tradicionalista con limitada integración tecnológicas.

La capacitación ha sido objeto de estudio de varios autores, los cuales ofrecen novedosos aportes sobre este proceso en diferentes contextos. Sin embargo, se destacan por su proximidad con la temática que se investiga los estudios realizados por Cuesta (2001); Hargreaves (2005); Fajardo; Hernández y Molina (2010); Martínez y García (2015); Troitiño (2020); Moreira; Pérez y Quintanilla (2022); Ramos, López y García (2022); Barriga; Barriga y Barriga (2023); Varona (2023); entre otros. Han analizado la necesidad de perfeccionar la capacitación como factor imprescindible para desarrollar las transformaciones, pero de manera general, los principales resultados enfocados desde modelos y programas y propuestas de capacitación.

En los últimos años, se ha asumido que una de las dimensiones que no debe estar ausente es el desarrollo profesional de los docentes, es el uso de herramientas y plataformas virtuales; pero en esa clara tendencia se ha desatendido a los directivos, sin considerar que de sus actitudes y decisiones depende, en gran medida, la facilitación (u obstaculización) de los proyectos educativos. Estos líderes educativos demandan una capacitación específica y focalizada, atendiendo a sus intereses y funciones.

Se reconoce el aporte de las investigaciones referidas, no obstante, para el contexto del Puyo de la provincia Pastaza, donde se aprecian incongruencias al no tratar y prestarle especial atención a la integración al uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes, como campo del proceso de capacitación. La situación expuesta se vislumbra a partir de la experiencia del autor como docente que ha podido evidenciar las siguientes insuficiencias.

- ✓ Las acciones de capacitación en que participan no conforman un sistema y se limita el empleo de las herramientas de trabajo.
- ✓ El contenido de las acciones de capacitación que se promueven no siempre es pertinente con las exigencias de los cambios que tienen lugar en los sistemas educativos y las plataformas virtuales.
- ✓ Con cierta frecuencia la capacitación no se diseña y desarrolla en correspondencia con las características y necesidades de los sujetos de aprendizaje.
- ✓ La capacitación no es, plenamente un proceso dirigido de manera consciente con las exigencias actuales de uso de herramientas y plataformas virtuales en los procesos educativos.

De manera general, las limitaciones descritas suscitan una contradicción fundamental entre las necesidades objetivas de capacitación acorde con las exigencias actuales del uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes y el diseño actual de alternativas de capacitación que respondan a esta necesidad. Todo condujo a la formulación del **problema científico**: ¿Cómo contribuir a la capacitación de los docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza en correspondencia con las exigencias actuales de las herramientas y plataformas virtuales? Cuyo **objeto de estudio** es: la capacitación de docentes.

Se formula como **objetivo de la investigación**: elaborar una estrategia de capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales del Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con las exigencias actuales.

Para el desarrollo de la investigación se formularon las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son los referentes teórico-metodológicos que sustentan la capacitación docente y la estrategia para su concreción?
2. ¿Cuál es el estado inicial de la capacitación de docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales y las exigencias actuales?
3. ¿Qué componentes deberá presentar una estrategia para la capacitación de docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales?
4. ¿Qué resultados se obtendrán con la puesta en práctica de la estrategia de capacitación docente del Instituto de formación educativa de Pastaza en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales?

Para poder ejecutar el proceso investigativo se trazan las **tareas investigativas**:

1. Determinación de los referentes teórico-metodológicos que sustentan la capacitación docente y la estrategia para su concreción.
2. Caracterización del estado actual de la capacitación de docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales y las exigencias actuales.
3. Determinación de los componentes de una estrategia para la capacitación de docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales
4. Valoración de los resultados obtenidos con la puesta en práctica de la estrategia de capacitación docente del Instituto de formación educativa de Pastaza en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales

Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica

La lógica investigativa se basa en la vinculación de los métodos del nivel teórico con los del nivel empírico y los métodos estadísticos.

Métodos del nivel teórico

Histórico-lógico: para la evolución de la capacitación docente y los resultados, con especial énfasis en la realidad del Instituto de formación educativa de Pastaza

Analítico-sintético: para determinar los principales referentes teórico-metodológicos que sustentan la capacitación en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales y las exigencias actuales, así como los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados.

Inductivo-deductivo: para interpretar la información y precisar características que permitan llegar a un nivel de generalización acerca de la capacitación docente en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales y las exigencias actuales e inferir formulaciones teóricas que fundamentan la estrategia propuesta.

Sistémico estructural-funcional: para determinar los elementos básicos que conforman la estrategia de capacitación, además para establecer la estructura entre los componentes y las relaciones que entre estos se dan.

Métodos del nivel empírico

Estudio documental: para la revisión de documentos normativos, artículos, materiales, entre otros; los cuales posibilitan identificar las aspiraciones y estados deseados en relación con el proceso de capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Observación científica: para constatar en la práctica cómo evoluciona el proceso de capacitación y el accionar de los docentes en el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Encuesta: para identificar las opiniones de los docentes acerca de las necesidades de capacitación, sobre cómo está concebido actualmente este proceso, así como las sugerencias que pueden aportar para el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Entrevista: para obtener opiniones de los directivos sobre la estrategia de capacitación, lo cual viabiliza su posterior implementación.

Vivencial: para activar la unidad cognitivo-afectiva dada entre la personalidad de los docentes y el ambiente de la capacitación docente, en el cual son protagonistas de su propio aprendizaje, se facilita el intercambio, la creación y buenas prácticas que tributan al logro de la estrategia propuesta, así como para su valoración y perfeccionamiento mediante la articulación de talleres metodológicos, sin exclusión de ninguno de sus momentos, el curso y los entrenamientos.

Métodos estadísticos: se utiliza la estadística descriptiva, particularmente los métodos de análisis de frecuencia absoluta y relativa para interpretar el comportamiento de las dimensiones, indicadores y de la variable.

Población: está integrada por los docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, quienes están inmersos en la problemática de estudio.

Actualidad de la investigación está dada en que es un tema que se expresa en correspondencia con los estándares socioeducativos referidos a la atención en la formación y capacitación continua del personal docente y técnico educativo, así como dirigido a avanzar en el uso de herramientas y plataformas virtuales para la generación de contenidos digitales y audiovisuales, particularmente del Instituto de formación educativa de Pastaza.

Su **novedad científica de la investigación** radica en la elaboración de una estrategia de capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales del Instituto de formación educativa de Pastaza en correspondencia con las exigencias actuales. Con ello se logra que los docentes mediante la relación sistémica entre las formas organizativas seleccionadas, transformen su realidad educativa, lo que permite que a partir de la organización lógica de las etapas y momentos de la estrategia se apropien de conocimientos, habilidades y actitudes para su desempeño.

Descripción de los contenidos

La tesis queda estructurada por; introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. El **capítulo 1** comprende las consideraciones y referentes teóricos-metodológicos sobre la capacitación de docentes para la para el uso de herramientas y plataformas virtuales y sobre una estrategia para su concreción.

El **capítulo 2** contiene la caracterización del Instituto de formación educativa de Pastaza, así como los resultados del diagnóstico de la capacitación docente en el instituto.

El **capítulo 3** contiene la estrategia de capacitación docente elaborada, así como los elementos propios de su implementación y los resultados que se obtienen en ello.

CAPÍTULO 1: LA CAPACITACIÓN DOCENTE PARAR EL USO DE HERRAMIENTAS Y PLATAFORMAS VIRTUALES

En el presente capítulo se resumen los referentes teórico-metodológicos que sustentan la capacitación de docentes para el uso de herramientas y plataformas virtuales y una estrategia para su concreción. En este sentido se trata la capacitación desde la perspectiva docente, con énfasis en la proyección estratégica.

1.1 La capacitación docente

La capacitación (capacity building) es el proceso mediante el cual las personas y las organizaciones obtienen las habilidades y el equipamiento necesarios para hacer mejor su trabajo.

Según criterios de Martínez y García (2015), la capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Por su parte Rodríguez, (2013), plantea que la capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, produzca resultados de calidad, proporcione excelentes servicios a sus clientes, prevenga y solucione anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

Los principales objetivos de la capacitación, en términos generales, desde los criterios de Martínez y García (2015) son:

- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Preparar al personal para la ejecución de las diversas tareas particulares que ejecuta.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada.
- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Particularizado en la capacitación docente, ante las responsabilidades y complejidades que implica la enseñanza, según plantea García, *et.al* (2017) esta permite a los profesionales actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades para la formación de sus estudiantes. Normalmente 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. Dentro de la capacitación continua para docentes, deben intencionar los aspectos relacionados con

- Desarrollo en el tiempo.
- Ser colaborativo.
- Aprendizaje activo.
- Participación en conferencias de profesores.
- Asistir a clases de práctica, entrenamiento y seguimiento.
- Promover la reflexión.
- Animar la experimentación.
- Responder a las necesidades docentes.

Rrelacionado con la formación permanente y actualización, adoptando formas organizativas como el curso, diplomado, entrenamiento y otras que se complementan como auto superación, conferencia especializada, seminario, taller, debate, entre otras.

Su objetivo fundamental es contribuir a la educación permanente y la actualización sistemática de los graduados universitarios, el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural, a la cual puede acceder un docente universitario en cualquier etapa de su vida, de acuerdo con las necesidades de su formación profesional o cultural.

Su concepción de proceso de formación permanente dirigida al mejoramiento profesional y humano, debe responder a las transformaciones que se requieren en la conducta, los conocimientos generales y específicos, las habilidades básicas y especializadas, hábitos, actitudes, valores, las responsabilidades, funciones laborales y cualidades profesionales de maestros y profesores.

En los estudios realizados se precisa que constituye un proceso cuya finalidad está dirigida a la adquisición de conocimientos, al desarrollo de habilidades, a la formación cultural y a posibilitar un mejor desempeño. Este



criterio, que es compartido por el autor, destaca la realización de acciones que permiten actualizar los conocimientos, desarrollar habilidades y fortalecer valores, lo cual implica el tránsito hacia niveles superiores en la actividad profesional para enfrentar la realidad laboral y contribuir a elevar la efectividad y la calidad del trabajo.

De lo anterior, se puede deducir que la capacitación ha de entenderse como proceso y resultado, que se distingue por su carácter inmediato, y debe estar orientada hacia la adquisición y estructuración de conductas a partir de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores con un alcance teórico práctico y con objetivos previamente fijados por los que la dirigen.

El autor coincide con Bernaza, Troitiño y López (2018), quienes consideran a la capacitación más que un proceso de enseñanza-aprendizaje, un proceso pedagógico, donde confluyen diferentes procesos estrechamente vinculados a la actividad profesional.

Al adquirir nuevas habilidades, los empleados pueden hacer frente a tareas y problemas complejos con mayor facilidad y rapidez, lo que aumenta su eficiencia en el trabajo. Además de esto, la capacitación puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.

El docente, en este caso, más que socializar e insertarse como sujeto y objeto de su aprendizaje, ya trae experiencias y vivencias de su vida laboral que comparte con colegas que a su vez traen las suyas propias, lo cual constituye un proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento. Además, interactúan con el objeto real en su escenario laboral aumentando de esta forma su motivación hacia el aprendizaje.

Para desempeñarse con ética y calidad, la docencia exige una serie de requisitos no comparables con los de otras profesiones. De ahí que se requiere una profesionalización que permita al maestro proporcionar una enseñanza de calidad para sus alumnos, quienes son el futuro de la nación.

Aumentar las habilidades conduce a una mejor retención, rendimiento y mayores oportunidades de proyectos. Invertir en capacitación es pequeño comparando con la pérdida de tiempo, errores y oportunidades.

Algunos teóricos consideran a la capacitación como eslabón superior de la formación permanente. Es proceso y resultado, organizado, sistemático, coherente, continuo e inacabado, que educa, instruye y desarrolla al ser

humano de manera integral, dirigido a un fin; que puede ser general o especializado, acorde con las exigencias sociales. Tiene lugar antes de las funciones directivas y transcurre durante el desempeño de estas.

Es el proceso de actualizar, complementar y ampliar los conocimientos y desarrollar capacidades y hábitos, y que tienen posibilidades de perfeccionar sus aptitudes a los efectos de mejorar el desempeño o asumir mayores responsabilidades.

Según IBM, (2021), empresa que trabaja en el poder de la automatización y la Inteligencia Artificial (IA). Algunos beneficios de esta combinación son: Mayor velocidad y escalabilidad de trabajo, identificación de las oportunidades antes no previstas para obtener el mayor impacto. Por lo que la capacitación adecuada ahorra altos monto en equivocaciones.

Este propósito se hará realidad en la medida en que las acciones y formas diseñadas para su preparación estén apoyadas en el dominio de los principios y técnicas y en el conocimiento profundo del objeto de trabajo; condiciones todas estrechamente relacionadas García, (2008)

La labor docente hay que concebirla como parte consustancial de la capacitación para garantizar que puedan actuar frente a la realidad y transformarla con la finalidad última de cumplir los objetivos de la formación del profesional.

Los docentes deben ser capaces de transmitir los conocimientos de forma clara y efectiva, fomentando la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Por su parte Gerabel (2012) considera que la capacitación no debe estar limitada a la formación de conocimientos y teorías educacionales, nombradas específicamente en métodos, estilos y funciones, sino donde predomine el desarrollo de la conciencia y la sabiduría para el análisis, la autodeterminación, la autogestión y la autodirección.

Linares (2014) plantea que la capacitación es una actividad priorizada, cada vez más orientada a la solución de los problemas organizacionales: una vía para lograr esta correspondencia es la formación en equipos, utilizando el tributo individual y colectivo, así como el intercambio de conocimientos tácitos y habilidades que pueden ser aprendidas o perfeccionadas en los propios procesos de trabajo



En este orden de ideas, Monzoy; Acosta y Sánchez (2011), consideran cómo la capacitación docente ha contribuido a mejorar el servicio académico, mediante el programa de Formación Docente de manera continua.

Fernández, Mayo y Romero (2017) consideran que es un proceso sistemático y continuo de formación y desarrollo para la apropiación de conocimientos básicos y de experiencias elementales necesarias, que debe relacionarse con los objetivos estratégicos y las proyecciones de cada entidad a los efectos de mejorar la gestión. Y se concreta mediante la actualización, complementación y ampliación de los conocimientos y habilidades, las que deben permitir el cambio necesario.

Los autores referidos añaden; que el enfoque multidisciplinario que se requiere y el carácter especializado de sus funciones y atribuciones, argumentan la necesidad de atender de modo prioritario, la capacitación en contenidos inherentes a la gestión del cambio organizacional y a las tendencias tecnológicas actuales. Por su parte, Bernaza, Troitiño y López (2018) vinculan este proceso de carácter multiprocesal, autónomo y creativo con la investigación científica.

Se asume en esta tesis la definición formulada por Nieva y Martínez (2016), ya que reconocen en proceso de aprendizaje pedagógico desde las potencialidades de los sujetos implicados, sistemático, investigativo y dialógico, de configuración y autotransformación del docente.

Que abarca componentes educativos, el vínculo cognición - afecto, orientado al aprendizaje significativo y desarrollador que responde a las necesidades de desarrollo personal de sí y de sus estudiantes, donde la cultura, la comunicación e interacción social son mediadores esenciales; se organiza desde la intencionalidad e interdisciplinariedad en función del cambio y la transformación de la sociedad. El docente es concebido como aprendiz.

Por lo que la capacitación docente Fernández, es entendida por el autor, como un proceso continuo de formación y desarrollo para la apropiación de conocimientos básicos y de experiencias elementales necesarias para el desempeño, deben adquirir un contenido que le permita desarrollar un sistema de conocimientos, habilidades y actitudes para afrontar la gestión educacional.

La necesidad de la capacitación docente obedece a los procesos de cambio que obligan continuamente a la adquisición y apropiación de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas habilidades, ya que cada sujeto aporta su conocimiento tácito y transferible, agregando valor a los productos de su trabajo y aumentando su

aporte al cumplimiento de los objetivos. En este caso, la capacitación constituye un agente de cambio para la educación.

Teniendo en cuenta que el docente es el principal formador, requiere para mantener la coherencia a través de las relaciones con su entorno, de la capacitación ajustada a los cambios. Es así como, formarse y actualizarse se hace necesario para estar a la par y mantener el ritmo exigido por las exigencias actuales en el sector educacional y no quedarse rezagados ante escenarios educativos cada vez más cambiantes y convulsos.

En la actualidad es necesario enfocar la capacitación en la elevación del desempeño, que dé respuesta a las propias necesidades del contexto de la actividad que realiza.

En este sentido, el docente tiene la responsabilidad de tomar decisiones a diferentes niveles, que involucren distintas áreas y actores, para lo cual, necesariamente tiene que estar actualizado en los adelantos de la ciencia, la técnica y la tecnología, pues no solo debe transmitir órdenes, sino también convencer mediante su discurso bien estructurado y acorde con las exigencias actuales en el sector educacional sobre la integración efectiva de la tecnología con la pedagogía, entorno a una materia específica.

Una integración efectiva de la tecnología con la pedagogía, requiere el desarrollo de cierta sensibilidad hacia la relación dinámica, transaccional, entre estos componentes de los conocimientos situados en contextos específicos, particularmente en los procesos de dirección.

Gargallo (2018) plantea que, entre las principales barreras para la integración de las tecnologías en la educación se han identificado aspectos relacionados con la capacitación, el conocimiento y las creencias que tienen los docentes sobre ellas y su relación con la práctica.

A criterio del autor estas barreras no solo se relacionan con la capacitación docente, también con los directivos, especialistas y técnicos.

Para lograr el reto de romper estas barreras es necesario planificar, organizar y desarrollar una estrategia de capacitación docente, pues de que vale contar con los equipos y recursos si no se tiene concebido las acciones a realizar para lograr tales propósitos.

El proceso permite a los docentes mejorar sus habilidades de comunicación, tanto verbal como no verbal. Además, es importante que los docentes aprendan a utilizar diferentes herramientas y recursos para mejorar la comunicación con los estudiantes, como el uso de tecnología, actividades lúdicas y dinámicas grupales.

La formación docente también debe incluir la enseñanza de estrategias para fomentar la participación activa de los estudiantes en el proceso de aprendizaje y para resolver conflictos de forma efectiva.

Es importante que la capacitación docente sea continua y se adapte a las necesidades y demandas del entorno educativo. De esta forma, podrán mantenerse actualizados y preparados para enfrentar los retos que surjan en su labor educativa.

Mientras más complejos se tornan los contextos de actuación más importancia adquiere este rol para la actividad de docente. De hecho, el uso de herramientas y plataformas virtuales está incluida entre las competencias del siglo XXI Codina, (2010).

Los cambios económicos y sociales ocurridos propician y demandan el desarrollo y ampliación de conocimientos y habilidades en los docentes que les permitan obtener acuerdos ventajosos e integrales; en lo cual desempeña un papel notable su actualización científica, técnica y tecnológica.

En este sentido, esto deberá ser organizado a partir de los siguientes componentes (Laguna, Sánchez y Laguna, 2021, p.25):

- Investigación organizada en programas y proyectos a ciclo completo
- Educación de postgrado y formación del potencial científico
- Gestión de la información científica
- Socialización, publicación y reconocimiento de los resultados de investigación

Es por ello, que la capacitación docente, como parte integrante de la educación de postgrado y formación del potencial científico, es esencial para lograr una intencionalidad transformadora con visión hacia el presente y futuro de las instituciones educativas.



1.2 Particularidades de la capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales

Uno de los rasgos más significativos en la actualidad deviene la presencia de las herramientas y plataformas virtuales en todas las esferas de la sociedad contemporánea. La necesidad de formar, actualizar y desarrollar profesionales competentes, no solo es una preocupación de la formación inicial, sino que se extiende a la formación permanente de los profesionales para responder a la necesidad de que puedan insertarse y desempeñarse en sus funciones de la forma más adecuada posible.

Esta aspiración social se realiza desde la capacitación, pues el docente de estos tiempos no puede prescindir de las herramientas y plataformas virtuales, o del acceso a la búsqueda, selección, procesamiento, transformación, empleo, exposición, almacenamiento y difusión de la información que ellas soportan.

Las exigencias crecientes de la escuela y la irrupción en estas herramientas, imponen a la capacitación docente nuevos retos. Ecuador no está ajeno a estas transformaciones y queda evidente en las exigencias planteadas al implementar modelos educativos en todos los niveles de enseñanza, que generen el capital humano con las capacidades para desarrollar, sostener y utilizar las herramientas y plataformas virtuales.

La *tecnología educativa en Ecuador*, llegó para quedarse, cambiando los métodos de enseñanza – aprendizaje dentro de las aulas en las actividades escolares y extraescolares. Cordova, (2021). Mediante el uso de Internet en establecimientos educativos se facilitó la realización de consultas y tareas. Además, se promueve el aprendizaje interactivo, se fortalecen procesos de comunicación, entre otras actividades, que posibilitan a los estudiantes beneficiarse con esta herramienta de alto contenido social.

Las TIC son herramientas de apoyo en el desarrollo profesional de los docentes, entre otras razones, porque les permiten aprender en forma práctica a utilizar la tecnología UNESCO. (2004).

Su uso les permite adquirir competencias digitales, promueve la alfabetización digital y fomenta la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo. Otro aspecto importante de utilizar la tecnología en la educación radica en el acceso a recursos educativos globales.

Sin embargo, a pesar de los objetivos que se plantean a nivel de país, aún quedan insuficiencias que no favorecen las demandas de la sociedad y las exigencias actuales en los procesos formativos. Todo ello implica cambios transformaciones y la capacitación de los docentes.

La capacitación debe incluir como exigencia de estos tiempos, el uso de herramientas y plataformas virtuales, que permita a los docentes, adquirir conocimientos acerca de las posibilidades que éstas brindan y sus múltiples potencialidades en función de la docencia, desarrollar habilidades en su uso, en el aprendizaje colaborativo, la interactividad y la generación de conocimientos, con una postura crítica y reflexiva, que promueva la superación integral.

La inclusión de las herramientas tecnológicas al currículo permitirá fomentar organizaciones educativas inteligentes, que alcancen altos estándares de calidad en el servicio que ofrecen, traducidos en mejor formación de la población a la cual se dirigen. Garbanzo-Vargas, (2016).

Diversos académicos han tratado el tema de la educación y su calidad a partir de las herramientas y plataformas virtuales, entre ellos González. (2012); Montagudo y Gandía, (2014; Ballesteros, López y Torres (2015); Durán, Estayniculcar y Álvarez, (2015); Hamidian, Soto y Poriet, (2015); Mora, et al (2018); Rodrigo, Aguaded y García (2019), García, Díaz y Coloma (2020), Santos y Armas (2020), Cabero y Palacios (2021), Hernández, Cubillas y Padrón (2022), entre otros. Coinciden en considerar que en el sector educacional existen aún elementos significativos de un enfoque tradicionalista, que limita excepcionalmente el uso de herramientas tecnológicas y entornos virtuales, tan ineludibles en el siglo XXI.

En la actualidad es imprescindible que los docentes adquieran habilidades competitivas que les faculte para hacer frente a los cambios que trae consigo la sociedad globalizada del siglo XXI. Una capacitación que proporcione las herramientas esenciales para desenvolverse de manera óptima en el ámbito profesional., es clave.

Uno de los retos al cual se enfrentan los docentes hoy, en esta era digital, es poseer capacidad para adaptarse y responder a las necesidades que surgen en el ámbito laboral, independientemente de los conocimientos teórico-prácticos que posee, pues todas las profesiones tienen un carácter social en el sentido de que contribuyen al avance del país.

La pandemia provocada por el virus SARCOV-2-COVID-19 ha reforzado aún más su significación y las formas organizativas de la capacitación, teniendo en cuenta las necesidades que tienen para llevar a cabo su labor. Este aspecto es primordial pues eleva la motivación hacia alcance y ajusta los conocimientos que recibe a lo que realmente necesita en su actuar diario en las instituciones educativas.

La evidencia de su impacto es irrefutable. Sin dudas la COVID-19 además de ser un problema de salud, con trascendencia económico-financiera, se ha convertido en un fenómeno de profundas implicaciones psicosociales, que ha traído aparejado reacciones emocionales que imposibilitan a las personas para asumir estilos de afrontamiento coherentes con la realidad, e impiden la defensa de la sociedad frente a los peores estragos de esta pandemia Gómez y García, (2021).

El sistema educativo respondió creativamente venciendo obstáculos de toda índole para no detener su misión de formar y educar, pero de diferentes maneras; mediante redes de computadoras, bases de datos, plataformas virtuales, herramientas tecnológicas a las cuales el docente debe adaptarse y dominar, ya que el conocimiento fluye mediante diversas estructuras, espacios y nuevas dimensiones.

Además de lo anterior se conjugan como las nuevas herramientas comunicativas que trascienden fronteras, pues si bien es cierto que permiten conocer lugares remotos y facilitar el aprendizaje de temas complejos, también potencian la comunicación entre personas que se encuentran geográficamente distantes.

Las herramientas tecnológicas deben servir para mejorar las técnicas utilizadas, que permita concebir su integración, ofreciendo opciones para que conozca, investigue, colabore, produzca y transforme. El dominio de los recursos tecnológicos es la primera etapa en el proceso en la práctica educativa, en la que tiene un rol fundamental el docente.

En este sentido, es importante destacar el criterio de Mora *et.al* (2018), que los esfuerzos de cada institución sean enfocados a crear una estrategia de integración con los sistemas de información y el personal académico. Desarrollar una medida de disponibilidad de capital humano debe ser parte de un proceso integrador de habilidades, talento y know how de los docentes para llevar a cabo los esfuerzos internos fundamentales para el éxito de la estrategia de buenas prácticas de manejo y utilización de plataformas virtuales, es por ello que se debe identificar los requisitos de los docentes en aras de su capacitación.

Ballesteros, López y Torres, (2015) destacan que los esfuerzos de las instituciones educativas se deben concentrar en:

a) sensibilizar a los docentes sobre la importancia de implementar tecnologías dentro de su metodología pedagógica,

b) estructurar un equipo profesional que responda a las complejidades inherentes a la implementación tecnológica desarrollando estrategias en cuatro componentes

El componente organizacional es el encargado de desarrollar las gestiones necesarias para permitir un adecuado manejo de las plataformas virtuales, el componente pedagógico acompaña el diseño de las matrices curriculares de los docentes, el componente tecnológico es el que se concentra en el mantenimiento y administración de la plataforma y finalmente el componente comunicativo se ocupa de establecer lineamientos para el diseño y producción de contenidos educativos, incorporando diversos medios tecnológicos. Mora *et.al* (2018).

La particularidad de esta concepción se sustenta en la subordinación de la tecnología como herramienta a la concepción pedagógica, así como en el reto de plantear objetivos educativos que favorezcan un aprendizaje desarrollador y la formación a lo largo de la vida.

La elevación de la calificación de los docentes debe ser un proceso continuo y actualizado, porque las exigencias que plantea la sociedad, en cuanto a su nivel profesional, son igualmente ininterrumpidas. Tiene como objetivo elevar su nivel de capacitación para que puedan cumplir de forma adecuada las funciones inherentes a sus responsabilidades, así como profundizar en aspectos generales que servirán de base para su trabajo futuro.

El trabajo de los docentes está sujeto a las condiciones reales de conocimiento que poseen los que se desempeñan como tal, para ello se deben realizar acciones que dirijan y organicen la capacitación de estos; más allá de las preestablecidas que son orientadas y controladas desde el nivel central, a partir del diagnóstico de las necesidades de cada uno de estos en materia herramientas y plataformas virtuales.

Sin embargo, aunque se siguen estas direcciones de trabajo, se aprecian insuficiencias en su quehacer cotidiano, lo que ocasiona incorrecciones en la estrategia, inadecuados estilos y formas de desarrollo, es decir, dificultades en la actividad docente que conspiran con la satisfacción del personal involucrado en este actuar y por ende con la calidad de los servicios de forma general.

La formación centrada en un desarrollo para la vida, incluye no solo la instrucción en cuanto a conocimientos, habilidades y hábitos, sino también a la educación de rasgos del carácter en correspondencia con el contexto

histórico-concreto, las demandas sociales y de identidad. Criterios estos que deben articularse desde una perspectiva filosófica y sociológica de la educación, que tiene como fin educar desde, durante y para la vida Arteaga, (2016).

La capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales adquiere particularidades que tributan no solamente al desarrollo profesional de los docentes, también al desarrollo institucional, en el cual el rol asignado deviene en intelectuales transformadores, entendido como aquellos que se sitúan críticamente frente a su realidad con intención de colaborar en su transformación Dominoni, (2016).

Las herramientas y plataformas virtuales no solamente están transformando a profundidad el significado de la educación, sino que además se han constituido en las mejores aplicaciones para adaptarse a los cambios. Se considera igualmente de suma importancia en la capacitación del docente para su desempeño.

Estas constituyen un conjunto de recursos tecnológicos que convenientemente relacionados permiten la búsqueda, selección, procesamiento, transformación, empleo, exposición, almacenamiento y difusión de la información, y cuyo paradigma, las redes informáticas (Intranet e Internet), hacen posible el empleo de múltiples aplicaciones (audiolibros, correo electrónico, redes sociales, charlas electrónicas, teleconferencias, bibliotecas virtuales, entre otras), han ido ocupando un lugar cada vez más relevante en todas las actividades sociales. Rojas y Ávila, (2017a).

El docente como líder y movilizador del aula, tiene un rol fundamental en la implementación de todo proceso de innovación, sin un dominio de las potencialidades que estas herramientas y plataformas virtuales presentan y el desarrollo de habilidades y actitudes para interactuar con ellas, se debilitan las posibilidades de consolidación, crecimiento y desarrollo de sus subordinados y por ende de la institución. Por tanto, cuanto más se supere en materia tecnológica, mayores son las posibilidades de éxito.

En este sentido, entre las particularidades de la capacitación se precisa que esta deberá potenciar una profesionalización tecnológica en diferentes contextos de actuación, la cual le permite a los docentes, optimizar los espacios y recursos de que dispone en su contexto de actuación para concretar sus funciones y el enriquecimiento de modos de actuación en un proceso sociocultural y comunicativo del proceso docente. El carácter de proceso de la profesionalización tecnológica, implica la articulación de recursos para alcanzar el fin propuesto. Rojas y Ávila, (2017b).

La profesionalización tecnológica del docente, aglutina disímiles aspectos para diseñar, estudiar, implementar y evaluar alternativas que ofrezcan la preparación en el orden tecnológico que se requiere. Esta se desarrolla en un proceso de apropiación y alto grado de autonomía, como componente esencial de la capacitación, proceso en el que los docentes se superan en la medida que investigan y forman a sus estudiantes, lo que se potencia el desarrollo institucional.

Los modelos actuales que surgen en los nuevos cambios en la educación tienden a liberar el conocimiento de una manera abierta y más amplia para que salga del entorno meramente universitario y la metodología que acompaña a este sistema pedagógico son las plataformas virtuales.

Los beneficios en la utilidad de la productividad y calidad de la plataforma tienen un efecto en la disminución del tiempo utilizado del docente en el área de gestión académica y por otro lado el aumento de la satisfacción de los estudiantes y directivos al tener resultados rápidos, confiables que contribuirán en una toma efectiva de decisiones.

A partir del análisis de estudios precedentes, el autor estima definir la capacitación docente, a partir de criterios de Ramos, López y García, (2022), como "el proceso de apropiación de saberes en el orden pedagógico, tecnológico y personológico, que le permite al docente mejorar de forma continua la gestión de los procesos educacionales de manera objetiva, participativa, flexible y actualizada, así como solucionar problemas profesionales mediados por las herramientas y para el uso de herramientas y plataformas virtuales"

1.3 Consideraciones teóricas de la estrategia como resultado científico

En los últimos años, el concepto estrategia ha evolucionado de manera tal que, sobre la base de este ha surgido una nueva escuela y una nueva forma de gestionar los procesos.

El término estrategia según Valle, (2012), es un conjunto de acciones secuenciales e interrelacionadas que partiendo de un estado inicial (dado por el diagnóstico) permiten dirigir el paso a un estado ideal consecuencia de la planeación. Los componentes del sistema son: La misión. Los objetivos. Las acciones, los métodos y procedimientos, los recursos, los responsables de las acciones y el tiempo en que deben ser realizadas. Las formas de implementación y las formas de evaluación (p.158).



- En la misión se expresan los fines sociales más generales. Se formula de manera general y lo más breve posible.
- Los objetivos desglosan la misión en sus elementos esenciales. Estos expresan también lo que se debe alcanzar en el desarrollo del trabajo en un determinado período de tiempo.
- Tanto la misión como los objetivos son elaborados teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, del pronóstico y del estado ideal alcanzable modelado.
- La caracterización del objeto de investigación recoge los elementos esenciales del deber ser de este.
- Las etapas para las cuales se elabora un objetivo y las acciones específicas.
- Las formas de implementación son aquellas acciones que van dirigidas a poner en práctica la estrategia que se propone, y las de evaluación tienen como fin esencial analizar esta para emitir juicios de valor sobre el desarrollo de la aplicación y sus resultados.
- Las de evaluación expresan cómo se puede evaluar la estrategia en su conjunto incluidas las formas de implementación

Esta estructura de la estrategia se puede representar en el esquema siguiente.

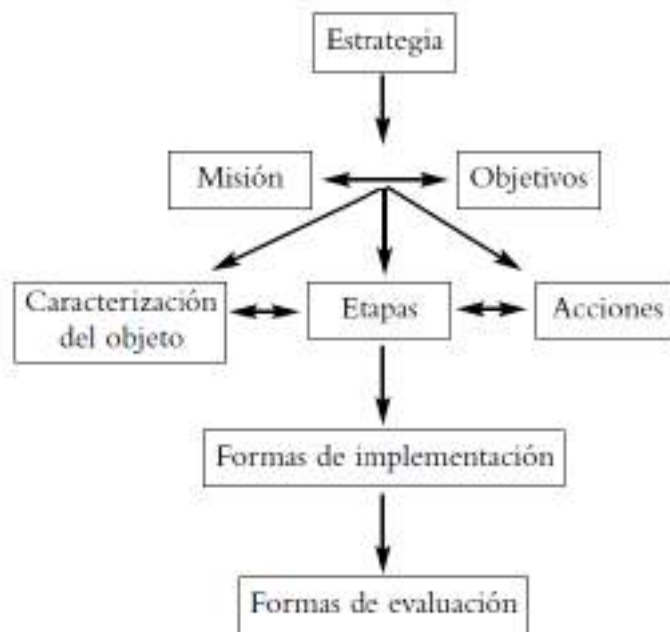


Figura 1. Estructura de la estrategia. Fuente: Valle (2012)

La sustancia de estrategia se explica, según criterios de Maldonado; Benavides y Buenaño (2017) desde tres procesos relacionados entre sí que deben ser llevados por quienes conducen la organización. Los cognoscitivos para la comprensión racional del medio externo y de las capacidades internas. Los procesos sociales y de organización que aportan a la comunicación interna y a los consensos. Finalmente, los políticos que se relacionan con la creación, conservación y transferencia del poder al interior.

Es importante asumir la estrategia desde un cambio en su paradigma central, no solo desde lo económico, sino desde la complejidad y versatilidad de su aplicación. Pero más aún, desde un cambio de su paradigma disciplinario, para pasar de la racionalidad de unos actores, a la relacionalidad de unos seres humanos que interactúan en su selección, formulación y aplicación. Desde donde se explica el enfoque multidimensional con que debe ser abordado el concepto de estrategia y la consideración del sujeto como dimensión de análisis

Según la RAE (2014), por estrategia entiende, el arte de dirigir las operaciones militares, traza para dirigir un asunto. Por tanto, las estrategias son planificaciones que se llevan a cabo con la finalidad de cumplir un objetivo o de alcanzar una meta.

Según los investigadores De Armas et al (2012) las estrategias se diseñan para resolver problemas de la práctica y vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos. Permiten proyectar un cambio cualitativo en el sistema a partir de eliminar las contradicciones entre el estado actual y el deseado. Implican un proceso de planificación en el que se produce el establecimiento de secuencias de acciones orientadas hacia el fin a alcanzar, lo cual no significa un único curso. Se interrelacionan dialécticamente en un plan global los fines que se persiguen y la metodología para alcanzarlos.

Marín, Marín y Mendoza (2023), aseguran que el empleo de estrategias como resultado científico se hace cada vez más evidente y utilizable tanto en pregrado como en posgrado; sin embargo, existe una multiplicidad de interpretaciones, que en ocasiones pueden desvirtuar el resultado científico.

La estrategia como resultado científico, debe estar dirigida al alcance de un fin o propósito preliminarmente determinado, y dado su carácter sistémico busca de un cambio cualitativo, que se debe lograr en el objeto (estado real al estado deseado), por los variados ajustes y reajustes que va a estar sometido su sistema de acciones, dada la articulación entre los objetivos (metas perseguidas) y la metodología (vías instrumentadas para alcanzarlas), entre otras.

La estrategia, continúa planteando Marín, Marín y Mendoza (2023), permite decidir qué hacer para contextualizar las acciones y a la vez ofrece un proceso de planificación que finaliza en un plan general con misiones organizativas, metas, objetivos a cumplir con la implicación de recursos y métodos que garanticen el comportamiento de las aspiraciones plasmadas en su concreción, en el diario actual de cada sujeto. En otras palabras: en la táctica.

De Armas et al. (2020), Aguilar, y Arteaga (2022), aseguran que un resultado de investigación, no es más que los aportes que constituyen productos de la actividad investigativa en la cual se han utilizado procedimientos y métodos científicos que permiten dar solución a problemas de la práctica o de la teoría y que se materializan en sistemas de conocimientos sobre la esencia del objeto o sobre su comportamiento en la práctica.

Al respecto, Castro (2006) considera que la determinación de los criterios que definen una estrategia constituye un proceso en el que, en una dialéctica centralización-descentralización, intervienen la escuela, las estructuras técnico-metodológicas de los centros educativos y las universidades, bajo la dirección de estas. Esto permite definir los objetivos estratégicos que se van a alcanzar, los recursos materiales y humanos de que se dispone para alcanzarlos, así como que la táctica que se debe seguir se corresponda con las necesidades y consecuentemente diseñar las diversas opciones y modalidades para la superación.

Esta autora resalta como paso fundamental para la capacitación la determinación de las necesidades, el cual debe centrar, tanto la determinación de las necesidades como los mecanismos para su satisfacción en el propio sistema educacional, y se inserta orgánicamente en el propio sistema de trabajo como consecuencia del proceso de evaluación profesoral donde la acción transformadora y el desarrollo sociocultural son el hilo conductor.

Considera, además, que de forma particular resulta importante distinguir las necesidades, que requieren satisfacción inmediata de aquellas de carácter perspectivo en función de las aspiraciones, posibilidades y potencialidades de cada sujeto, con lo que es posible establecer una jerarquización según las prioridades de cada escuela o nivel de educación.

Por su parte Martínez et al. (2020), reconocen que las estrategias desde el punto de vista pedagógico constituyen los procedimientos que permiten alcanzar los fines formativos y de aprendizaje propuestos a nivel del sistema educacional, de la institución, del docente o de los diferentes campos que componen lo educativo.

Se reconoce la existencia de una amplia diversidad de tipos, modalidades o variantes de estrategias en el campo de la educación.

Sin embargo, Añorga (2014) refiere que una estrategia de capacitación son acciones personalizadas que permiten implementar, en la práctica pedagógica, la utilización de los métodos y procedimientos que posibilitan la transformación de la conducta de los sujetos, vistas en el desempeño de quienes participan, llevándolos al mejoramiento profesional y elevación de la calidad de vida de los seres humanos que se desarrollan en un contexto sociocultural determinado.

La estrategia constituye un plan a través del cual se aspira lograr un objetivo y compuesta de acciones que deben ser planificadas, secuenciales e interconectadas para que realmente contribuyan a la toma de decisiones y lograr resultados sostenibles.

Dentro de los elementos de una estrategia deben ser consignados: el diagnóstico de la situación, el planteamiento de objetivos y metas a alcanzar en determinados plazos de tiempo, la definición de actividades y acciones que respondan a los objetivos trazados y entidades responsables, la planificación de recursos y métodos para viabilizar la ejecución, así como la evaluación de resultados. Marín, Marín y Mendoza (2023).

Estas definiciones permitieron la identificación de las siguientes regularidades en torno a la estrategia de capacitación docente; están dirigidas a la transformación individual de los recursos humanos; posibilitan la actualización de los contenidos, métodos y valores de la ciencia; se conciben partir del desarrollo de un sistema de acciones; recogen la experiencia teórico-práctica de los participantes y van hacia la transformación de los modos de actuación. Es por ello que en esta tesis se asume la definición expresada por Añorga (2014) y la estructura de estrategia propuesta por Valle (2012).

Conclusiones parciales del capítulo

- El estudio de la capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales, desde sus particularidades, evolución y principales tendencias demuestran su importancia para el desempeño profesional.
- Se precisa el análisis teórico de la estrategia como resultado científico y sus elementos distintivos para la investigación, estableciendo la estructura asumida

CAPÍTULO 2: ANÁLISIS CONTEXTUAL Y DIAGNOSTICO REALIZADO EN EL INSTITUTO DE FORMACIÓN EDUCATIVA DE PASTAZA

En el presente capítulo se caracteriza el Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con las exigencias actuales. Para ello, se parte de la operacionalización de la variable y se precisan las principales necesidades a partir de los resultados del diagnóstico.

2.1 Caracterización del Instituto de formación educativa de Pastaza

El Instituto Superior Tecnológico Francisco De Orellana tiene 3 carreras disponibles en su amplia oferta académica, con numerosas opciones de estudio para los estudiantes interesados en diferentes áreas del conocimiento. Cuenta con 1 campus distribuidos en la Ciudad de Pastaza, conocido como el campus Puyo. Los estudiantes pueden elegir la opción que mejor se adapte a sus necesidades. Además, ofrece diferentes modalidades de estudio para satisfacer las preferencias de cada estudiante.

El proceso de admisión para acceder a Instituto Superior Tecnológico Francisco De Orellana consta de varios pasos importantes para poder ser considerado como estudiante de dicha institución.

- En primer lugar, los aspirantes deberán realizar el proceso de inscripción
- Posteriormente, se deberá presentar el examen de admisión, el cual evaluará las habilidades académicas requeridas por la institución
- Una vez rendido el examen, los aspirantes deberán esperar a que se realice la asignación de cupos, la cual se realiza según el puntaje obtenido.
- Si el estudiante es aceptado será notificado por la institución y deberá realizar el proceso de matrícula, según los requisitos de la institución.

2.2 Operacionalización de la variable de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se procede a la operacionalización de la variable dependiente. Para ello se considera oportuno dejar claro la posición teórica asumida.

La operacionalización de la variable es un proceso lógico de desagregación y análisis de los elementos más abstractos de la misma, para llevarlos a un plano más concreto, evidenciados por hechos de la realidad, que podemos observar, recopilar y valorar, es decir, establecer indicadores Reguant, (2017).

En función de ello se asume como dimensión las definiciones elaboradas por Pérez (2011) al definir por dimensión los rasgos que facilitarán una primera división dentro del concepto. Es decir, son diferentes partes a analizar, o simplemente diferentes direcciones del análisis del proceso.

Consecuente con esta teoría y en correspondencia con la definición de la variable dependiente se identifican tres dimensiones; (Dimensión Pedagógica. Dimensión Tecnológica y Dimensión Personológica). Para cada una de ellas se definieron tres indicadores y rangos o medidas de valor que permiten estimar su comportamiento.

La **dimensión Pedagógica**: explora la medida en la que los docentes transforman su saber pedagógico y, por consiguiente, su práctica y técnicas, a partir de las posibilidades que ofrece el uso de herramientas y plataformas virtuales. Involucra la planificación, organización y gestión de los procesos, así como la posibilidad de reconocer las limitaciones o amenazas que implica su uso inadecuado con propósitos educativos.

La **dimensión Tecnológica**: explora la posibilidad de los docentes para el uso de herramientas y plataformas virtuales. Considera la infraestructura, la estructuración del conocimiento y potencialidad para extrapolarlo a nuevas situaciones en materia de tecnológica. Involucra la identificación, uso e innovación

La **dimensión Personológica**: explora los elementos movilizadores de la actividad humana, determinantes de la dinámica comportamental de los docentes que le permiten orientarse volitivamente hacia el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente de la investigación

Variable: la capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales	
Dimensión 1. Pedagógica	
1	Dominio del valor y la potencialidad de las herramientas y plataformas virtuales para planificar sus actividades educacionales
2	Dominio de la utilidad y los modos en que las herramientas y plataformas virtuales favorecen situaciones educacionales
3	Dominio sobre la organización y gestión de los procesos educacionales mediados por herramientas y plataformas virtuales

Dimensión 2. Tecnológica	
4	Identificar y caracterizar distintas herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos.
5	Integrar estrategias, recursos, herramientas y plataformas virtuales al servicio de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.
6	Explorar las posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas TIC y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos
Dimensión 3. Personológica	
7	Autodeterminación en la apropiación de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo profesional con el uso de las herramientas y plataformas virtuales.
8	Implicación activa en las acciones orientadas a las herramientas y plataformas virtuales
9	Disposición para investigar y usar de forma autónoma o colaborativa nuevas herramientas y plataformas virtuales en su labor docente

Para cada indicador se estableció el valor de medida lo cual se plasma en la tabla 2.

Tabla 2. Rangos y/o medidas de valor que permiten estimar el comportamiento de los indicadores

Dimensión 1. Pedagógica	
Indicador 1. Dominio del valor y la potencialidad de las herramientas y plataformas virtuales para planificar sus actividades educativas	
Adecuado (Alto)	Manifiestan un excelente dominio sobre el valor y la potencialidad de herramientas y plataformas virtuales para planificar sus actividades educativas.
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan dominio sobre el valor de las herramientas y plataformas virtuales, pero limitan la potencialidad para planificar sus actividades educativas
Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitado dominio sobre el valor y la potencialidad de las herramientas y plataformas virtuales para planificar sus actividades educativas
Indicador 2. Dominio de la utilidad y los modos en que las herramientas y plataformas virtuales favorecen situaciones educativas.	
Adecuado (Alto)	Manifiestan un excelente dominio sobre la utilidad y los modos en que las herramientas y plataformas virtuales favorecen situaciones educativas.

Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan dominio sobre la utilidad de las herramientas y plataformas virtuales, pero limitan los modos en estas favorecen situaciones educativas.
Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitado dominio sobre la utilidad y los modos en que las herramientas y plataformas virtuales favorecen situaciones educativas.
Indicador 3. Dominio sobre la organización y gestión de los procesos educativos mediados herramientas y plataformas virtuales	
Adecuado (Alto)	Manifiestan un excelente dominio sobre la organización y gestión de los procesos educativos mediados por herramientas y plataformas virtuales.
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan dominio sobre la organización de los procesos educativos, pero limitan gestión de estos mediados por herramientas y plataformas virtuales.
Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitado dominio sobre la organización y gestión de los procesos educativos mediados por herramientas y plataformas virtuales
Dimensión 2. Tecnológica	
Indicador 4. Identificar y caracterizar distintas herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos.	
Adecuado (Alto)	Manifiestan un excelente desarrollo en Identificar y caracterizar distintas herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos.
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan desarrollo en Identificar distintas herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos, pero limitan caracterizar estas.
Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitado desarrollo en Identificar y caracterizar distintas herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos.
Indicador 5. Integrar estrategias, recursos, herramientas y plataformas virtuales al servicio de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.	
Adecuado (Alto)	Manifiestan un excelente desarrollo en integrar estrategias, recursos, herramientas y plataformas virtuales al servicio de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan desarrollo en integrar estrategias al servicio de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, pero no siempre integran los recursos, herramientas y plataformas virtuales.

Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitado desarrollo en integrar estrategias, recursos, herramientas y plataformas virtuales al servicio de las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes.
Indicador 6. Explorar las ´posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos.	
Adecuado (Alto)	Manifiestan un excelente desarrollo al explorar las ´posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos.
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan desarrollo al explorar las posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas para mejorar los procesos educativos, pero no siempre potencian usos o aplicaciones de las herramientas y plataformas virtuales.
Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitado desarrollo al explorar las posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos.
Dimensión 3. Personológica	
Indicador 7. Autodeterminación en la apropiación de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo ´profesional con el uso de herramientas y plataformas virtuales	
Adecuado (Alto)	Manifiestan excelente independencia y perseverancia para apropiarse de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo ´profesional en el uso de herramientas y plataformas virtuales.
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan perseverancia para apropiarse de nuevos conocimientos, pero no siempre logran independencia ni nivel superior de desarrollo ´profesional en el uso de herramientas y plataformas virtuales.
Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitada independencia y perseverancia para apropiarse de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo ´profesional en el uso de herramientas y plataformas virtuales
Indicador 8. Implicación activa en las acciones orientadas a la integración de las herramientas y plataformas virtuales	
Adecuado (Alto)	Manifiestan excelente implicación activa en las acciones orientadas a las herramientas y plataformas virtuales
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan implicación pasiva en las acciones orientadas a laz herramientas y plataformas virtuales

Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitada implicación activa en las acciones orientadas a las herramientas y plataformas virtuales
Indicador 9. Disposición para investigar y usar de forma autónoma o colaborativa herramientas y plataformas virtuales en su labor docente.	
Adecuado (Alto)	Manifiestan excelente disposición para investigar y usar de forma autónoma o colaborativa herramientas y plataformas virtuales en su labor docente.
Poco Adecuado (Medio)	Manifiestan disposición para investigar y usar de forma colaborativa herramientas y plataformas virtuales en su labor docente, pero no siempre logran de forma autónoma.
Inadecuado (Bajo)	Manifiestan limitada disposición para investigar y usar de forma autónoma o colaborativa herramientas y plataformas virtuales en su labor docente.

2.3 Diagnóstico realizado y análisis de sus resultados

Para la realización del diagnóstico se caracteriza el estado inicial de la capacitación docente del Instituto de Formación Educativa de Pastaza

En el curso 2021-2022 se comenzó con la recogida de información en la etapa exploratoria mediante la aplicación de los instrumentos elaborados, los que permitieron caracterizar el estado inicial de la capacitación docente del Instituto de formación educativa de Pastaza. Los instrumentos se aplicaron a un total de seis docentes, por ser los que estaban liderando procesos, los cuales constituyen la población que se estudia.

La aplicación de los instrumentos tuvo lugar en un contexto caracterizado por la situación sanitaria convulsa de pandemia y el impacto negativo que impuso el aislamiento social ocasionados por el COVID-19.

El proceso de la recogida de información inicia con el estudio de los documentos normativos, los cuales viabilizan estar al tanto de las regulaciones establecidas y el seguimiento que se le ha dado en torno a las exigencias del uso de herramientas y plataformas virtuales.

Resultados obtenidos del análisis documental

Se aplica como instrumento una guía de revisión documental (Anexo 1) para el estudio. En esta se indican los siguientes aspectos a revisar:

- ✓ Artículos y apartados que tratan el uso de herramientas y plataformas virtuales en los procesos educativos
- ✓ Indicaciones encaminadas a incentivar y priorizar el uso de herramientas y plataformas virtuales
- ✓ Objetivos y acciones formulados en función de la solución de problemas profesionales que demanden el uso de herramientas y plataformas virtuales

La revisión realizada a los documentos normativos, permitió resumir que se acota entre sus principios generales, la necesidad de potenciar el acceso y empleo de las herramientas y plataformas virtuales, asegurando la sostenibilidad y calidad del proceso educativo. Incentivar la capacitación y preparación en este sentido resulta muy útil para el desarrollo del proceso docente.

Entre sus requerimientos específicos está el establecer una plataforma que incentive la generación de contenidos y garantice la posibilidad de socializarlos para un desarrollo educativo más adecuado.

Se enfatiza sobre la preparación dirigida e intencionada que deben realizar los docentes en los aspectos científico-técnicos y pedagógicos necesarios para el desarrollo de su labor y atender las necesidades específicas registradas en cada nivel organizativo, entre otros aspectos.

Se precisa también, lo referido a la introducción de las herramientas y plataformas virtuales en todas las esferas de la sociedad y a las concepciones predominantes de su gestión, lo que implica al docente como gestor de los procesos educativos, a su capacitación y actualización constante en este sentido.

Se destaca el incentivar la elaboración y el uso de los recursos educativos, priorizando el empleo de herramientas y plataformas virtuales en las asignaturas, para que se logre el protagonismo de los estudiantes en el proceso docente educativo, así como proponer la bibliografía complementaria de las asignaturas en cualquier tipo de soporte, con énfasis en el uso de herramientas y plataformas virtuales.

La estrategia de capacitación para los docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, contiene acciones encaminadas a las necesidades de cada docente, teniendo en cuenta la labor que desempeña, sus años de experiencia, entre otros aspectos.

Se tiene en cuenta los cambios, transformaciones que ocurren en programas de estudios, formas nuevas y estilos, mediante acciones dirigidas a estudiar y profundizar utilizando diversas formas organizativas de

capacitación en colaboración con las universidades, no obstante, se aprecia que no se han tenido en cuenta las exigencias actuales de herramientas y plataformas virtuales y las acciones dirigidas a tales propósitos están muy limitadas en algunos casos.

De este análisis se extrajeron los elementos que enmarcan la visión que justifican los objetivos de capacitación formulados, los cuales sirven de base para la adquisición de conocimientos necesarios para los docentes en el logro del desempeño esperado en el trabajo, pero se pudo apreciar estructuras rígidas que no favorecen la actualización ya que son limitadas las acciones en correspondencia con las exigencias actuales de herramientas y plataformas virtuales.

Se realizó también el análisis a los planes de desarrollo individual y las evaluaciones profesoraes de los docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, todo lo cual reflejó que:

- A todos los docentes se les planificó la capacitación en el curso escolar, pero en ninguno de los casos se proyecta el uso de herramientas y plataformas virtuales en sus esferas de actuación, lo que evidencia que la capacitación no es, plenamente, un proceso dirigido de manera consciente con las exigencias actuales en los procesos educativos
- En los planes de desarrollo individual se planificó como capacitación el desarrollo de tareas de autosuperación, prevaleciendo temas relacionados con el estudio de las normativas, pero no se le otorga prioridad a la capacitación técnica.
- Las actividades de superación profesional planificadas responden a problemas medulares de gestión y no se aprovechan las potencialidades de las formas organizativas.
- Se han diseñado y realizado varias acciones de capacitación, pero no con un enfoque tecnológico que responda a las características y necesidades de los docentes como sujetos de aprendizaje.

Análisis de los resultados obtenidos de la Encuesta a docentes

El cuestionario de la encuesta (Anexo 2) se aplicó a los docentes que coordinan actividades de gestión o dirección del Instituto de formación educativa de Pastaza con el objetivo de indagar en las opiniones y criterios de estos, de manera tal que permita tener un acercamiento al dominio que tienen sobre las herramientas y plataformas virtuales.

Este contiene 12 interrogantes que permiten recoger información relacionada con los años de experiencias como docente, el área que coordinan y sobre los nueve indicadores, de manera que se pueda valorar el estado de estos y las dimensiones Pedagógica, Tecnológica y Personológica. Para su evaluación se asumió la escala ordinal de tres categorías: (3-Alto) Adecuado, (2-Medio) Poco Adecuado y (1-Bajo) Inadecuado.

Con respecto a los años de experiencia, el 100% de los encuestados son Licenciados en Educación, de ellos 2 son Máster en Ciencias de la Educación para un 33 % (ver tabla 3). En cuanto a los años de experiencia en el trabajo, 4 para un 67 % tienen de 10 a 15 años y 2 para un 33% tienen experiencia por más de 15 años.

Los resultados obtenidos permitieron determinar el comportamiento de cada dimensión y de sus indicadores. Para sintetizar los datos, se determinó el estado de cada indicador a partir del cálculo de la mediana (Me) con la fórmula que se muestra y de su aplicación se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 3. Comportamiento de cada indicador

Directivos	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	1	2	2	2	1	1	2	1
2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
3	2	2	2	1	2	2	1	1	2
4	2	2	1	1	2	2	1	1	2
5	2	2	2	1	2	2	2	1	1
6	1	2	2	1	1	1	2	1	1
Mediana (Me)	1,5	1,83	1,66	1,33	1,83	1,66	1,33	1,33	1,33

$$M_d = L_0 + \frac{\frac{n}{2} - \sum f_{AM_d}}{f_{M_d}} C$$

Como se puede valorar los indicadores 1, 2 y 3 quedan ubicados en la escala de Poco Adecuado ya que se acercan más al nivel medio (2), lo que permite apreciar la existencia de necesidades de capacitación ya que los docentes tienen dominio sobre el valor de las herramientas y plataformas virtuales, pero limitan su potencialidad para planificar sus actividades educacionales (indicador 1=1,5). Tienen dominio sobre la utilidad de las herramientas y plataformas virtuales, pero limitan los modos en que estas favorecen situaciones educacionales (indicador 2=1,83) y dominan sobre la organización de los procesos educacionales, pero limitan gestión de estos mediados por las herramientas y plataformas virtuales (indicador 3=1,66).

Estos resultados permiten evaluar la **Dimensión Pedagógica de Poco Adecuado** en la escala de (2) con un valor de (1,66).

Se pudo comprobar que el indicador 4 se ubica en la escala de Inadecuado muy cerca al nivel bajo (1) ya que se aprecia limitado desarrollo para identificar y caracterizar distintas herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos (indicador 4=1,33). Los indicadores 5 y 6 quedan ubicados en la escala de Poco Adecuado ya que se acercan más al nivel medio (2), lo que denota limitaciones para integrar estrategias, recursos, herramientas y plataformas virtuales al servicio de las necesidades de aprendizaje de sus subordinados (indicador 5=1,83) y para explorar las 'posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educativos (indicador 6=1,66).

Estos resultados permiten evaluar la **Dimensión Tecnológica de Poco Adecuado** en la escala de (2) con un valor de (1,6).

En relación con la Dimensión Personológica, se pudo constatar que los indicadores se ubican en la escala de Inadecuado muy cerca al nivel bajo (1) con valor coincidente los tres de 1,33, todo lo cual infiere que los directivos presentan limitada independencia y perseverancia para apropiarse de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo profesional en el uso de herramientas y plataformas virtuales (indicador 7=1,33), limitada implicación activa en las acciones orientadas a las herramientas y plataformas virtuales (indicador 8=1,3) y limitada disposición para investigar y usar de forma autónoma o colaborativa de herramientas y plataformas virtuales en su labor de directivo (indicador 9=1,33).

Estos resultados permiten evaluar la **Dimensión Personológica de Inadecuado** en la escala de (1) con un valor de 1,66 (ver gráficos 1 y 2).



Comportamiento de indicadores Encuesta

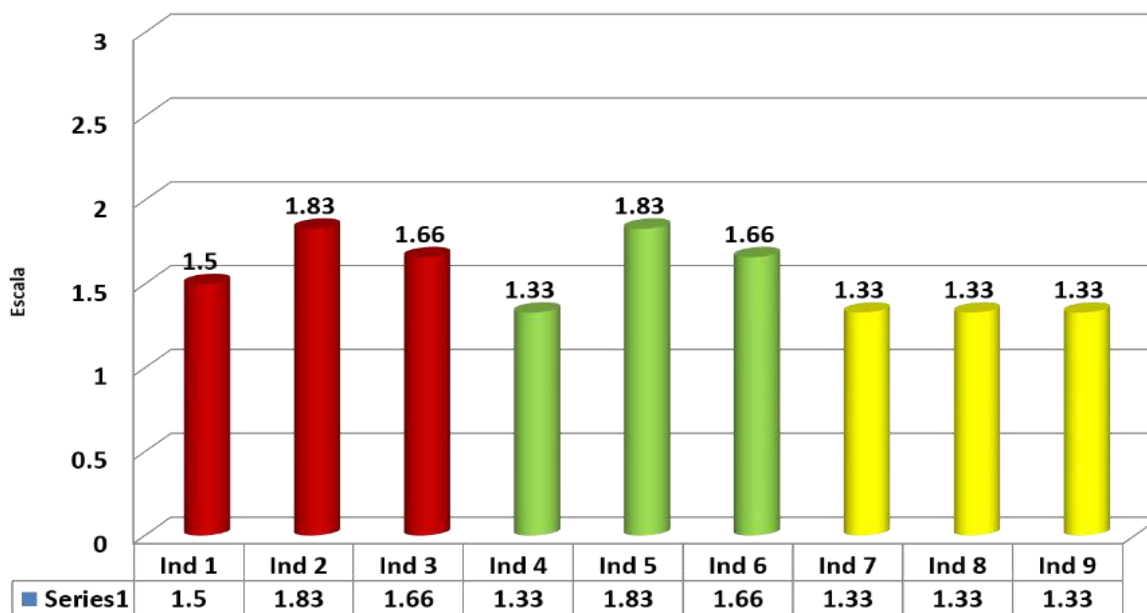


Gráfico 1. Resultados obtenidos del comportamiento de los indicadores al inicio

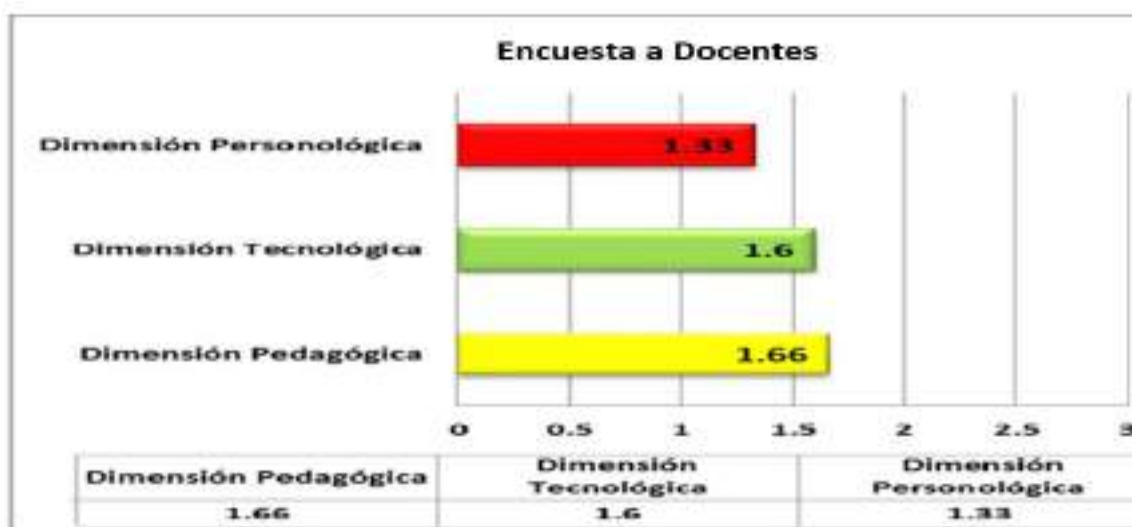


Gráfico 2. Resultados obtenidos del comportamiento de las dimensiones al inicio

Los argumentos antes expuestos denotan la necesidad de capacitación docente en correspondencia con las exigencias actuales para el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Por otra parte, en la Ley Orgánica de la Educación Intercultural (LOEI), que rige la actividad pedagógica de la Educación Básica, sustentada en los principios generales, que son sus fundamentos epistémicos, filosóficos y constitucionales. Estos principios son la universalidad; educación para el cambio; libertad; interés superior de los niños, niñas y adolescentes; atención prioritaria; desarrollo de procesos; aprendizaje permanente; interaprendizaje y multiaprendizaje; educación en valores; garantía de una educación libre de violencia de género que promueva la coeducación; enfoque en derechos; igualdad de género; educación para la democracia; comunidad de aprendizaje; participación ciudadana; corresponsabilidad; motivación; evaluación; flexibilidad; cultura de paz y solución de conflictos; investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos; equidad e inclusión; calidad y calidez; integralidad; laicismo; interculturalidad y plurinacionalidad; identidades culturales; plurilingüismo; pluralismo político e ideológico; articulación; unicidad y apertura; obligatoriedad; gratuidad; acceso y permanencia; transparencia, exigibilidad y rendición de cuentas; escuelas saludables y seguras; convivencia armónica y pertinencia Ecuador. Asamblea Nacional de la República del Ecuador, (2011).

Sin embargo, apoyado en los análisis realizados y en corroborado en los criterios de Guamán, Espinoza y Herrera (2020), la praxis del sistema educativo ecuatoriano es asimétrica a los postulados epistémicos. Este desequilibrio queda evidenciado en las conductas tradicionales que se asumen durante la actividad pedagógica, donde aún prevalecen los métodos expositivos sobre los métodos activos, no se obtiene el conocimiento mediante una construcción social y cultural, se desvalora al aprendiz como sujeto activo, existe desidia por la innovación, las metodologías y procedimientos que se utilizan no estimulan la participación del estudiantado y predomina la relación vertical docente-alumno en la cual el profesor es la única fuente de conocimientos; por lo que se revela que la tendencia del sistema educativo ecuatoriano de la enseñanza básica es una actividad pedagógica tradicional.

En el marco de las decisiones políticas y curriculares del Ecuador se asume el enfoque humanista de la formación profesional; consagrado en la Constitución de la República en su artículo 350, donde se estipula que “el sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica

y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo” Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, (2008).

Lo que es sistematizado en la Ley Orgánica de la Enseñanza Superior (LOES), cuando se expresa que “la educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos”. Ecuador. Asamblea Nacional de la República del Ecuador, (2016).

Las plataformas virtuales son sistemas informáticos creados para la realización de un proyecto educativo virtual, conocidos normalmente como LMS (Learning Management Systems). Se realiza un análisis sobre las plataformas de aprendizaje virtual más utilizadas en Ecuador, encontrando que entre las más usadas están:

- Moodle (23%)
- Educativa (16%)
- Google Classroom (15%)
- Microsoft Teams (14%)
- Canvas (14%)
- Chamilo (13%)
- Schoology (5%).

Entre las que se usan además están Google for Education, Idukey, Zoom y Hangouts Meet de Google, entre otras. Además, se apoyarán en aplicaciones como WhatsApp o Youtube y en los correos electrónicos para estar en contacto con padres y docentes.

En esta investigación debido a que es la utilizada en el Instituto de formación educativa de Pastaza, como centro del estudio, se centraran las propuestas en Canvas LMS, que es una plataforma web que permite a los usuarios crear aplicaciones y páginas web dinámicas sin la necesidad de conocimientos de programación. Se trata de una herramienta fácil de usar, que permite a los usuarios diseñar y editar el contenido de sus páginas web de forma muy visual.

El aplicativo es bastante sencillo de utilizar e implementar, se puede trabajar bajo un dominio como empresa, lo que resulta bastante beneficioso en lo que respecta privacidad. Además, arroja esquemas comparativos conforme venidos avanzando con cada capacitación.

Canva es una herramienta de diseño gráfico que se caracteriza por proveer plantillas para que puedan crear formatos sin la necesidad de tener conocimientos en el área. Su interfaz es muy intuitiva y fácil de usar, lo que la convierte en una de las herramientas más usadas en el marketing digital y la educación.

Conclusiones parciales del capítulo

Se presenta el diagnóstico de la investigación, con el análisis de sus resultados y regularidades; lo cual permite constatar elementos que argumentan la necesidad de diseñar una estrategia de capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales, como vía de solución al problema científico planteado en la investigación.



CAPÍTULO 3: ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PROPUESTA PARA LOS DOCENTES

En el presente capítulo se presenta la estrategia propuesta de capacitación docente para el uso de las herramientas y plataformas virtuales en el Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con las exigencias actuales, se valoran además los resultados obtenidos al respecto.

3.1 Fundamentos generales de la estrategia propuesta.

La elaboración de la estrategia de capacitación docente, toma como sostén los fundamentos de las Ciencias Filosóficas, Sociológicas, Psicológicas, Pedagógicas y Tecnológicas, los cuales desde lo teórico, permitieron lograr la coherencia, científicidad y organización a esta.

La estrategia de capacitación docente desde su fundamentación filosófica ayuda a comprender lo que se enseña y las concepciones que se tienen de la educación, de sus fines, del ser humano y la naturaleza, de la realidad y el conocimiento. Se trata de buscar aplicaciones de esos contenidos teóricos que se enseñan en el aula, relacionarlos con otras materias y darles una utilidad.

La filosofía es clave para la comprensión de la educación y de sus principales agentes; se evidencia que es la filosofía, la disciplina que proporciona las herramientas necesarias que permiten la toma de conciencia del ser educando y del ser educador frente a sí mismo, a los demás, al mundo e incluso frente a la vida.

En consecuencia, una base filosófica sólida desde la perspectiva histórico-cultural del sujeto como punto de partida para el establecimiento de la relación del hombre con el mundo, posibilita la relación que define el sujeto como ente histórico y social.

Esto conduce a considerar la unidad entre la actividad cognoscitiva, práctica y valorativa como elemento esencial en la conformación del sentido del docente acerca de del uso de herramientas y plataformas virtuales para mejorar los procesos educacionales, lo cual debe manifestarse en el desempeño de estos en total correspondencia con las exigencias actuales y concretarse en las relaciones de comunicación que sea capaz de mantener con sus subordinados y en la promoción tecnológica.

Desde el punto de vista psicológico, la estrategia de capacitación docente, parte de comprender la personalidad como la organización psicológica de un sujeto concreto; procesual, histórica y socialmente configurado; donde

la personalidad no determina el comportamiento, sino que define una presencia de sentido subjetivo en el marco actual de actuación del sujeto González, (1985).

A partir de esta perspectiva resulta esencial el tratamiento de las diferencias individuales de los sujetos, puesto que los elementos de la personalidad definen las diversas formas de expresión que puede alcanzar el uso de herramientas y plataformas virtuales, expresado en la unidad de lo cognitivo y lo afectivo construyendo sentidos subjetivos desde los procesos de autorreflexión y construcción activa del conocimiento.

Un elemento trascendental en la fundamentación psicológica de la estrategia propuesta es la consideración de los principios de la teoría histórico-cultural de Vigotsky. En este sentido, el uso de herramientas y plataformas virtuales se logra en la práctica de la propia actividad, práctica que se realiza movilizando los contenidos que la capacitación puede brindar.

El enfoque histórico cultural propone superar aquellas tendencias psicológicas tradicionales que han dirigido su interés, sobre todo, a la esfera cognoscitiva del hombre, y lo traslada al desarrollo integral de la personalidad. La esencia es formar personas pensantes, críticas y creativas; apropiadas del conocimiento creado por la humanidad y en constante búsqueda de alternativas divergentes y éticas, para la resolución de los problemas que afecten a la sociedad.

Guamán; Espinoza y Herrera (2020), sostienen que desde la teoría sociocultural vigoskiana se concede relevancia a las mediaciones interactivas de los sujetos que intervienen en el proceso de aprendizaje, se parte de la premisa que este más que una actividad individual es social, fundamentada en que el sujeto aprende de manera eficaz cuando lo hace de forma cooperativa.

Los fundamentos pedagógicos de la estrategia de superación profesional de docentes capacitación docente son consecuentes con los fundamentos del modelo pedagógico histórico-cultural considerando el aprendizaje como proceso de construcción y reconstrucción por parte del sujeto que aprende.

Se considera al hombre como ser social, históricamente condicionado, producto del desarrollo de la cultura que él mismo crea, obliga a analizar el problema de la relación educación-sociedad: la educación como medio y producto de la sociedad y su transformación; la sociedad como depositaria de toda la experiencia histórico-



cultural; y el proceso educativo como vía esencial de que dispone la sociedad para la formación del individuo y que necesariamente responde a las exigencias de la sociedad en cada momento histórico.

Por ende, la capacitación de docentes debe concebirse flexible y dinámica; propiciando el rol protagónico del sujeto que se supera, para que pueda reconstruir los saberes anteriores y su carácter esencialmente integrador. De esta manera puede apropiarse de nuevos saberes que le permitan superar las limitaciones que posee y descubrir su significado personal en correspondencia con las nuevas características de las condiciones histórico-concretas en las que se desempeña.

Todo ello mediante el método vivencial, el cual halla sustento en los aportes de Díaz y Añorga (2002), quienes consideran que lo vivencial se da a partir de la experiencia y de la cotidianeidad. La vivencia profesional juega un papel muy importante ya que permite activar esa unidad entre personalidad y entorno, que se denomina unidad cognitivo-afectiva, y que posee un significado histórico cultural determinado para el sujeto, susceptible de ser enriquecido con la colaboración de los demás Bernaza (2015).

Las vivencias como eje integrador tienen una función dinamizadora en la estrategia que se propone debido a que estas se reestructuran y generan retroalimentación a partir de los saberes individuales de los docentes. En las vivencias cristaliza la articulación entre lo objetivo, participativo, flexible y actualizado, considerado como características de la estrategia de capacitación una relación esencial Ginarte, González y García (2018).

En las vivencias se expresa la integración, el todo; en ellas se manifiesta la dialéctica de lo cognitivo y lo afectivo porque mediante las emociones estables está presente lo cognoscitivo, manifestación del objeto de la actividad que impulsa la emoción y a su vez los conocimientos, habilidades y capacidades contienen aspectos afectivos que regulan la actividad.

Independientemente del marco epistémico humanista que sustenta al sistema educativo ecuatoriano, este tiende a un sistema tradicional como consecuencias de la existencia de falencias en la praxis de la actividad pedagógica.

Desde el punto de vista tecnológico se precisa el conjunto de conocimientos de orden práctico y científico que, articulados bajo una serie de procedimientos y métodos de rigor técnico, son aplicados para la obtención de bienes de utilidad práctica que puedan satisfacer las necesidades y deseos de los seres humanos.

Se identifican etapas sucesivas en la formación del docente Rojas y Ávila, (2017b). también las premisas aportadas por Coloma y Salazar (2012), las cuales devienen en los siguientes principios:

- ✓ El principio del acompañamiento. Pues en todo momento se estarán acompañando a los actores de la estrategia para lograr la articulación con las herramientas y plataformas virtuales.
- ✓ El principio de la responsabilidad compartida. Para la articulación de herramientas y plataformas virtuales, donde solo compartiendo responsabilidades se logrará.
- ✓ El principio de la capacitación permanente. Es vital la preparación permanente de los actores de la estrategia para lograr los objetivos.
- ✓ El principio del carácter proactivo. Lograr que los actores de la estrategia tengan iniciativa y capacidad para anticiparse a problemas o necesidades futuras para integrar las herramientas y plataformas virtuales en el proceso de formación.

3.2 Estrategia de capacitación docente para el uso de las herramientas y plataformas virtuales

En la estructura asumida de Valle (2012), la estrategia de capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales, está compuesta por siete componentes: la misión, el objetivo, caracterización del objeto de estudio, las etapas y las acciones correspondientes, las formas de implementación y las formas de evaluación.

Para una mejor comprensión de la estrategia de capacitación docente se muestra su representación esquemática en la figura 2.

Estrategia de capacitación docente para el uso de herramientas y plataformas virtuales



Figura 2. Representación esquemática de la estrategia de capacitación docente.

A continuación se describen los **componentes que conforman la estrategia de capacitación docente**:

Componente 1 (Misión): Potenciar el uso de herramientas y plataformas virtuales, asegurando la sostenibilidad y el perfeccionamiento del proceso de planificación y dirección de los procesos educativos.

Componente 2 (Objetivo): Fortalecer la capacitación docente del Instituto de Formación Educativa de Pastaza, en correspondencia con las exigencias actuales.

Componente 3 (Caracterización del objeto de estudio): recoge los elementos esenciales del deber ser de la capacitación docente del Instituto de Formación Educativa de Pastaza para el uso de herramientas y plataformas virtuales. Esta se caracteriza por ser:

Objetiva: está concebida a partir de los resultados del diagnóstico realizado a los docentes en su contexto de actuación pedagógica.

Participativa: para el logro de los objetivos propuestos es necesaria la participación consciente y activa de todos los docentes implicados, no solo en su ejecución, sino desde el diagnóstico y la toma de decisiones, hasta la evaluación.

Flexible: capacidad de admitir modificaciones en dependencia del diagnóstico y puede aplicarse en diferentes contextos con características similares.

Actualizada: tiene en cuenta las principales concepciones pedagógicas, tecnológicas y personológicas sobre la capacitación docente desde el nivel nacional hasta el internacional, así como las exigencias actuales del uso de herramientas y plataformas virtuales.

Componente 4 (Etapas): Articulan las características del objeto de estudio y las acciones a desarrollar.

La **primera etapa** identificada, es la **sensibilización hacia el aprendizaje** de los elementos básicos de las herramientas y plataformas virtuales. Tiene como **objetivo:** reflexionar sobre las opciones que las herramientas y plataformas virtuales les brindan para responder a sus necesidades y a las de su contexto profesional e introducir el uso de recursos en su desempeño como docente.

Esta etapa facilita a docentes la integración de herramientas y plataformas virtuales para aprender y desempeñarse de manera más eficiente. Estos se familiarizan con las posibilidades que le ofrece las tecnologías para mejorar los procesos educativos, reflexionan sobre las opciones que les brindan para responder a sus necesidades y a las de su contexto profesional y comienzan a introducir el uso de recursos en su desempeño docente.

La **segunda etapa**, consiste en la **profundización de los conocimientos, habilidades y actitudes personológicas** que poseen los docentes en relación con las herramientas y plataformas virtuales y su aplicación en la solución problemas profesionales. Tiene como **objetivo:** integrar las herramientas y plataformas virtuales para aprender de forma autónoma a partir del aprovechamiento de los recursos tecnológicos disponibles en sus esferas de actuación. Esta etapa se concreta en el desarrollo de Talleres Metodológicos y un curso de capacitación con la finalidad de que los docentes logren apropiarse de los saberes necesarios de manera pertinente.

La **tercera etapa**, es la **creación de materiales digitales**. Tiene como **objetivo**: diseñar materiales digitales que respondan a las necesidades particulares de su contexto de actuación. Esta etapa que dota a los docentes de la capacidad de generar nuevos conocimientos o agregar valor añadido a los ya existentes para enriquecer su función.

Se materializa mediante el entrenamiento como forma organizativa y la capacidad para adaptar y combinar una diversidad de herramientas tecnológicas para diseñar materiales digitales que respondan a las necesidades particulares de su contexto de actuación, comparten las actividades que realizan con otros profesionales y discuten sus estrategias recibiendo una retroalimentación que utilizan para hacer ajustes pertinentes a sus prácticas educativas, a partir de criterios para argumentar la manera en que la integración de herramientas y plataformas virtuales cualifica los procesos educativos y mejora la gestión educativa.

Componente 5 (Acciones):

Acciones de la Etapa 1: sensibilización hacia el aprendizaje

1. Precisión de los cambios que requiere el desarrollo del país, particularmente los asociados al uso de herramientas y plataformas virtuales: cambio en los roles de los protagonistas; cambio de objeto de aprendizaje y cambio en el uso.
2. Aplicación de los instrumentos para el diagnóstico del nivel de saberes de los docentes para las herramientas y plataformas virtuales.
3. Procesamiento, análisis y discusión de los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos.
4. Precisión y elaboración de nuevas acciones en las estrategias de capacitación teniendo en cuenta las exigencias actuales y uso de herramientas y plataformas virtuales.
5. Planificación y organización de las sesiones de capacitación de los docentes para el uso de herramientas y plataformas virtuales.
6. Diseño y elaboración de Talleres Metodológicos para la capacitación de los docentes que contribuyan al uso de herramientas y plataformas virtuales.

7. Diseño y elaboración del programa del curso de capacitación que contribuya a la apropiación de saberes para el uso de herramientas y plataformas virtuales.
8. Diseño y elaboración del programa de entrenamiento que contribuya al uso de herramientas y plataformas virtuales.

Acciones de la Etapa 2: profundización de los conocimientos, habilidades y actitudes

1. Desarrollo de Talleres Metodológicos para la capacitación de los docentes encaminados a aprovechar los recursos tecnológicos disponibles en sus esferas de actuación profesional:

- Como elemento de motivación para la introducción de diversas temáticas a tratar.
- Como elemento esencial de tratamiento riguroso de diversas temáticas a tratar con diferentes niveles en el tratamiento de la información.
- Para promover debates científicos colectivos de sistematización y profundización.
- Para promover habilidades de procesamiento de información.

El taller metodológico, asumido como la actividad que se realiza en cualquier nivel de dirección con los docentes, funcionarios y especialistas en el cual de manera cooperada, se elaboran estrategias, alternativas didácticas, se discuten propuestas para el tratamiento de los contenidos, los métodos y se arriban a conclusiones generalizadas.

Taller Metodológico 1

Temática: Taller de encuadre

Objetivos:

1. Presentar a los docentes teniendo en cuenta determinadas características y las expectativas de la capacitación docente
2. Efectuar el encuadre del grupo.
3. Valorar la necesidad de fortalecer la capacitación de docentes del Instituto de Formación Educativa de Pastaza, en correspondencia con las exigencias actuales y el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Medios: pizarra y tarjetas.

Introducción: se indica que la sesión comenzará con la presentación de los docentes, la cual se efectuará mediante la técnica de presentación por equipo “Los números”, lo cual favorece la familiarización entre estos.

- ✓ Se reparten tarjetas con los números 1, 2 y 3 para formar tres dúos de docentes respectivamente. En los dúos se analizan las fortalezas y debilidades que presentan sobre su accionar en correspondencia con el uso de herramientas y plataformas virtuales, así como las expectativas de capacitación.
- ✓ Se analizarán las necesidades de los dúos a partir de las fortalezas y debilidades sugeridas por estos.

Desarrollo: Se realiza el encuadre del grupo; según los siguientes aspectos:

- Análisis de las temáticas a tratar en los Talleres Metodológicos. Los docentes podrán sugerir otras que entiendan necesarias para lograr el objetivo propuesto.
- Precisión de la metodología del taller: Se desarrollará en dúos y la aplicación de la técnica participativa “Los números”. Estos dúos a solicitud de los docentes, serán los que permanecerán en las sucesivas sesiones de los Talleres Metodológicos.
- Puntualización de los recursos materiales y tecnológicos con los que se desarrollarán los Talleres Metodológicos: bibliografía en formato digital e impreso compilados por el autor sobre herramientas y plataformas virtuales a los procesos educativos y los materiales producidos en función de la calidad del sistema educativo.
- Se elaboran las normas del trabajo en dúos mediante la técnica participativa “Lluvia de ideas”. Se explica el procedimiento: Cada dúo expondrá las normas que consideren necesarias tener en cuenta. Expresarán sus ideas cuando le sea otorgada la palabra. Se tomará nota de las ideas fundamentales, las que serán aprobadas por el dúo.
- Precisión sobre la evaluación. Se informa la sistematicidad de las evaluaciones en los Talleres Metodológicos.

Conclusiones: Se sistematizan los aspectos esenciales durante el desarrollo del Taller Metodológico.

Cierre: Se expresará por los dúos una palabra clave sobre la opinión sobre el Taller Metodológico.

Taller Metodológico 2

Temática: ¿Qué es Canvas?

Objetivo: Analizar los elementos esenciales de Canvas, teniendo en cuenta los servicios y soluciones innovadoras que ofrece orientadas a elevar la calidad del sistema educativo y la gestión del conocimiento.

Medios: computadoras y servicio de red, presentación de power point, tarjetas de texto, lámina de estados de ánimo o sentimientos y PNI (positivo, negativo e interesante).

Introducción: se comienza el taller con una ronda de comentarios sobre el taller anterior. Se recuerda el tema a tratar en el taller actual. Se inicia con la técnica participativa “La Caja China” y se explica que cada dúo seleccionará del buzón tres tarjetas, las cuales leerán, analizarán y resolverán las indicaciones siguientes: Tienen un número de elementos que al combinarlos entre sí pueden caracterizar Canvas: ¿Qué denominación le otorgan a partir de los elementos que se ofrecen? Las tarjetas del buzón dirán:

- ✓ Se trata de una herramienta fácil de usar, que permite a los usuarios diseñar y editar el contenido de sus páginas web de forma muy visual.
- ✓ Canva se conecta con distintas plataformas de aprendizaje tales como Google Classroom. Así, se facilita el trabajo y se agiliza el flujo de tareas. Esto se traduce a que tanto estudiantes como docentes podrán moverse con gran agilidad y de una manera total en un entorno digital.
- ✓ Canva tiene funciones específicas para docentes, como la integración con sistemas de gestión del aprendizaje (LMS), la posibilidad de compartir trabajos y tareas con cada estudiante, el acceso a miles de plantillas educativas de calidad entre otras.

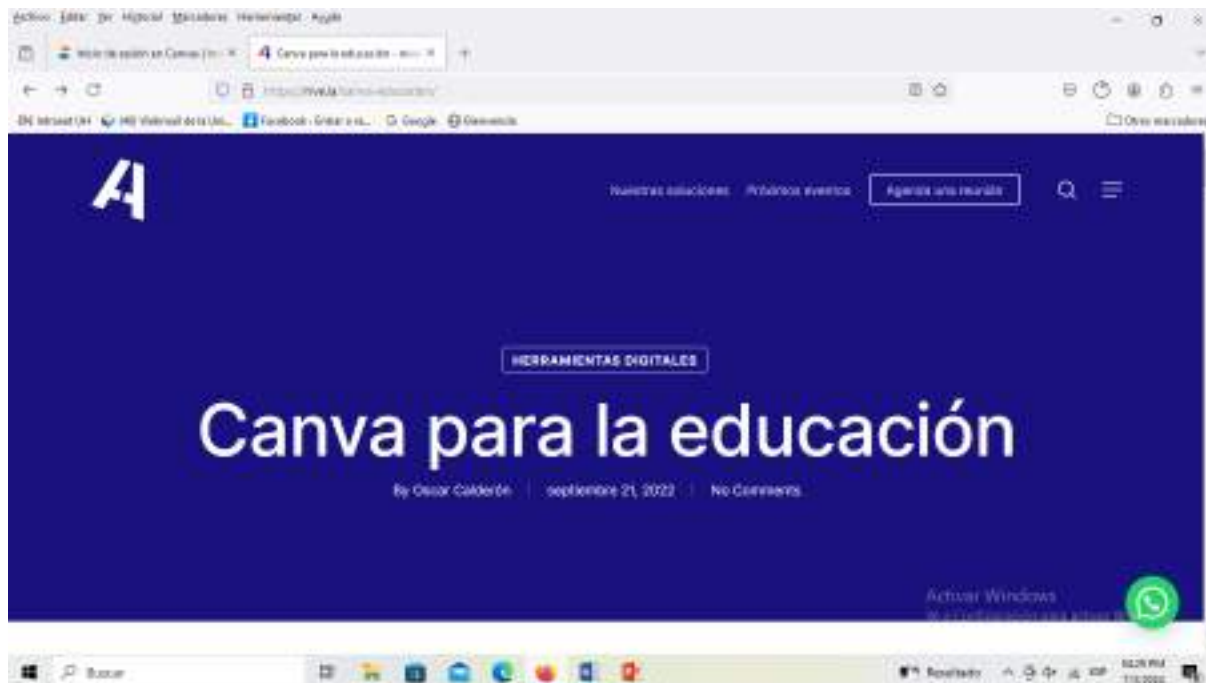
Después de analizar estos elementos por los dúos se discute sobre las principales características de Canvas. Se expresan oralmente todos los docentes que lo deseen; se presenta la imagen y se orienta el objetivo.

Desarrollo: se comenta que Canva es una plataforma de diseño y comunicación visual que salió al mercado en 2013 y cuya misión es poner el poder del diseño al alcance de todo el mundo, para que cualquier persona pueda diseñar lo que quiera y publicarlo donde quiera.



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN



En Internet, estas direcciones se conocen como URL (localizador uniforme de recursos) y se indica las actividades a realizar.

Actividad general: se orienta a los docentes que accedan a los sitio web mediante la URL <https://nive.la/canva-educacion/> Para ello se dispone de computadoras, acceso a internet y .deben comenzar a explorar el sitio.

✓ Se les indica que elaboren una ficha de contenido sobre aspectos significativos encontrados al navegar en el sitio: ¿Qué es?, ¿Cuál es su principal resultado?, ¿Qué me aporta?

Una vez registrados en el sitio se va accediendo a sus diversas potencialidades para la educación.



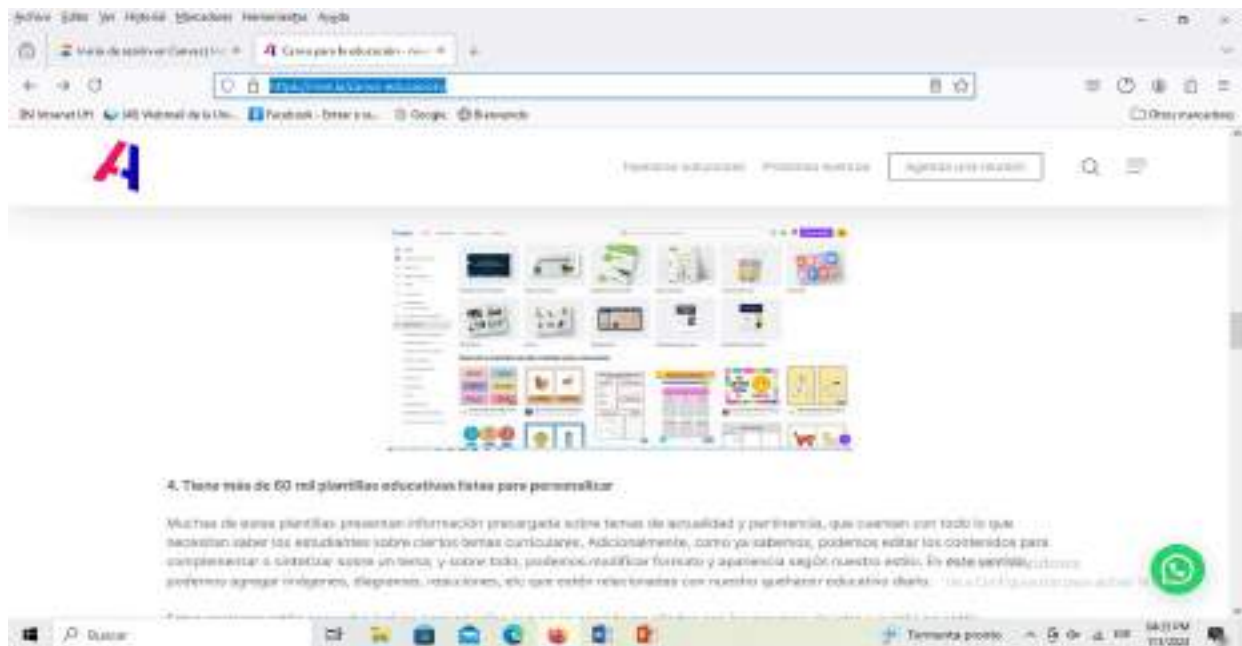
Actividad específica:

Se establecen dúos para facilitar el trabajo y análisis, se reflexiona según las intervenciones de los dúos y se tendrá en cuenta lo que exprese cada docente sobre la utilidad de lo tratado para el proceso educativo y la gestión escolar, a partir de explorar las potencialidades de Canvas.



UNIVERSIDAD
BOLIVARIANA
DEL ECUADOR

TRABAJO DE TITULACIÓN



Conclusiones: Los dúos emitirán sus opiniones a partir de las siguientes interrogantes: ¿Se cumplió el objetivo del taller? ¿Qué faltó o hasta dónde llegó el dúo?

Cierre: Se comenta que se aplicará la técnica participativa PNI (positivo, negativo e interesante), se les muestra a los dúos la lámina para que expresen el estado de ánimo y emitan sus criterios.



	TRABAJO DE TITULACIÓN
---	------------------------------

Taller Metodológico 3

Temática: Plataformas virtuales

Objetivo: Valorar las potencialidades de las plataformas virtuales como espacio comunicacional y de intercambio de la información para el desarrollo científico y pedagógico.

Medios: computadoras y servicio de red, presentación de power point y tarjetas que expresan estado de ánimo o sentimientos.

Introducción: se comenta sobre el taller anterior haciendo y se realiza la siguiente interrogante ¿Conocen alguna plataforma virtual? Se orienta el objetivo del taller.

Desarrollo: Mediante la técnica participativa “Las ideas escritas” se dará respuesta a la interrogante. Se explica en qué consiste la técnica y se les entrega a los docentes una tarjeta para que respondan y escriban sus ideas al respecto.

Al culminar la técnica se procede con el intercambio de las tarjetas con las ideas escritas; de manera que los docentes profundicen sobre las ideas plasmadas por cada dúo sobre las plataformas virtuales; se leerán las ideas y se intercambia al respecto.



Plataforma es un concepto con varios usos. Por lo general se trata de una base que se halla a una cierta altura o de aquello que brinda un soporte, ya sea físico o simbólico. El uso más habitual del término virtual, por su parte, está vinculado a lo que existe de manera aparente o simulada, y no físicamente.

Con estas definiciones en claro, podemos introducirnos en el concepto de **plataforma virtual**, que se emplea en el ámbito de la tecnología. Una plataforma virtual es un sistema que permite la ejecución de diversas aplicaciones bajo un mismo entorno, dando a los usuarios la posibilidad de acceder a ellas a través de Internet. Esto quiere decir que, al utilizar una plataforma virtual, el usuario no debe estar en un espacio físico determinado, sino que sólo necesita contar con una conexión a la Web que le permita ingresar a la plataforma en cuestión y hacer uso de sus servicios.

Las plataformas virtuales, por lo general, se emplean para la educación a distancia e intentan simular las mismas condiciones de aprendizaje que se registran en un aula. Aunque cada plataforma puede presentar diferentes características, lo habitual es que permitan la interacción de los alumnos entre sí y con los profesores. Para esto, cuentan con diversas vías de comunicación, como chat, foros, etc.

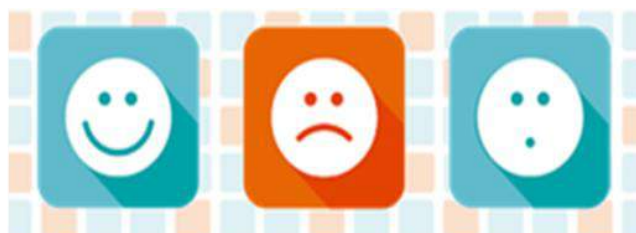
Se comenta que se centrará la atención en las potencialidades de las plataformas virtuales y se indican las actividades a realizar.

Actividad específica:

Se establecen dúos para facilitar el trabajo y análisis, se reflexiona según las intervenciones de los dúos y se tendrá en cuenta lo que exprese cada docente sobre la utilidad de lo tratado para el proceso educativo y la gestión escolar, a partir del uso de las plataformas virtuales.

Conclusiones: Los dúos opinarán a partir de las siguientes interrogantes: ¿Se cumplió el objetivo del taller? ¿Qué faltó o hasta dónde llegó el dúo?

Cierre: Se aplicará la técnica participativa ¿Cómo me siento ahora? Se muestra a los dúos tarjetas que expresan estado de ánimo o sentimientos y estos seleccionarán el estado de ánimo o sentimientos que los identifiquen, a la vez argumentarán las razones de la selección.



Estados de ánimo y sentimientos

Se valorará las razones que expresen de cada tarjeta seleccionada y se indaga sobre las principales necesidades de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes.

El desarrollo del curso de capacitación (Anexo 3) sobre temas en correspondencia con las necesidades y los resultados obtenidos en el diagnóstico, vinculados al subsistema educacional que dirige para su introducción en el contexto de actuación específico, teniendo en cuenta que deberá:

- ✓ Responder a las necesidades de conocimiento previo de los docentes para emprender los procesos de alto grado de autonomía y creatividad y a las de apropiar a estos de una cultura general sobre el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes.
- ✓ Estructurar el contenido por su esencialidad, que les permita a los docentes comprender el nuevo conocimiento que constantemente se renueva sobre el uso de herramientas y plataformas virtuales.

- ✓ El curso antecede al entrenamiento para preparar al profesor desde el punto de vista teórico y metodológico y así poder emprender el entrenamiento: ejercitarse en el puesto de trabajo y llevar a la práctica profesional activa lo aprendido. (Bernaza (2013).

Acciones de la Etapa 3: creación de materiales digitales

El desarrollo del programa de entrenamientos (Anexo 4) sobre los temas tratados en el curso para ejercitarse en el puesto de trabajo e introducir en el contexto de actuación específico lo aprendido, teniendo en cuenta que se deberá:

- ✓ Generar debates científicos a partir de fuentes de información en las que se trate sobre el uso de herramientas y plataformas virtuales.
- ✓ Proporcionar las herramientas necesarias para el diseño y creación de materiales digitales, tales como la elaboración de infografías, mapas mentales, cuadros sinópticos sobre diversas temáticas a tratar con diferentes niveles en el tratamiento de la información.
- ✓ Promover la autonomía y la creatividad de los docentes en un clima comunicativo adecuado que estimule la creación de materiales digitales.
- ✓ Favorecer la construcción del propio aprendizaje de los docentes con flexibilidad asumiendo sus responsabilidades del proceso de aprendizaje y aprender de este.
- ✓ Propiciar la valoración crítica sobre su actividad, sobre sí mismo y los demás.

El entrenamiento asumido para actualizar, perfeccionar, sistematizar y consolidar habilidades y conocimientos prácticos con elevado nivel de independencia para el desempeño profesional o su reorientación, así como el uso de nuevos procedimientos y tecnologías.

Entrenamiento 1. Internet y las redes sociales

Objetivo: Interactuar mediante diversos dispositivos móviles y aplicaciones digitales en las redes sociales con autodeterminación.

Sistema de conocimientos: Las redes sociales y su uso en educación, dispositivos móviles y sus potencialidades en la docencia.

Medios: Computadoras, Internet, dispositivos móviles.

Fase de orientación

- ✓ Aseguramiento del nivel de partida (ANP) y orientación hacia el objetivo (OO) del entrenamiento.
- ✓ La comprensión por los docentes de las acciones que van a ejecutar en el entrenamiento.

Se comenta sobre los contenidos tratados en el curso de capacitación, relacionados con las aplicaciones digitales disponibles para interactuar en las redes sociales. En esta fase se recuerdan los conocimientos adquiridos por los docentes y se orientan en función de lo que deberán alcanzar con la interacción mediante diversos dispositivos móviles en las redes sociales, a partir de la identificación y descripción de ellas. Para ello se precisa que el entrenamiento se desarrolla mediante actividades y secuencia de pasos, los cuales potencian ejercitar el cerebro, facilitar el proceso de memorización y el saber hacer en la fase de ejecución.

Fase de ejecución

- ✓ Determinación del desarrollo alcanzado por los docentes al interactuar mediante diversos dispositivos móviles y aplicaciones digitales en las redes sociales. En esta fase se dará tratamiento a las actividades del entrenamiento. Se proveerá a los docentes de la secuencia de pasos a realizar, los cuales posibilitan la fijación, asimilación sólida, consecuente y duradera de los conocimientos, precisando qué hacer, cómo y con qué.

Fase de control:

- ✓ Comprobación de los resultados obtenidos en las actividades del entrenamiento para en función de ello realizar ajustes y correcciones.
- ✓ Autoevaluación como parte de la actividad de aprendizaje en los docentes.

En esta fase se garantizará el rendimiento de los docentes y se tendrá en cuenta la opinión de estos mediante la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación que se otorga por Facilitador, la cual se realiza en función del nivel de desarrollo que alcanzaron los docentes en la ejecución de las actividades y la secuencia de pasos. El control abarca todo el entrenamiento de manera continua. Al finalizar se orientará la actividad a desarrollar como parte de su auto preparación.

Actividad de autopreparación

- ✓ ¿Cuáles son los sistemas operativos compatibles para interactuar mediante dispositivos móviles y computadoras en las redes sociales?
- ✓ ¿Cuáles son los dispositivos compatibles para acceder a las redes sociales?
- ✓ ¿Con qué otras redes sociales pudieran interactuar? Diseñe la secuencia de pasos para la interactividad mediante ellas.
- ✓ Elabore cuestionarios o encuestas online para aplicar a estudiantes cuyo contenido responda a su labor docente.

Entrenamiento 2. Creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos

Objetivo: Demostrar la representación de ideas de manera mental, gráfica y simbólica mediante la creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos en computadoras y online con autodeterminación.

Sistema de conocimientos: Herramientas tecnológicas para la creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos; Canva, Genially, Venngage, Visme, Miro y MindMeister en computadoras y online. Características, plantillas prediseñadas y funcionalidad.

Medios: Computadoras, Internet, dispositivos móviles.

Fase de orientación

- ✓ Aseguramiento del nivel de partida (ANP) y orientación hacia el objetivo (OO) del entrenamiento.
- ✓ La comprensión por los docentes de las acciones que van a ejecutar en el entrenamiento.

Se hace un breve comentario de los contenidos del curso recibido y se recapitula lo aprendido y se dan orientaciones para que los docentes puedan demostrar la representación de ideas de manera mental, gráfica y simbólica. Para ello se precisa que el entrenamiento se desarrolla mediante actividades y secuencia de pasos como el anterior.

Fase de ejecución

✓ **Determinación del desarrollo alcanzado por los docentes al representar ideas de manera mental, gráfica y simbólica mediante la creación de infografías.** En esta fase se dará tratamiento a las actividades del entrenamiento. Se proporcionará a los docentes los pasos secuenciales, de manera tal que se precise qué hacer, cómo y con qué.

Actividades

Actividad 1. Creando infografías

Pasos secuenciales:

Seleccionar el tema de la infografía: es el primer paso para crear una infografía. Algunos ejemplos generales son: explicación de un concepto, una tecnología, datos estadísticos, resumen de un documento, convocatorias de eventos, divulgación de reuniones, entre otros.

Identificar las fuentes de información para la infografía: se debe realizar un proceso de recolección de datos del tema a abordar. Es muy importante ir registrando las fuentes de información ya que son un elemento importante en la infografía, que esta sean confiables.

Organizar las ideas: es importante organizar la información recopilada, agruparla por tema y subtemas. Se deben descartar los aspectos que sean poco relevantes o poco interesantes, esto facilitará el rápido acceso a la información recopilada en el paso anterior.

Crear la infografía en grises (bosquejo): una vez organizada la información recopilada, se debe iniciar un bosquejo de la infografía y se deba descartar la información innecesaria para transmitir la idea que se quiere plasmar en la infografía. Esta etapa es fundamental ya que será la que le de creatividad y claridad a la infografía.

Diseñar la infografía: en el diseño se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ **Estilo original:** se debe evitar copiar conceptos gráficos de otras infografías.
- ✓ **Integración:** se debe evitar el exceso de texto.
- ✓ **Color:** se debe emplear colores con buen contraste para facilitar la lectura.
- ✓ **Fuentes:** se debe tener un uso creativo de fuentes y tamaños de letras.

- ✓ **Íconos:** se debe emplear imágenes simples (íconos) para poder comunicar de manera adecuada.

Utilizar herramientas para crear infografías: se debe seleccionar la herramienta para la creación de infografías, teniendo en cuenta las características, plantillas prediseñadas existentes y funcionalidad.

Actividad 2. Creando mapas mentales

Pasos secuenciales:

Definir el propósito principal: como los mapas mentales comienzan desde dentro y se expanden hacia fuera, la idea central se convertirá en el tema fundamental. El propósito principal podría ser: un problema que se está intentando resolver, el proyecto que se está ideando y/o un concepto difícil que se desea aprender.

Adicionar ramas al propósito principal: una vez que sea definido el propósito principal del mapa mental, se deben añadir ramas que detallarán los subtemas más básicos, esto ayuda con la organización de la información. Las palabras clave y las frases breves serán suficientes.

Explorar los temas adicionando más ramas: una vez que se hayan identificado los aspectos principales del tema, se deben añadir más figuras hasta incluir toda la información valiosa. Se debe continuar organizando la información, para ello se ubica lo más importante muy cerca de la figura del propósito principal y los detalles más específicos muy lejos de esta.

Agregar imágenes y colores: se debe mantener la organización en el mapa mental al utilizar colores estándar para distintos niveles de pensamiento. Los colores se pueden administrar según el tipo de herramienta que se elija, pero se deberá tener en cuenta que emplear imágenes ayudará a visualizar y memorizar las diferentes partes del mapa mental. Las imágenes también se pueden usar para unir figuras en lugar de la figura cuadrada tradicional.

Actividad 3. Creando cuadros sinópticos

Pasos secuenciales:

Leer la información a resumir: se deberá leer la información, analizarla y entenderla antes de comenzar el cuadro sinóptico. Esto facilitará el proceso de creación.

Localizar el tema principal del contenido: se deberá utilizar marca textos para subrayar las ideas principales y complementarias desde el inicio. Para que el cuadro sinóptico sea efectivo, las ideas principales deben de ser

realmente importantes y no solamente información irrelevante. Se debe encontrar las diferentes ideas principales y secundarias del tema.

Diseñar un bosquejo: primero, se deberá diseñar un borrador y luego revisarlo y organizarlo de ser necesario para que sea fácil de leer y entender.

Organizar las ideas principales utilizando llaves su enlace: las llaves sirven como conectores de ideas. Se debe conformar información y agregar al cuadro sinóptico, las ideas y conceptos que sean escritas en las llaves se deben volver más específicos. Los cuadros sinópticos pueden ser horizontales o verticales, se utilizan de la manera que se crea más conveniente. Se debe seguir un orden jerárquico de ideas, es decir, de la idea más general a la más específica.

Se precisa que para la creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos se pueden utilizar las diferentes herramientas TIC (Canva, Genially, Venngage, Visme, Miro y MindMeister), las cuales fueron valoradas en el curso de capacitación, entre otras, para hacer de la experiencia, un momento de aprendizaje.

Con independencia de las herramientas que sean seleccionadas se deberá cerciorar que sea una herramienta gratuita y en dependencia de las posibilidades de conexión se podrá emplear la versión en línea o de escritorio.

Ejemplo de rutina con la herramienta (Canva) de escritorio

- ✓ Acceder a la aplicación Google Play Store y localizar la herramienta Canva.
- ✓ Descargar Canva https://www.canva.com/es_mx/descargar/windows/.
- ✓ Abrir el archivo descargado. La instalación empezará y, cuando haya terminado, la aplicación se abrirá.
- ✓ Agregar Canva a la barra de herramientas. Se debe arrastrar el ícono de Canva del explorador a la barra de herramientas. Ahora se podrá diseñar lo que se quiera con un solo clic.

Ejemplo de rutina con la herramienta (Canva) en línea

- ✓ Acceder a Canva mediante el link https://www.canva.com/es_419/
- ✓ Registrarse e iniciar sesión en el sitio para iniciar el proceso de creación con Canva.
- ✓ Se podrán utilizar las plantillas prediseñadas disponibles.
- ✓ Acceder a los siguientes links según el proceso de creación a realizar:

Mapas mentales: https://www.canva.com/es_mx/graficas/mapas-mentales/

Cuadros sinópticos: https://www.canva.com/es_mx/plantillas/s/cuadro-sinoptico/

Infografías: https://www.canva.com/es_mx/crear/infografias/

Fase de control:

- ✓ Comprobación de los resultados obtenidos en las actividades del entrenamiento para en función de ello realizar ajustes y correcciones.
- ✓ Autoevaluación como parte de la actividad de aprendizaje en los docentes.

En esta fase se garantizará la interactividad de los docentes con las diferentes herramientas y se tendrá en cuenta la autoevaluación, la coevaluación y la evaluación otorgada por el Facilitador, a partir del nivel de desarrollo alcanzado en demostrar la representación de ideas de manera mental, gráfica y simbólica. Finalmente se orientará la actividad como parte de su auto preparación.

Actividad de autopreparación

Diseñe una infografía, mapa mental y cuadro sinóptico en los que se integre y generalice el sistema de conocimientos y habilidades del entrenamiento.

Componente 6 (Formas de implementación): son aquellas acciones que van dirigidas a poner en práctica la estrategia de superación profesional de docentes para la integración de las TIC. Para ello las acciones están dirigidas a los responsables de garantizar las condiciones para la implementación de la estrategia y con ello el proceso de superación profesional.

Se deben presentar los aspectos esenciales de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes y explicar las interrogantes que surjan, así como precisar las responsabilidades en el desarrollo del proceso e inserción de la estrategia en el sistema de trabajo del en correspondencia con las exigencias actuales.

Estas exigencias en particular se pueden satisfacer por medio de Talleres Metodológicos, cursos y entrenamiento mediante el trabajo metodológico y la capacitación profesional, ya que se desarrolla en el puesto

de trabajo, entre otras formas organizativas como: la autopreparación y el debate científico, que revisten gran importancia y deben ser ajustadas a las necesidades de los docentes.

En la actualidad estas formas se diversifican en modalidades semipresencial y a distancia lo que permite no interrumpir el proceso de capacitación, así como facilita la formación continua del docente desde el puesto de trabajo. Las Formas de implementación se basan en alianzas estratégicas y la colaboración entre el Instituto de formación educativa de Pastaza y la Universidad.

Componente 7 (Formas de evaluación): tienen como fin esencial analizar esta para emitir juicios de valor sobre el desarrollo de la aplicación y sus resultados. Expresan cómo se puede evaluar la estrategia en su conjunto incluidas las formas de implementación. En este sentido a partir del análisis realizado, los juicios de valor a emitir se concretan en evaluar la estrategia y los cambios que se han producido en los docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza.

Se realizará la valoración de cómo las etapas han guiado la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes y cómo ha evolucionado la ejecución de la estrategia y las formas de implementación.

La evaluación permite informar, describir, explicar y comprobar el desarrollo del proceso de capacitación. El proceso evaluativo de la estrategia se caracteriza por su enfoque sistémico, sistemático e integral, de retroalimentación constante.

3.3 Valoración de los resultados obtenidos

Previo a la puesta en práctica de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes, se aplica una entrevista a los directivos (Anexo 5) para obtener opiniones de estos sobre los talleres metodológicos, el programa del curso y los entrenamientos elaborados, lo cual viabiliza su posterior implementación.

Como punto de partida, se apreció la disposición de los directivos para llenar el instrumento y opinar sobre los talleres metodológicos, el programa del curso y los entrenamientos elaborados como formas de implementación de la estrategia.



La valoración realizada sobre los Talleres Metodológicos fue favorable (Gráfico 3), pues según la escala valorativa referida, los cuatro directivos para un 100%, consideraron que la estructura y los objetivos formulados de los Talleres Metodológicos es muy adecuada (5), lo que denota que están totalmente conforme con lo que se propone. En relación con el sistema de conocimientos de los Talleres Metodológicos, tres directivos para un 75 % opinaron que es muy adecuado (5) y uno para 25 % opinó que es bastante adecuado (4), lo cual demuestra que sí está conforme, pero que existen elementos que pueden ser mejorados. Sobre el tratamiento que se le da a la terminología informática y las técnicas participativas empleadas, las valoraciones se ubican en la escala de muy adecuado, pues los cuatro directivos para un 100% así lo indicaron.

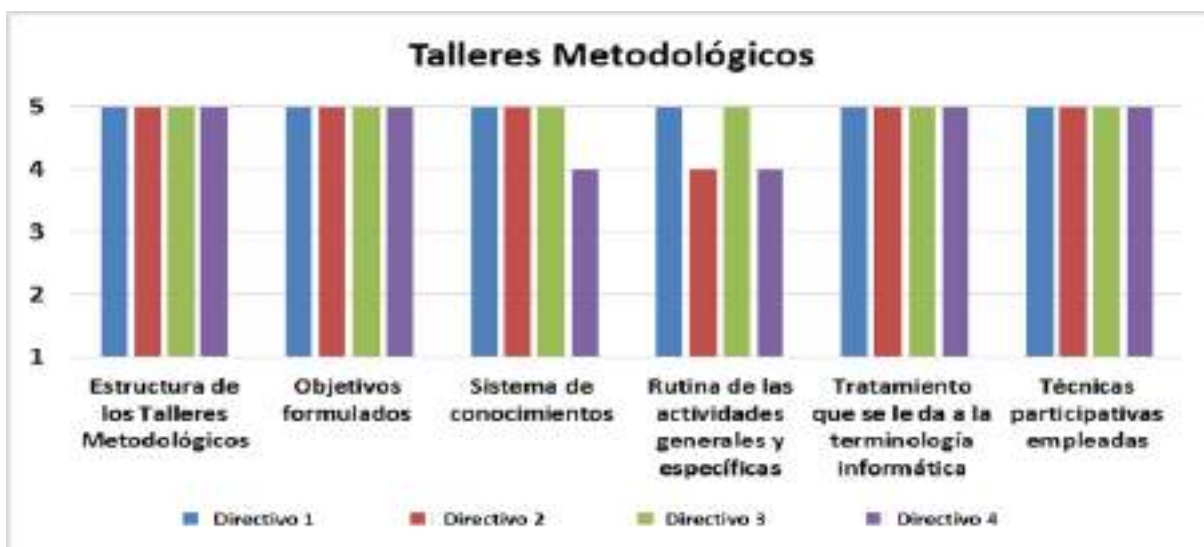


Gráfico 3. Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (talleres metodológicos)

Las opiniones emitidas sobre el programa del curso (**gráfico 4**) fueron favorables ya que la justificación del curso y los requisitos de ingreso a este fueron valorados de muy adecuados (5) por los cuatro directivos para un 100%. Con respecto al objetivo general, tres directivos para un 75 % opinaron que es muy adecuado (5) y uno para 25 % opinó que es bastante adecuado (4). Sobre el sistema de habilidades y de evaluación, los cuatro directivos coinciden en valorarlos de muy adecuado (5).

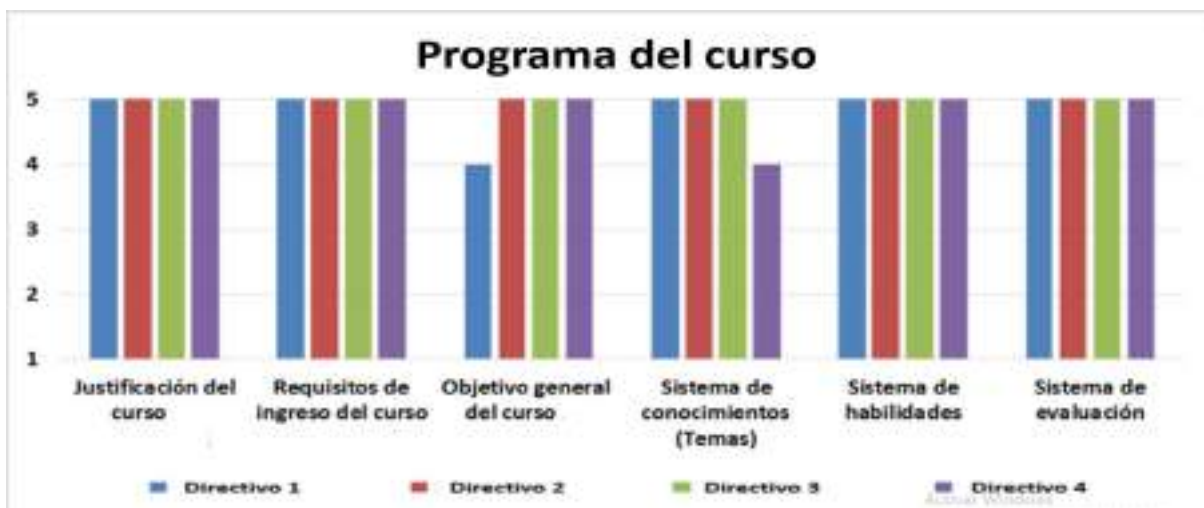


Gráfico 4. Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (programa del curso)

el programa de entrenamiento (**gráfico 5**) obtuvo valoraciones satisfactorias pues los cuatro directivos para un 100% consideraron que la justificación del programa, el objetivo general y los requisitos de ingreso fueron valorados de muy adecuados (5) con lo cual se revela que están totalmente conforme con lo propuesto. en relación con el sistema de conocimientos, solo un directivo para 25 % opinó que es bastante adecuado (4) y los tres restantes para un 100% lo valoraron de muy adecuado (5).

sin embargo, en el sistema de habilidades hubo un consenso y se valoró de muy adecuado (5) para un 100%. con respecto al sistema de evaluación, los cuatro directivos para un 100% lo valoró de muy adecuado (5) y uno para 25 % opinó que es bastante adecuado (4), lo que supone que están conformes, pero que existen elementos que pueden ser mejorados



Gráfico 5. Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (programa de entrenamiento)

Al valorar los entrenamientos (Gráfico 6), se puede apreciar que los cuatro directivos para un 100%, están conformes con lo que se propone al considerar que los objetivos de los entrenamientos, las fases de orientación, de ejecución y de controles son muy adecuados (5). Sobre la rutina de las actividades y pasos secuenciales, así como el sistema de evaluación, tres directivos para un 75 % apreciaron que son muy adecuados (5) y uno para 25 % lo apreció de bastante adecuado (4), lo que evidencia que sí está conforme, pero que existen elementos que pueden ser mejorados.



Gráfico 6. Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (entrenamientos)



con la finalidad de obtener criterios sobre la posibilidad de la puesta en práctica de las formas de implementación de la estrategia de **capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes**, se solicita a los directivos que, en una escala de cinco, seleccionen según su criterio esa posibilidad. en este sentido, los cuatro seleccionaron la máxima puntuación de la escala, lo que infiere que las formas de implementación pueden ponerse en práctica en un 100% (gráfico 7).

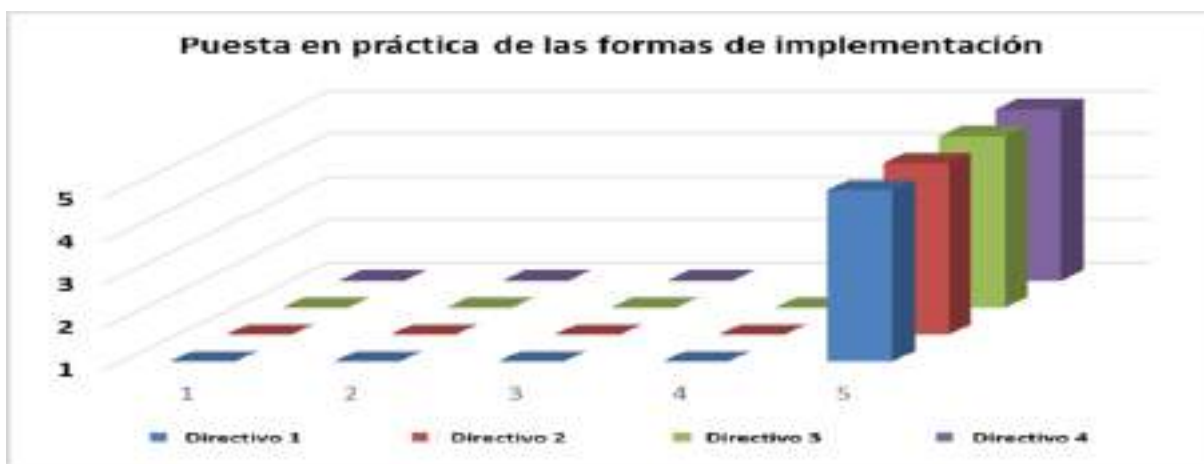


Gráfico 7. Resultados obtenidos de la entrevista a directivos (posibilidad de la puesta en práctica de las formas de implementación)

A partir de los resultados obtenidos de la entrevista a directivos, se procede con la puesta en práctica de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes en el periodo de los cursos 2020-2022, en esta prevaleció el empleo de los métodos de Observación científica y Vivencial, pues desde el punto de vista de la capacitación, tener en cuenta la vivencia significa aprovechar de manera intencionada la potencialidad que tienen los docentes para la integración de sus contenidos personales, vivenciales con los sociales preestablecidos.

En este sentido lo vivencial en esta tesis se concreta mediante la articulación del Trabajo Científico-Metodológico de los docentes como en los talleres metodológicos realizados, sin exclusión de ninguno de sus momentos.

La experiencia pedagógica mediante la observación y el intercambio de vivencias, que se produce, deviene en buenas prácticas que se dan en los tres talleres metodológicos desarrollados, que a su vez permitió elaborar

reflexiones y llegar a conclusiones generalizadoras sobre la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docente.

Resultados obtenidos con la puesta en práctica de los Taller Metodológicos

Como resultado del **Taller Metodológico 1 (Encuadre)**, concebido en la segunda etapa de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza., dirigida a la profundización de los conocimientos, habilidades y actitudes personológicas, se puntualizan los aspectos organizativos de los talleres metodológicos a desarrollar y se pudo apreciar las valoraciones favorables emitidas en torno a la necesidad de fortalecer la capacitación en correspondencia con las exigencias actuales.

Ello corroboró la necesaria argumentación del valor y la potencialidad de las herramientas y plataformas virtuales en docentes para planificar las actividades educacionales y directivas. Fueron coincidentes los criterios de los docentes sobre la necesidad de enfrentar el desafío de la utilidad y los modos en que las herramientas favorecen situaciones educacionales, así como la necesidad de organización y gestión de los procesos educacionales. El desarrollo del tema reveló desconocimiento y la emergencia de atención a la capacitación de docentes para el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Se distingue un clima favorable como potenciador de aprendizajes permanentes, que queda enmarcado en el contexto de las emociones por los factores socio-ambientales e interpersonales, además de la capacitación de los docentes para obtener resultados positivos en los procesos educacionales. Todo ello lo logran expresar los dúos con una palabra clave sobre la opinión del Taller Metodológico desarrollado, tales como se ilustra en la figura 3.



Figura 3. Opiniones emitidas en el cierre del Taller Metodológico 1 (Encuadre).

Estas opiniones constituyen consideraciones, juicios e impresiones de los dúos sobre lo acontecido en el taller metodológico de encuadre, lo que deviene en razonamientos a favor de las temáticas a tratar, la metodología a emplear, los recursos materiales y tecnológicos disponibles, las normas del trabajo de los dúos y la evaluación.

El Taller Metodológico 1 suscitó el debate e incentivó el desarrollo de nuevas acciones que contribuyan a la capacitación, particularmente sobre el accionar de los docentes en correspondencia con las exigencias actuales para el uso de herramientas y plataformas virtuales.

en el taller metodológico 2, se profundizó en los elementos esenciales de *canvas* teniendo en cuenta los servicios y soluciones innovadoras que ofrecen orientadas a elevar la calidad del sistema educativo y la gestión del conocimiento. se comprobó mediante la exposición de cada dúo, la autopreparación de los docentes y los conocimientos que poseen sobre ellas.

se pudo apreciar, que el empleo de las preguntas constituyó uno de los procedimientos más eficaces ya que facilitó y promovió la participación de los docentes y su aprendizaje, ya que guían las discusiones, fijaron la atención e ideas, aclararon planteamientos incorrectos.

la participación, mediante las preguntas formuladas, ayudó a mejorar la comunicación entre los dúos, creó un ambiente de permanente reflexión y estimulación hacia la búsqueda de respuestas en ellos, en lugar de ofrecer soluciones precipitadas.

los dúos mostraron una mejor preparación en la elaboración de las fichas de contenido como parte de la actividad general del taller. el **acceso a los menús** de los sitios web, como **actividad específica para cada dúo**, favoreció el aprender haciendo y explorar las 'posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas para mejorar los procesos educativos.

de gran significación resultaron las conclusiones y cierre del taller ya que los dúos emitieron sus opiniones, en las conclusiones lo hicieron mediante interrogantes sobre el cumplimiento objetivo del taller y sobre los avances y lo que faltó. en este sentido el 100% de los docentes coincidieron en afirmar que el objetivo del taller fue cumplido ya que profundizaron en los elementos esenciales, lo cual le concede valor y potencialidad a las **herramientas y plataformas virtuales** para planificar las actividades educativas.

la valoración final del taller llamó a los docentes a la reflexión sobre la necesidad de valorar su actuación en las actividades de aprendizaje orientadas y **que expresaran el estado de ánimo a partir de la lámina ilustrada de conjunto con los criterios positivos, negativos e interesantes, derivados de la técnica pni.** al respecto se emitieron 12 criterios, el 50 % fueron positivos, el 16,6 % fueron negativos y el 33,3 % resultaron criterios interesantes.



Gráfico 8. Resultados obtenidos de la técnica del PNI

los criterios positivos fueron, la integración alcanzada en las actividades, el uso de la pregunta porque propicia la reflexión y favorece la expresión oral y/o escrita, la creación de un ambiente favorable de aprendizaje, se favorece la comunicación participativa y problematizadora, la calidad profesional del taller y la posibilidad de

contar con la orientación necesaria y suficiente para poder ejecutar las actividades mediante la navegación por sitios web.

los criterios negativos más señalados resultaron, el poco tiempo para la ejecución de las actividades en el taller, la confluencia del número de preguntas que no se pueden responder con la calidad requerida en poco tiempo.

como criterios interesantes los docentes plantearon la elaboración de ficha de contenido, la diversidad de experiencias adquiridas a partir del intercambio entre los dúos, la interactividad de los sitios web y la atención diferenciada sobre significados de la terminología informática utilizada.

en el taller metodológico 3 sobre plataformas virtuales se valoraron las potencialidades de estas como espacio comunicacional y de intercambio de la información para el desarrollo científico y pedagógico. se desarrolló el inicio del taller mediante tarjetas entregadas previamente, sus interrogantes suscitaron las ideas plasmadas por los docentes.

la actividad específica para cada dúo, tuvo rasgos distintivos pues se elaboraron indistintamente el cuadro resumen, cuadro sinóptico y mapa mental, en lo cual demostraron un elevado nivel de profundidad en la consulta realizada sobre los servicios que ofrecen las plataformas virtuales y los contenidos que ofrecen los materiales audiovisuales de los diversos niveles educativos.

se pudieron apreciar las diferencias que se establecen entre los organizadores gráficos de representación del conocimiento o de información, en los cuales, de manera abreviada, los dúos expresaron conceptos, características e interpretaciones que les permitieron clarificar y conocer sobre la búsqueda realizada; es decir, esquematizaron la información del contenido de un texto muy extenso en un gráfico, exponiendo únicamente las partes más importantes de este.

el taller fue propicio para evacuar dudas, se promovió un amplio debate sobre la necesidad de orientaciones precisas en las actividades de aprendizaje sobre el sistema de contenidos de los diferentes niveles educativos incluyendo la educación de adultos y la formación profesional pedagógica, así como los libros de texto y cuadernos disponibles para cada nivel educativo. hubo consenso por parte de los directivos al expresar que para usar estratégicamente esos materiales es necesario que previamente se tenga una lógica de planificación que permita buscar la información de modo intencional, consciente y estratégico.

en el taller se socializaron las mejores experiencias sobre las estrategias didácticas desarrolladas, se aportaron valiosas ideas y opiniones para enriquecer estas e integrar estrategias con recursos actuales al servicio de las necesidades de aprendizaje de sus subordinados. los dúos se mostraron preparados durante el desarrollo del taller. mediante el debate se precisaron aspectos necesarios en cuanto a la pertinencia, la validez y credibilidad de todo el universo literario disponible.

resultó muy interesante el desarrollo de las conclusiones, se expusieron opiniones sobre si fue cumplido el objetivo del taller y la apreciación de los dúos sobre lo que faltó. al respecto, se presencié la aceptación de los docentes en que el objetivo del taller fue cumplido y fomentó la organización y gestión de los procesos educacionales.

como resultado de la aplicación de la técnica participativa ¿cómo me siento ahora? en el cierre del taller, se pudo evidenciar favorables estados de ánimos de los docentes al seleccionar, de la lámina ilustrada, el emoji que los identificara. en sentido se obtuvo seis emojis que reflejan una sonrisa modesta, lo que significa conformidad, buen trabajo o cualquier otro sentimiento positivo para un 100% de los docentes.

se valorarán las razones que argumenten el emoji seleccionado, entre estas se destacan las siguientes: porque el taller sensibilizó en la identificación de la importancia de las plataformas virtuales, permitió ampliar y mejorar los conocimientos sobre alternativas viables; despertó el interés y se socializaron las experiencias de la práctica pedagógica; se desarrollaron habilidades para la elaboración de organizadores gráficos de representación del conocimiento, el cuadro resumen, cuadro sinóptico y mapa mental, se potenció la diversificación en contenido y forma, el aprendizaje colaborativo e interactivo.

en estas sesiones se logró que los docentes interactuaran, intercambiaran, discutieran mediante el proceso de ejecución de las actividades que propiciaron el aprendizaje, el cambio, y con él, el logro de los objetivos de los talleres metodológicos. se pudo apreciar la autodeterminación en la apropiación de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo `profesional, la implicación activa en las acciones orientadas al uso de herramientas y plataformas virtuales y la disposición para investigar y usar de forma autónoma o colaborativa nuevas herramientas en su labor docente.

resultados obtenidos del curso de capacitación

en la continuidad de la segunda etapa de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes del instituto de formación educativa de Pastaza, se imparte el curso de capacitación, el cual fue estructurado en correspondencia con las necesidades de los docentes como sujetos de aprendizaje y está dirigido de manera consciente con las exigencias actuales en los procesos educativos.

en el desarrollo del curso se pudo apreciar la activa la participación de los docentes y la calidad de sus intervenciones, el cumplimiento con calidad en la realización de las actividades orientadas como autoaprendizaje, lográndose la sistematización, integración y personalización de la evaluación sistemática, tanto oral como escrita.

los docentes entendieron la cooperación y colaboración, a fin de elevar las potencialidades investigativas en la solución de problemas referidos a cada tema, de acuerdo a las tendencias actuales para el uso de herramientas y plataformas virtuales, como proceso sistémico y eje integrador en el proceso docente, valorar la importancia de internet y los recursos tecnológicos en las esferas de actuación docente, argumentar sobre las potencialidades de las redes sociales como herramientas de comunicación y mensajería instantánea, caracterizar la infografía, el mapa mental y cuadro sinóptico como recursos para asistir el proceso docente, todo lo cual devela el desarrollo del sistema de habilidades y el logro de los saberes necesarios para el proceso docente de manera pertinente.

en la culminación del curso los docentes expusieron un diseño de actividades elaborado de manera individual en las que integraron y generalizaron el contenido del curso, lo que pone de manifiesto el cumplimiento de su objetivo.

con el objetivo de recabar evidencias cualitativas sobre los resultados obtenidos de la puesta en práctica del curso, se solicita a los docentes que respondan diferentes preguntas mediante la aplicación de una encuesta (anexo 6).

la encuesta aplicada contiene siete preguntas, en las cuales se indagó sobre la duración, flexibilidad del horario, satisfacción, si les proporcionó aprendizajes teóricos, beneficios que aportó, aspectos que consideren innecesarios en el curso de capacitación, así como las sugerencias o comentarios que ayuden a mejorar este, con la finalidad de obtener información sobre la aceptación de los docentes.



cómo se puede apreciar (gráfico 9), en la primera pregunta, dirigida a si la duración del curso fue lo suficientemente buena como para satisfacer las expectativas, los seis docentes respondieron que si para un 100%, tanto igual se comportó los resultados de la segunda pregunta en cuanto a que el horario del curso fue flexible y en la tercera pregunta relacionada con la satisfacción, también respondieron afirmativamente los seis docentes que se sienten satisfechos después de culminar el curso. asimismo, en cuarta pregunta afirmaron que el curso les proporcionó aprendizajes teóricos para un 100%.



Gráfico 9. Resultados obtenidos del curso

En la quinta pregunta los docentes debían indicar los aspectos que más le beneficiaron del curso, se pudo acopiar que los siguientes:

- ✓ El contenido del curso es aplicable en mi desempeño profesional
- ✓ El contenido del curso es actualizado y confiable
- ✓ El curso es de gran utilidad para asesorar y preparar materiales docentes en el uso de herramientas y plataformas virtuales
- ✓ El curso me permite transmitir y compartir con mis colegas.
- ✓ El curso es útil para planificar las actividades docentes
- ✓ El curso contribuyó al incremento de los conocimientos de los relacionados con las herramientas y plataformas virtuales

en la sexta pregunta debían indicar los aspectos que consideraran innecesarios en el curso. en este sentido, los docentes refieren que la exposición del diseño de actividades, como evaluación final del curso, resulta

innecesaria que sea de manera individual pues consideran que en dúos como en los talleres metodológicos se logre el cumplimiento de su objetivo.

la séptima pregunta está dirigida a que los docentes den **sugerencias o comenten con vista a mejorar el curso. al respecto sugieren:**

- ✓ Incluir, en la medida de lo posible, tutoriales o guías de manera tal que quede como material de ayuda del curso y los entrenamientos.
- ✓ Incluir, si es posible, materiales audiovisuales ya que el video tiene un papel muy relevante, aporta mayor motivación y permite una mejor asimilación de determinados conceptos.
- ✓ Intencionar esta capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales, también a los directivos.

resultados obtenidos del programa de entrenamiento

en la ejecución de la tercera etapa de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes, dirigida a la creación de materiales digitales que respondan a las necesidades particulares de su contexto de actuación, se imparte el programa de entrenamiento, distribuido en temas que dan continuidad a los temas tratados en el curso con la finalidad del aprender a hacer, ejercitarse en el puesto de trabajo y llevar a la práctica profesional activa lo aprendido.

cada entrenamiento se desarrolló mediante tres fases, la fase de orientación; primordial para la comprensión por los docentes, de las actividades que debieran realizar en el entrenamiento. se aseguró el nivel de partida de cada actividad y secuencia de pasos previstos y se orientaron los objetivos. en cada entrenamiento se comentó sobre los contenidos tratados en el curso a modo de repaso con el objetivo de consolidar los conocimientos y reforzar el recuerdo de lo aprendido. los docentes demostraron saber analizar y reflexionar sobre el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes, como proceso sistémico y como eje integrador en el proceso educativo.

la fase de ejecución en cada entrenamiento permitió apreciar el desarrollo alcanzado por los docentes en las propias actividades concebidas ya que pusieron en práctica los conocimientos adquiridos. se apreció el desarrollo de habilidades al interactuar con los dispositivos móviles y aplicaciones digitales en las redes sociales, fueron capaces de identificar y comparar las herramientas tecnológicas para la creación de infografías, mapas

mentales y cuadros sinópticos en las computadoras y en línea, lo que les permitió una selección adecuada y demostrar la representación de ideas de manera mental, gráfica y simbólica, en las que integraron el contenido de los entrenamientos, lo que a su vez aseguró el cumplimiento del objetivo del programa de entrenamiento.

la fase de control en cada entrenamiento permitió comprobar los resultados obtenidos y a partir de ahí se realizaron los ajustes y correcciones necesarios.

para constatar en los entrenamientos la evolución del proceso de capacitación y el accionar de los docentes, se aplica una guía de observación (anexo 7), la cual contiene nueve aspectos a observar que devienen en indicadores y dimensiones de la investigación.

como resultado del entrenamiento 1. internet y las redes sociales, dirigido a interactuar mediante diversos dispositivos móviles y aplicaciones digitales en las redes sociales, en las cuales se presencié, mediante la observación directa, un ambiente de colaboración y cooperación en la ejecución de los pasos secuenciales e interactividad, tanto con las diferentes aplicaciones digitales como con las versiones de escritorio.

asimismo, se apreció un incremento en cada uno de los indicadores, lo cual denota la pertinencia de las actividades desarrolladas en el entrenamiento 1 (gráfico 10). no obstante, se puede apreciar como de manera paulatina a partir de la interactividad se lograron superar algunos indicadores que en la actividad 1 se ubicaron en la escala de poco adecuado (2), como son los indicadores 5, 6, 7 y 8:

indicador 5: **uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes** al servicio de las necesidades de aprendizaje.

indicador 6: exploración de las posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas para mejorar los procesos educativos.

indicador 7: autodeterminación en la apropiación de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo profesional.

indicador 8: implicación activa en las acciones orientadas.

esto infiere que se debe continuar trabajando, con mayor énfasis en las dimensiones tecnológica y personalológica. nótese como en las actividades 2 y 3 se logra un incremento en los indicadores referidos que

sobrepasan la tendencia central y alcanzan niveles superiores, ubicándose en la escala de adecuado (3) a partir del cálculo de la mediana (me) para datos agrupados.

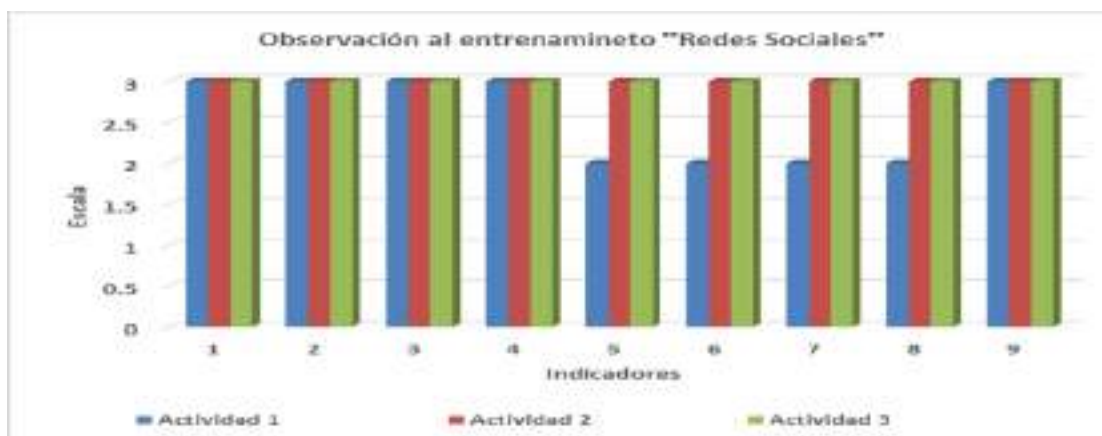


Gráfico 10. Resultados obtenidos del comportamiento de los indicadores en el entrenamiento 1 (Redes sociales)

De significativo valor resultó la originalidad lograda por los docentes en la realización de la actividad de autopreparación del entrenamiento 1, al diseñar la secuencia de pasos para la interactividad con otras redes sociales que identificaron, como, por ejemplo: Instagram, Twitter y LinkedIn. Demostraron un excelente desarrollo en identificar y caracterizar distintas herramientas para mejorar los procesos educativos, así como en explorar las posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas para mejorar los procesos educativos.

De igual manera manifestaron una excelente autodeterminación en la apropiación de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo profesional para el uso de herramientas y plataformas virtuales, así como la excelente implicación activa en las acciones orientadas, evidenciado en la búsqueda actualizada y pertinente de la información.

Tanto igual, evidenciaron una excelente disposición para investigar y usar de forma autónoma o colaborativa nuevas herramientas en su labor educativa, esto pudo apreciarse con mayor énfasis en la elaboración de los diferentes cuestionarios online como parte de las actividades de autopreparación.

La observación directa al **Entrenamiento 2. Herramientas para la creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos**, dirigido a demostrar la representación de ideas de manera mental, gráfica y simbólica



mediante la creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos en computadoras y online, aportó nuevos elementos de gran valía para la investigación y para la apropiación de nuevos saberes en los docentes, ya que se evidenció en las tres actividades concebidas, la creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos mediante diversas herramientas TIC, teniendo en cuenta los pasos secuenciales ofrecidos y los resultados obtenidos fueron favorables (Gráfico 11).

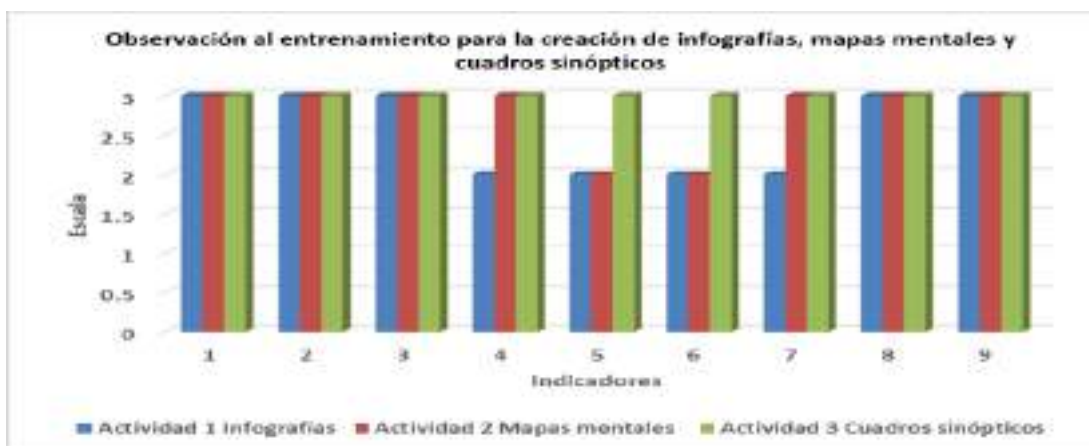


Gráfico 11. Resultados obtenidos del comportamiento de los indicadores en el entrenamiento 2 (Creación de infografías, mapas mentales y cuadros sinópticos)

Como se puede apreciar en el gráfico, en la actividad 1 del entrenamiento 2, representada con color azul, los indicadores 4, 5, 6 y 7 se ubican en la escala de Poco Adecuado (2). En la actividad 2 (creación de mapas mentales), representada con color rojo, los indicadores 5 y 6 se comportan de igual manera.

Indicador 4: Identificar y caracterizar distintas herramientas para mejorar los procesos educacionales.

Indicador 5: Integración de estrategias y recursos actuales al servicio de las necesidades de aprendizaje.

Indicador 6: Exploración de las posibilidades de transformar, adaptar o crear nuevas formas, usos o aplicaciones de las herramientas para mejorar los procesos educacionales.

Indicador 7: Autodeterminación en la apropiación de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo profesional para el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Todo ello está dado fundamentalmente, en que por vez primera los docentes se enfrentan a diseñar una infografía y un mapa mental, así como en seleccionar la herramienta para la creación de estos y lograr un

proceso de interactividad teniendo en cuenta las características de la herramienta seleccionada y su funcionalidad, aunque en la actividad 2 logran identificar y caracterizar mejor las distintas herramientas para el proceso creativo y mayor autodeterminación en la apropiación de nuevos conocimientos para lograr un nivel superior de desarrollo profesional. Ya en la actividad 3 (creación de cuadros sinópticos), representada con color verde, se logran los niveles deseados, según la escala de Adecuado (3).

Mediante estas vivencias en los entrenamientos, se logra activar la unidad cognitivo-afectiva dada entre la personalidad de los docentes y el ambiente de la capacitación, en el cual estos logran ser protagonistas de su propio aprendizaje, se facilita el intercambio, la creación y buenas prácticas dirigidas a actualizar, perfeccionar, sistematizar y consolidar habilidades y conocimientos prácticos con elevado nivel de independencia mediante el uso de nuevos procedimientos y el uso de herramientas y plataformas virtuales.

Para los resultados obtenidos de la observación directa a los entrenamientos, las dimensiones también obtienen incremento en sus valores, estos se oscilan entre 2.66 a 3 de la escala ordinal asumida (Gráfico 12).

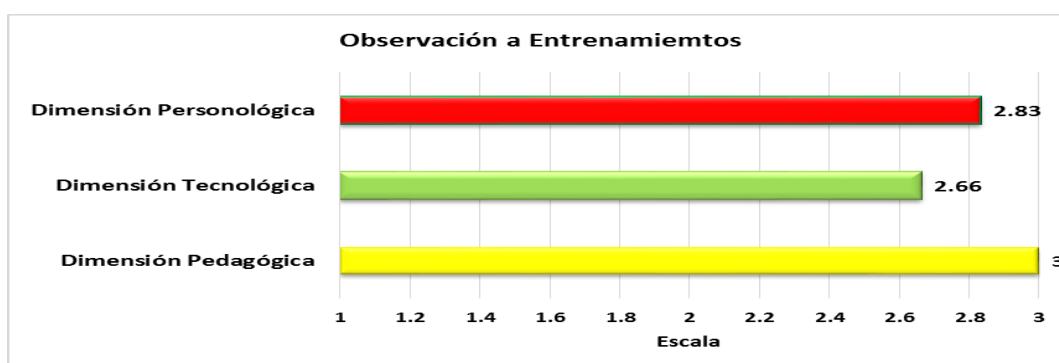


Gráfico 12. Resultados obtenidos del comportamiento de las dimensiones al final

Estos resultados permiten evaluar la dimensión Pedagógica (3), Tecnológica (2,66) y Personalógica (2,83) de Adecuado mediante el cálculo de la mediana (Me). La dimensión Pedagógica alcanza el máximo nivel de la escala y las dimensiones Tecnológica y Personalógica sobrepasan la tendencia central y en la medida que se sistematicen las acciones de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes, estos resultados deberán alcanzar el máximo nivel de la escala (3). Para una mejor comprensión, se establece una comparación de estos resultados del inicio y final de la investigación (Grafico 13).

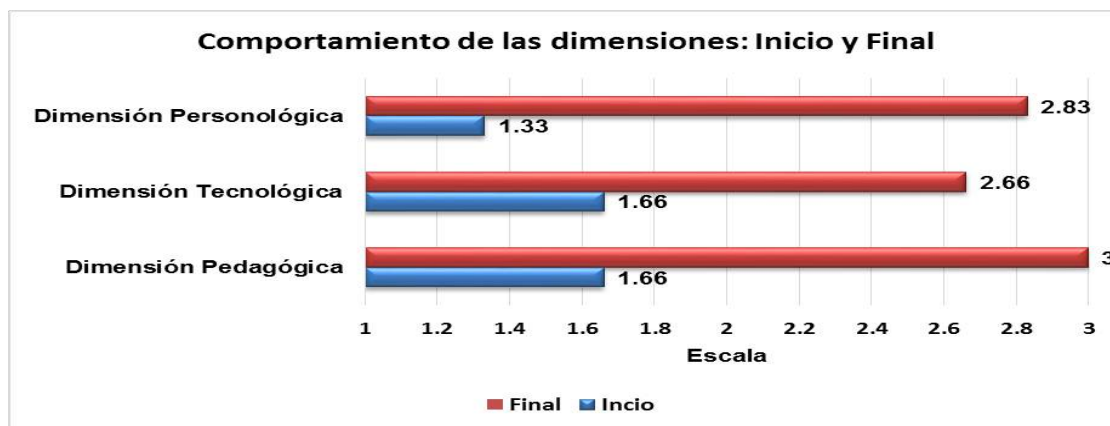


Gráfico 13. Comparación de los resultados obtenidos del comportamiento de las dimensiones al inicio y final

El comportamiento de los indicadores y dimensiones conllevan a reconocer los cambios en la variable dependiente de la investigación

Conclusiones parciales del capítulo

- La estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, se presentó desde sus fundamentos, componentes, características y aspectos distintivos.
- La validación y puesta en práctica de la estrategia propuesta develó su pertinencia actualidad y nivel de transformación en los directivos, respondiendo a sus necesidades de capacitación.



CONCLUSIONES

1. La determinación de los referentes teórico-metodológicos realizada posibilitó sustentar que el proceso de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes es imprescindible en la época actual para potenciar una profesionalización tecnológica, optimizar los espacios y recursos de que disponen en su contexto de actuación y concretar sus funciones en el orden pedagógico, tecnológico y personológico.
2. La caracterización del estado inicial de docentes, demostró necesidades de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales, especialmente para planificar y gestionar sus actividades docentes, así como el limitado desarrollo para identificar y caracterizar distintas herramientas e integrar estrategias y recursos al servicio de las necesidades de aprendizaje, estando afectadas las dimensiones Pedagógica, Tecnológica y Personológica.
3. La elaboración de una estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza, en correspondencia con las exigencias actuales, se llevó a cabo a partir de los fundamentos que la sustentan y sus componentes, fundamentalmente sus características de ser objetiva, participativa, flexible y actualizada.
4. La valoración de los resultados obtenidos con la puesta en práctica de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes permitió develar su pertinencia a partir de las transformaciones sucedidas mediante el desarrollo de los talleres metodológicos y los entrenamientos, las cuales alcanzan el máximo nivel en la dimensión Pedagógica y sobrepasan la tendencia central en las dimensiones Tecnológica y Personológica, lo que deduce que fueron atendidas las necesidades de superación profesional de los docentes para integración de las TIC.

RECOMENDACIONES

Culminada la investigación se recomienda:

1. Valorar el nivel de generalización de la estrategia de capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes del Instituto de formación educativa de Pastaza en la solución de problemáticas, concretamente las relacionadas con la capacitación de los docentes de todo el Instituto y de los directivos.
2. Profundizar en el estudio de la capacitación para el uso de herramientas y plataformas virtuales en docentes, articulando el trabajo docente metodológico y el entrenamiento como forma organizativa de la capacitación, los que armonizados entre sí, procuran la apropiación de saberes en el orden pedagógico, tecnológico y personalológico, lo que permite mejorar de forma continua la gestión de los procesos educacionales de manera objetiva, participativa, flexible y actualizada.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguiar, B., Velázquez, R. y Aguiar, J. (2019). Innovación docente y empleo de las TIC en la Educación Superior. *Revistas Espacios*, 40(2). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400208.html>
- Aguilar, B. & Arteaga, J. (2022). Estrategias didácticas digitales para el aprendizaje significativo, en la asignatura de literatura. Dspace. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/60134>
- Almaguer Rodríguez, L. M. (2002). Impacto del componente dirección de la preparación y superación de cuadros y su contribución al desempeño directivo. Tesis en opción al título académico de Máster en Dirección. Retrieved from <http://www.uho.edu.cu>
- Añorga Morales J. (2014). La educación avanzada y el mejoramiento profesional y humano. La Habana: Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”; 2014.p.19-31.
- Añorga, J. (1989). El perfeccionamiento del sistema de superación de los profesores universitarios (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona, Ciudad de La Habana, Cuba.
- Añorga, J. (1998). Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. Impresión Ligera, p. 11.
- Añorga, J. (2012). La Educación Avanzada teoría pedagógica para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad. CENESEDA, p. 87.
- Area, M. (2010). El proceso de integración y uso pedagógico de las TIC en los centros educativos. Un estudio de casos. *Revista de Educación*, 352. pp. 77-97.
- Arteaga, F. (2016). La filosofía de la educación desde la obra martiana. Las Tunas: Editorial Académica Universitaria.
- Ballesteros, C., López, E., & Torres, L. M. (2015). Las plataformas virtuales: escenarios alternativos para la formación. *Las plataformas virtuales: escenarios alternativos para la formación*. ResearchGate, 10.
- Barriga Fray, J.I; Barriga Fray, L.F; Barriga Fray, S.F. (2023). Interdisciplinariedad en la formación de competencias organizacionales en el docente universitario del idioma inglés. *Bibliotecas. Anales de Investigacion*;19 (2), 1-7
- Bernaza GJ, Aparicio JL, De la Paz E, Torres AM, Alfonso JE. (2021). La educación de posgrado ante el nuevo escenario generado por la COVID-19. *Educación Médica Superior*. [Internet]. 2020 [citado: 20 julio 2021]; 34(4): e2718.

- Bernaza GJ, de la Paz Martínez E, del Valle García M y Borges Oquendo L de la C. (2017). La esencia pedagógica del posgrado para la formación profesional de la salud: una mirada teórica, crítica e innovadora. Educ Méd. Super. 2017 [acceso 23/07/2021] ;(31). Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1062>
- Bernaza GJ, Troitiño DM y López ZS. (2018). La superación profesional: mover ideas y avanzar más. Varona, Revista Científico-Metodológica. (En Internet). 2018; 68:10. Disponible en: <http://beduniv.reduniv.edu.cu/index.php?page=9&query=mover%20ideas&db=0&scope=book>
- Cabero-Almenara, J. y Palacios-Rodríguez, A. (2021). La evaluación de la educación virtual: las e-actividades. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, 24(2), 169-188. doi: <https://doi.org/10.5944/ried.24.2.28994>
- Carnota, O. (1990): Teoría y práctica de la dirección socialista. Ed. Pueblo y educación. La Habana
- Casanova Morales, F. (2005). Un modelo para la preparación y superación de los cuadros y sus reservas en el contexto de la universalización de la Educación Superior. Folletos Gerenciales. Año IX No. 2, 22-29.
- Castro. O. (2006). La dirección de la superación de maestros y profesores en la escuela. En Dirección, organización e higiene escolar, Parte 1, La dirección de la escuela, en proceso editorial, 2006, p. 123.
- Ciberespacio profesional. (2011). Tecnología de la Información y de la Comunicación (TIC). 2011. (En Internet). Disponible en: <https://fuerzaprofesional.wordpress.com/tecnologia-de-la-informacion-y-de-la-comunicacion-tic/>
- Codina Jiménez, A. (2002). Cambios en el entorno de las empresas en Cuba (1959-2000) Ciudad de la Habana Folletos Gerenciales, Año VI, Número 3, 5-18.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Organización de las Naciones Unidas (ONU); 2016.
- Cordova, L. (2021). ¿La educación ecuatoriana ha innovado en el uso de nuevas metodologías o continúa con prácticas tradicionales?. <https://lab-movil-2222.pubpub.org/la-educacion-ecuatoriana-ha-innovado-en-el-uso-de-nuevas-metodologias-o-continua-con-practicas-tradicionales>
- Cuesta Santos, A. (2001). Gestión del conocimiento, de la organización que aprende y de competencias: la era digital. Revista Ingeniería Industrial. Vol. XXII/No. 4. p 6

- De Armas Ramírez N, Marimón Carrazana JA, Guelmes Valdés EL, Rodríguez del Castillo MA, Rodríguez Palacios A, Lorences González J. (2012). Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. La Habana: Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas; 2012.p.14-19.
- Dominoni, F. (2016). Estrategias directivas para la integración de las TIC en la escuela secundaria. Estudio casos en escuelas de gestión estatal de provincia de Buenos Aires. Argentina.
- Durán, R., Estayniculcar, C., & Álvarez, H. (2015). Adopción de buenas prácticas en la educación virtual en la educación superior. Aula Abierta, 43(2), 77–86. <https://es.scribd.com/document/333291611/>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. <https://www.pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitu-cion.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Registro Oficial No 417. <https://educacion.gob.ec/ley-organica-de-educacion-intercultural-loei/>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2016). Ley Orgánica de la Enseñanza Superior (LOES). Registro Oficial Suplemento 298. <https://www.epn.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/LOES.pdf>
- Estándares Nacionales en TIC para Maestros. ISTE, 2012. Disponible en: www.iste.org
- Fajardo Pérez, LA; Hernández Calderin, E; Molina Álvarez, AT. (2010). Consideraciones acerca de una metodología para evaluar el impacto de la capacitación en la ESIB. Revista Ingeniería Industrial Vol. XXXI, No. 1. P 7.
- Fernández M. (2014). La superación profesional técnica de los profesores agropecuarios de la Educación Técnica y Profesional en los centros politécnicos de Pinar del Río (Tesis doctoral). Pinar del Río; 2014.
- Fernández, L. C., Mayo, J. C. y Romero, Y. (2017). Concepción didáctica para la superación de directivos en contenidos de gestión del cambio organizacional. Didasc@lia: Didáctica y Educación. Vol. VIII. Número 5, Edición Especial.
- Gallardo López, T. (2004): La educación en valores morales en el contexto empresarial a partir del vínculo Universidad- Empresa: hacia un modelo de superación a directivos. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas
- Garbanzo-Vargas, G. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista Educación, 40(1) ,67-87.

- García González, M., García Rodríguez, A. & Ortiz Cárdenas, T. (2021). Análisis desde la evaluación de impacto en la capacitación a directivos. *Avances*, 23(3), 248-268. 2021.
<http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/629/1820>
- García González, M; Fernández García, R.H; García Rodríguez, A y González González, B.A. (2017). Competencias generales de dirección; su formación en la universidad desde lo grupal. *Revista Pedagogía Universitaria* Vol. XXII No. 2. 2017
- García González, M; García Rodríguez, A; Ortiz Cárdenas, T. (2015). Competencias de dirección, importancia de su formación desde la Universidad. *Revista Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, vol. IV, núm. 15, diciembre, 2015. pp. 81-92. Universidad de Carabobo. Carabobo, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=215047546007>
- García, R. (2008). Estrategia Pedagógica para el desempeño de cuadros y reservas del Municipio de Educación de La Lisa. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.
- Gargallo, A. F. (2018). La integración de las TIC en los procesos educativos y organizativos. *Educación en Revista*, Curitiba, Brasil, v. 34 n. 69, p. 325-339.
- Gerabel Muñiz, A. (2012). Reflexiones pedagógicas en torno a una estrategia de preparación y superación para los directores de la Educación Técnica y Profesional. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, Vol. 4, N° 2. 19-30.
- Ginarte Pompa, A. L., González Cruz, I. y García Hernández, M. (2018): "Una experiencia educativa desde una perspectiva vivencial a la luz del perfeccionamiento de la educación de la primera infancia", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (julio 2018). Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/atlane/2018/07/experiencia-educativa.html/hdl.handle.net/20.500.11763/atlane1807experiencia-educativa>
- Gómez Veloz, G y García González, M. (2021). Percepción social de las competencias emocionales en Tiempos de covid-19. Dossier temático Educación superior a la luz de los nuevos tiempos *Revista Diálogos e perspectivas interventivas*, Issn: 2675-682x. Serrinha - Bahia - Brasil, V.2, N.e12026, p.1-11, 2021.
- González Rey, F. (1985): *Psicología de la personalidad*. Ed. Pueblo y Educación. La Habana, 172 p.
- González, S. C. (2012). Entornos personales de aprendizaje en red: relación y reflexión dialéctica a partir de plataformas virtuales, *Adopción de Buenas practicas en La educacio virtual*. 173- 190.

- Guadalupe-Núñez, S, V.(2017). Uniandes Episteme. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación, 4(1), 48-60.
- Guamán Gómez, V. J., Espinoza Freire, E. E., & Herrera Martínez, L. (2020). Fundamentos psicológicos de la actividad pedagógica. Revista Conrado, 16(73), 303-31
- Guardado de Castillo, K.M. (2020). Producción de recursos educativos digitales para educación a distancia con un enfoque desde la neurociencia. Revista Diálogo Interdisciplinario Sobre Educación, Enero-Junio 2020, 2 (1)
- Hamidian, B., Soto, G., & Poriet, Y. (2015). Plataformas virtuales de aprendizaje: una estrategia innovadora en procesos educativos de recursos humanos. http://www.academia.edu/5399761/PLATAFORMAS_VIRTUALES_DE_APRENDIZAJE_UNA ESTRATEGIA_INNOVADORA_EN_PROCESOS_EDUCATIVO
- Hargreaves Andy, H. (2005). Cuando vivimos en una época de test estandarizados es cuando más se requiere hacer una comunidad de aprendizaje. En el marco del seminario taller: Liderazgo en el aula: ¿Realidad o utopía?. Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica.
- IBM. (2021). Empresa de tecnología International Business Machines Corporation, Nueva York. Datos generales. <https://www.ibm.com/>
- Laguna, J. A., Sánchez, A. y Laguna, C. C. (2021). Procedimiento para la superación de directivos, jefes de proyectos e investigadores de la universidad de Holguín en la gestión del proceso de investigación. Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, N. 20 (p.p. 20-29).
- Linares, M. A. (2014). Actualización de la formación por competencias en equipos directivos y riesgos involucrados. Cd Memorias Evento Gerencia Educacional, Palacio de las Convenciones, La Habana.
- López Chaviano. (2006). Puntos de partida y presupuestos teórico-metodológicos de la comunicación a considerar en el diseño de un modelo de educación a distancia para la superación profesional a directivos educacionales en condiciones de universalización de la educación superior". ISimposio de Educación a distancia. Biblioteca Digital Educación a Distancia Vol. II. Universidad Pedagógica "Félix Varela". Villa Clara. Cuba.

- López ZS. (2025). Modelo pedagógico para la superación profesional técnica de los profesores de la rama eléctrica en el contexto de la entidad laboral (Tesis doctoral). UCP Enrique José Varona. La Habana; 2015.
- Loyola Illescas, E. (*Coordinador*). (2021). ¿Qué nos dejó la pandemia?. Retos y aprendizajes para la educación superior. Editorial Universitaria Abya-Yala. Quito-Ecuador. 2021
- Maldonado-Mera, B; Benavides Espinosa, K y Buenaño Cabrera, J. (2017). Análisis dimensional del concepto de estrategia. Revista Ciencias UNEMI. Vol 10. No. 25. Pp 25-35
- Marín Llaver, L. M., Marín Aragón, R. J., & Mendoza Bravo, K. L. (2023). La estrategia como resultado de investigación: Consideraciones metodológicas para su concreción. Universidad y Sociedad 15(6),127-135.
- Martínez López, Y y García González, M. (2015). La capacitación como eslabón base para el proceso productivo del tablero de madera plástica en cuba. Revista caribeña de Ciencias sociales. ISSN: 2254-7630
- Martínez, O., Leyva, F., Prudencio A., Dorrego P. (2020). La estrategia: fundamentos de un resultado científico. Revista Opuntia Brava, 12(3), 19-29.
<https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1045>
- Mesa, G. (2011). Estrategia de superación profesional para potenciar en los directivos la competencia comunicativa para negociar. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. Centro de Estudios de Educación. Santa Clara, Cuba.
- Montagudo, M. D. y Gandía, J. (2014). Entorno virtual de aprendizaje y resultados académicos: evidencia empírica para la enseñanza. Revista de Contabilidad – Spanish Accounting Review, 17 (2), 108–115.
<http://www.redalyc.org/pdf/3597/359733647002.pdf>
- Monzoy Ventre, E.F; Acosta Tabares, D.M y Sánchez Díaz, C. (2011) La capacitación docente, factor clave en la calidad de la educación superior en el Instituto Tecnológico de Oaxaca. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo ISSN 2007 – 7467 Vol. 1, Núm. 2 Enero – Junio 2011
- Mora Zambrano, E. R., Bonilla Jurado, D. M., Núñez Freire, L. A., & Sarmiento Saavedra, J. C. (2018). Inadaptabilidad de los docentes al manejo de plataformas virtuales: caso EducarEcuador. Revista Conrado, 14(62), 39-43. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

- Mora, F. y Castro, A. (2018). El Programa de Aprendizaje en Línea: más de diez años contribuyendo con los procesos de virtualización de la UNED de Costa Rica. *Revista Electrónica Calidad en la Educación Superior*, 9(1), 169 – 204. 2018. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad/article/view/2076>
- Moreira Basurto, C; Pérez Morfi, D y Quintanilla Gavilanes, J.A. (2022). Liderazgo emprendedor. Número especial.
- Moreno-Martín,G., Martínez-Martínez, R., Moreno-Martín,M., Fernández-Nieto, M, I., y Rengifo, G. K., & Espinoza, E. (2019). Estudio sobre los problemas en la educación ecuatoriana y políticas educativas, 1990-2018. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(3), 175-182.
- Nieva Chaves, J. A y Martínez Chacón, O. (2016).Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (4). pp. 14-21. <http://rus.ucf.edu.cu>
- ONU, Organización de Naciones Unidas. (2016). La agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Retrieved from www.sela.org/media/.../agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2016). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Pérez Viera, O. (2006). Un Sistema de Capacitación para el desarrollo de la competencia comunicativa en los dirigentes de la Educación Técnica y Profesional. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico Héctor A. Pineda Zaldivar. Cuba
- RAE. (2014). Diccionario de la lengua española. 23 Edición. <https://dle.rae.es/>
- Ramos, R., García, M. y López, Z.S. (2022). *Formación de directivos desde la virtualidad*. Evento. XII Congreso Internacional Educación y Pedagogía. Red Iberoamericana de Pedagogía – REDIPE. ISBN: 978-1-957395-07-4
- Ramos, R., López, Z.S., y García, M. (2022). *Estrategia de superación profesional de directivos para la integración de las TIC*. I Congreso Científico de Educación CONCEDES.
- Ramos, R., López, Z.S., y García, M. (2022). La superación profesional de directivos en la modalidad a distancia: Reflexiones desde la experiencia. *Referencia Pedagógica*, Vol. 10, Número Especial, pp.14-24.

- Rodrigo-Cano, D., Aguaded, I. y García, F. J. (2019). Metodologías colaborativas en la Web 2.0. El reto educativo de la Universidad. REDU: Revista de Docencia Universitaria, 17(1), 229-244. doi: <https://doi.org/10.4995/redu.2019.10829>
- Rodríguez Anaíz, M. (2013). Especialización en Gerencia, Mención: Sistemas de Información. <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>
- Rodríguez Paz, F. (1990). Enfoques y métodos para la capacitación a dirigentes. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Rodríguez, N., Rodríguez, F y Altamirano, J. (2017). El modelo educativo de la Universidad Central del Ecuador: una opción para la mejora continua de la gestión académica. Revista Ciencias Sociales. 1(41), 143.-150. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CSOCIALES/article/view/1827/1732>
- Rojas, A. J. y Avila Y. (2017a). La formación permanente del profesional de la educación para el uso de las tecnologías de la información y la comunicación desde matices científicos, tecnológicos y sociales. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Año: IV. Número: 3. no.33 Período: Febrero-Mayo, 2017. ISSN: 2007-7890
- Rojas, A. J. y Avila Y. (2017b). La profesionalización tecnológica del docente: un reto para la integración de las TIC a los procesos educativos. Revista Ciencias Pedagógicas, Revista electrónica científico-pedagógica. No.1 (enero-abril), Año 2017, 4ta Época. ISSN: 1607-5888 RNPS: 1844
- Santana Hernández, G. N. (2010): Procedimiento para el diseño de un programa de formación y desarrollo en dirección, aplicable a los cuadros civiles y sus reservas en el Centro de Producción y Desarrollo “AGROFAR”, del municipio Santo Domingo. Tesis de Maestría en Dirección. CEDE. Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas
- Servicios TIC. (2006). Definición de TIC. Disponible en: <http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html>
- Troitiño Díaz, D.M. (2020). La superación profesional de los directivos y reservas en las escuelas ramales. Revista Referencia Pedagógica. Vol. 9, No.2, mayo-agosto, pp. 247-258, ISSN: 2308-3042. Año 2020
- Troitiño DM. (2020). La superación profesional de los directivos y reservas en las escuelas ramales. Revista Referencia Pedagógica. 2020, 9(2): 247-258.
- UNESCO. (2004). Compendio mundial de la educación 2004. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo. Instituto de Estadística de la UNESCO, Montreal 2004

UNESCO. (2015). Educación para Todos: Los seis objetivos EPT. París: UNESCO; 2015. Disponible en:

<http://www.unesco.org/new/es/education/themes/leading-theinternationalagenda/education-for-all/efa-goals/>

Valle Lima, Alberto (2012). La investigación pedagógica. Otra mirada. La Habana. Pág. 156-58. (En formato digital)

Varona Domínguez, F. (2023). Perspectivas en la utilización de las tecnologías de información y comunicación en la educación superior. Revista Visión Antataura. Vol.6, No.2: 170-184. Diciembre 2022-Mayo 2023. Panamá. ISSN 2520-9892.