



OFICINA DE POSGRADOS

Tema:

**MODELO DE AUTOCAPACITACIÓN DOCENTE EN RESPUESTA AL
PERFECCIONAMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL SEGÚN NECESIDADES
INSTITUCIONALES**

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Magister en
Innovación en Educación**

Línea de Investigación:

Innovación e Intervención Educativa: Procesos académicos e institucionales

Autora:

Lcda. Andrea Belén Medina Zanipatín

Director:

Eulalia Beatriz Becerra García, Dra. Mg.

Ambato – Ecuador

Noviembre 2021

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

MODELO DE AUTOCAPACITACIÓN DOCENTE EN RESPUESTA AL PERFECCIONAMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL SEGÚN NECESIDADES INSTITUCIONALES.

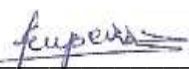
Línea de Investigación:

Innovación e Intervención Educativa: Procesos académicos e institucionales

Autora:

Lcda. Andrea Belén Medina Zanipatín

Eulalia Beatriz Becerra García, Dra. Mg

f. 

Calificador

Ana del Rocío Martínez Yacelga, Dra. Mg

f. 

Calificador

Enma Carmen Leiva Sánchez, Dra. Mg

f. 

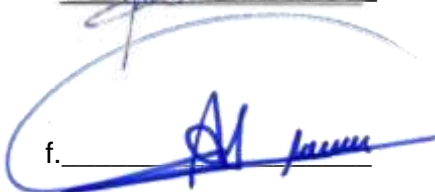
Calificador

Padre Juan Carlos Acosta, Msc

f. 

Coordinador de la Oficina de Posgrados

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr

f. 

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Noviembre 2021

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **ANDREA BELÉN MEDINA ZANIPATÍN**, con **CC. 1803590288**, autora del trabajo de graduación intitulado: “MODELO DE AUTOCAPACITACIÓN DOCENTE EN RESPUESTA AL PERFECCIONAMIENTO DEL PERFIL PROFESIONAL SEGÚN NECESIDADES INSTITUCIONALES”, previa a la obtención del título profesional de **MAGISTER EN INNOVACIÓN EN EDUCACIÓN**, en la oficina de **POSGRADOS**.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, noviembre 2021



ANDREA BELÉN MEDINA ZANIPATÍN

CC. 1803590288

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi fortaleza en todo momento y guiarme por el buen camino.

A mi hija, mi motor y la razón de querer ser una mejor persona y profesional, por quien cada día me levanto para cumplir nuestros anhelos.

A mis padres, por ser mi soporte en todo momento y alentarme a cumplir mis sueños.

A mis hermanos, por ser mis confidentes y mi respaldo, quienes han confiado en mis capacidades y me han animado a continuar con mis metas.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, por los conocimientos impartidos durante este proceso.

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi hija, quien sigue mis pasos y aprende de mí; hija mía, mamá se esfuerza por ser un buen ejemplo para ti.

A mis padres, de quienes aprendí que rendirse no es una opción, son mi fuente de inspiración y amor.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo la validación de un modelo de autocapacitación docente para la adaptación del perfil profesional requerido a las necesidades educativas institucionales. Se fundamentó en un enfoque cuali - cuantitativo, mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, dirigida a la planta docente de la Unidad Educativa Yanahurco, con el propósito de conocer aspectos relacionados a la formación, además de, realizar una evaluación de desempeño por escalas gráficas y detección de necesidades de capacitación; por otro lado, se administró la técnica de la entrevista a las autoridades de la institución para obtener información de los métodos más comunes y eficientes. Para verificar la confiabilidad de estos instrumentos, en el caso de la encuesta se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,839 mediante el método Alpha de Cronbach, mientras que la entrevista fue validada por expertos relacionados con el tema de investigación. El modelo propuesto fundamenta su modelo lógico en un circuito de autocapacitación docente basado en tecnología pedagogía y contenidos. De una forma cíclica procesal inicia con la detección de necesidades, detección de potencialidades, competencias y conocimientos, actividades de autoformación docente y evaluación. Dentro de los resultados obtenidos se identifica que 26% de la población encuestada indica que raras veces se dan las facilidades para autocapacitarse, se diagnosticó que el 13% del personal docente presenta dificultades con los procesos de enseñanza- aprendizaje y, sin embargo, que una gran limitante es la disponibilidad de tiempo y medios.

Palabras clave: autocapacitación docente, perfil profesional, necesidades institucionales.

ABSTRACT

The present investigative work aims to validate a teacher self-training model for the adaptation of the professional profile required to the institutional educational needs. It was based on a qualitative - quantitative approach, through the application of the survey technique, aimed at the teaching staff of the Yanahurco Educational Unit, with the purpose of knowing aspects related to training, in addition to carrying out a performance evaluation by scales graphs and detection of training needs; On the other hand, the interview technique was administered to the authorities of the institution to obtain information on the most common and efficient methods. To verify the reliability of these instruments, in the case of the survey, a reliability coefficient of 0.839 was obtained using Cronbach's Alpha method, while the interview was validated by experts related to the research topic. The proposed model bases its logic model on a teacher self-training circuit based on pedagogy technology and content. In a procedural cyclical way, it begins with the detection of needs, detection of potentialities, skills, and knowledge, teaching self-training activities and evaluation. Among the results obtained, it is identified that 26% of the surveyed population indicates that facilities for self-training are rarely given, it was diagnosed that 13% of the teaching staff present difficulties with the teaching-learning processes and that a great limitation it is the availability of time and means.

Keywords: teacher self-training, professional profile, institutional needs.

ÍNDICE

PRELIMINARES

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ÍNDICE.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	7
1.1 Antecedentes investigativos nacionales.....	7
1.2 Formación, capacitación y autocapacitación docente.....	10
1.3 Autoevaluación y desempeño docente.....	16
1.4 Modelos de formación y autocapacitación.....	19
1.5 Perfil del docente.....	25
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO.....	28
2.1 Tipo y enfoque de la Investigación.....	28
2.2 Población y muestra.....	29
2.3 Tipo de recolección de la información.....	29
2.4 Confiabilidad.....	31
2.5 Procesamiento y análisis de la información sobre el diagnóstico.....	32
2.6 Caracterización de la empresa.....	33
2.7 Propuesta de la investigación.....	36
CAPÍTULO III ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	49
3.1 Resultados de la encuesta.....	49
3.2 Resultados de la entrevista.....	57
3.3 Validación de la propuesta.....	60
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	69

INTRODUCCIÓN

La calidad en la educación ha tomado gran significancia a nivel mundial, se han planteado nuevos retos y se han identificado varias estrategias que permiten alcanzar niveles aceptables para la educación. Sin embargo, aún hay mucho más por hacer; uno de los retos más grandes a los que se enfrenta el sistema educativo es la formación del docente y el reto de garantizar una preparación continua que se adapte a los tiempos actuales y venideros.

Al respecto la capacitación continua ha sido una gran herramienta para la docencia, no obstante, es importante señalar que, no todo docente accede a una formación complementaria. En este sentido, la idea de la autocapacitación ha sido considerada por algunos profesionales de la educación, como una forma autónoma de responder a las exigencias de la calidad que se requiere en el sistema educativo.

Investigaciones previas realizadas por otros autores relacionadas con el tema, permiten obtener una mayor perspectiva de los avances alcanzados, al respecto de la capacitación docente.

Por consiguiente, Herdoiza, (1996) en un estudio realizado en El Salvador, habla acerca de la capacitación integral como parte del proceso permanente de formación continua, de todos los agentes educativos que participan en la implementación de programas y proyectos, en los que, cada uno juega un papel determinante al incorporar a docentes, administradores, supervisores, alumnos, padres y comunidad educativa en general.

Como la estrategia más amplia que llega a todos los miembros relacionados a la comunidad educativa, la formación no se centra solo en el docente, sino en todos los actores que se desarrollan alrededor del sistema educativo, como una amplia estrategia en donde los beneficiarios secundarios son principalmente los estudiantes.

Por otro lado, en un artículo de investigación realizado en Chile acerca de la relación de la capacitación docente con las prácticas pedagógicas se encontró que,

una mayor capacitación disciplinar se asociaba a una mayor frecuencia de todas las prácticas pedagógicas. Esto sería esperable, pues los docentes con mayor experiencia y capacitación en una determinada disciplina logran valorar de mejor manera aquellos aspectos más relevantes de la temática, al centrar la docencia en aspectos fundamentales, como la planificación y evaluación del proceso. (Troncoso G, et al, 2017, p. 618)

Es decir, los docentes con mayor formación en sus disciplinas llegan a tener un mejor nivel de dominio, lo cual, contribuye a la transmisión efectiva de los conocimientos a los estudiantes. Se entiende, también que, no necesariamente se habla de un cambio total en la docencia tradicional, sino que, el impulso al mismo genera mayor eficiencia, si es usada de forma correcta.

Dentro de la experiencia de autocapacitación desarrollada por Soliani, Hermosilla, Angelino, Barrios y Torres, (2008) en Argentina, se concluyó que este proyecto posibilitó el encuentro distinto entre colegas docentes en un clima de intercambio. La trama vincular y las formaciones grupales, se vieron favorecidas. En relación con el plano cognitivo fue posible enfrentar abiertamente y reelaborar, las disonancias más urgentes entre la teoría y la práctica.

Esta experiencia, fue desarrollada por medio de un taller en el que los participantes identificaron sus necesidades de capacitación e intercambiaron conocimientos en solución a diferentes conflictos presentados comúnmente de forma didáctica y práctica.

En la Unidad Educativa Yanahurco del cantón Mocha de la provincia de Tungurahua, se detectan inconvenientes con la adaptación del perfil profesional del docente a las actividades que realiza y las materias asignadas. En tal razón, el problema centra su atención en el limitado desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos que

el docente afronta en su vida laboral, se considera como un problema obligatorio de resolver, a fin de generar educación de calidad.

En tal virtud, se identifican varias causas y efectos que giran en torno al problema en mención:

En primer lugar, la carencia de conocimiento en el docente para la elaboración de los planes curriculares, lo que conlleva a una incorrecta aplicación de los estándares de calidad educativa. Concomitante a esto los docentes sin la capacitación pertinente para asumir las responsabilidades encomendadas llegan a sentirse desmotivados y como resultado se genera una afectación en desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y falencias en aprendizaje del estudiante.

En segundo lugar, el desconocimiento de técnicas y metodologías acertadas repercute en la atención del estudiante y en la generación de un aprendizaje significativo; además, la implicación del mencionado problema perjudica relevantemente en la planificación y organización de las asignaturas. Lo que genera, inconvenientes en la coordinación con el equipo de docentes del mismo nivel, quienes se reúnen a planificar las actividades escolares. Una vez analizadas las diferentes causas y efectos que surgen de la limitación de capacidades y competencias del personal docente, se define el presente problema de investigación:

¿Cómo responde un modelo de aut Capacitación docente al perfeccionamiento del perfil profesional según las necesidades institucionales de la Unidad Educativa “Yanahurco”?

A su vez, la hipótesis se expresa de la siguiente manera: un modelo de aut Capacitación docente contribuye al perfeccionamiento del perfil profesional según las necesidades institucionales de la Unidad Educativa “Yanahurco”.

El objetivo general de la investigación es validar un modelo de aut Capacitación docente para la adaptación del perfil profesional requerido a las necesidades educativas institucionales.

Del objetivo general se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Fundamentar de manera teórica la autocapacitación docente y perfil profesional del docente para la construcción de un modelo de autocapacitación.
- Diagnosticar el nivel de desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Yanahurco para establecer necesidades de autocapacitación.
- Diseñar un modelo de autocapacitación docente para la adaptación del perfil profesional requerido a las necesidades educativas institucionales.

La modalidad básica de la investigación busca ampliar el conocimiento teórico y general con el propósito de conocer, comparar, profundizar y deducir los enfoques, teorías y conceptualizaciones de diversos autores para sustentar el tema de la investigación como es la autocapacitación docente.

De modo que el enfoque cuantitativo parte de una idea que se acota y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica y se utiliza para consolidar las creencias y establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población; mientras que el enfoque cualitativo, para que el investigador se forme creencias propias sobre el fenómeno estudiado, como lo sería un grupo de personas únicas o un proceso particular (Hernández, 2017).

Este enfoque, permite crear un proceso dentro del modelo y considerar aspectos relevantes de la conducta de los profesores que se relacionan directamente con las competencias que poseen, lo compara con los requeridos para el perfil profesional, y es cualitativo debido a que permite inferir y analizar en información recopilada.

A su vez, se aplicó la investigación de campo es el procedimiento que emplea el método científico, para la obtención de nuevos conocimientos y que es realizada en el

lugar donde sucede el fenómeno de estudio (Escudero & Cortez, 2017). En este caso para evaluar el desempeño y diagnosticar las necesidades de capacitación es menester obtener información de la Unidad Educativa y realizar la investigación en el mismo lugar en donde se identifica la necesidad.

Mientras que, para la recolección de información se aplicaron las técnicas de la encuesta y la entrevista con sus respectivos instrumentos.

De esta manera, la encuesta se aplicó a través de un cuestionario objetivo de preguntas encaminadas a obtener datos específicos en relación con las brechas de desempeño que permiten identificar las necesidades de capacitación de los docentes, siempre y cuando la aplicación sea de forma objetiva y libre, mientras que la entrevista se desarrolló mediante una guía semiestructurada de preguntas dirigida a las autoridades de la institución.

El presente trabajo de investigación se justifica con las siguientes afirmaciones:

Es importante realizar esta investigación para determinar las limitaciones en habilidades y competencias de los docentes en relación con su perfil profesional, identifica falencias teóricas, prácticas y dinámicas en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje.

El presente trabajo pretende llegar a la construcción de un modelo de autocapacitación con criterios de calidad y sostenibilidad para el perfeccionamiento del perfil docente requerido por la Unidad Educativa “Yanahurco”, Para el efecto se han planteado varios objetivos, como el diagnóstico del nivel de desempeño de los docentes y la detección de necesidades de capacitación.

Además, el modelo que se propone sirve como guía para la aplicación interna en las instituciones, de forma autónoma y complementaria al sistema de evaluación del Ministerio de Educación del Ecuador, cuyo modelo es recompensa/capacitación; el

mismo que genera la impresión de capacitación como una forma de castigo por no llegar a los porcentajes de recompensa. (Ecuador, 2019)

Como consecuencia, su importancia radica en el desarrollo formativo de los docentes como respuesta a las necesidades institucionales que serán cubiertas con el personal que posee. A pesar de que, en algunas ocasiones el docente es asignado no, sólo asignaturas de su especialidad, sino a otras complementarias que, cubre a pesar de no tener el conocimiento; por lo tanto, el docente se autoforma para poder responder con eficiencia a este requerimiento.

Por lo tanto, la afectación del problema identificado no es solamente al docente, sino que alcanza al estudiante, quien a causa del desconocimiento del docente no logra obtener aprendizajes significativos en el transcurso de su vida estudiantil, crea desmotivación y una incompleta formación profesional. Aspecto que determina la relevancia social y práctica de estudio.

CAPITULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

En la actualidad, el mundo laboral se ha convertido en un mercado, en el que las exigencias competitivas son cada vez mayores; dentro de la docencia, la globalización, los avances tecnológicos y los nuevos estudios científicos empujan al docente a buscar nuevos conocimientos y estrategias que le permitan navegar en el mar acaudalado de los recientes avances del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Concomitante a esto, las necesidades del sistema educativo muchas veces obligan al docente a asumir retos para los que no fueron preparados o no adquirieron los conocimientos previos para enfrentarlos de una forma eficiente, como resultado, el docente busca métodos que le permitan responder ante la labor planteada.

1.1 Antecedentes investigativos nacionales

Los programas de capacitación docente generan una orientación centrada en el aprendizaje; enunciado expresado por Guillén (2017) quien por medio de un método mixto recabó información de la metodología de enseñanza desarrollada por los profesores y las formas de mejora para la aplicación de un programa formativo de 60 horas, sobre metodologías centradas en el aprendizaje. Concluye que, no se encontraron cambios significativos en la actitud ante el cambio en los docentes, así como en los enfoques de aprendizaje de sus estudiantes. Por tanto, la aplicación de metodologías centradas en el aprendizaje, se relacionan directamente con la mejoría en las capacidades-habilidades de los estudiantes y en una mejor percepción de su entorno de aprendizaje; resultados que son coherentes con los hallazgos de otros autores.

De la misma manera, Rivera y Núñez, (2017), docentes de la Universidad Técnica de Ambato, en su artículo denominado capacitación profesional docente, realizan un estudio orientado a la importancia de la capacitación docente para una educación inclusiva, en donde mencionan que:

sin duda es importante que los docentes tengan una formación profesional inicial que les permita contar con herramientas para dar respuestas educativas de calidad a la diversidad de estudiantes en el proceso de enseñanza- aprendizaje; y que, por otra parte, cuenten con una formación profesional continua que permita capacitarse y actualizarse permanentemente, para responder a las distintas demandas emergentes (p.18)

En este estudio, se concluye que la nueva práctica educativa contempla a la capacitación docente como parte de un proceso inclusivo. Este aporte permite inferir en todos los ámbitos de la educación, para poder alcanzar calidad y eficiencia en los procesos de enseñanza – aprendizaje. Por tanto, existe una capacitación continua al profesorado, no como una forma de mejorar la calificación de evaluación, sino con la motivación de generar educación de calidad por medio de docentes altamente calificados y capacitados por medio de estrategias y metodologías eficientes alcanzar la cima del conocimiento en el estudiante.

En otro estudio, bastante novedoso sobre las redes sociales en internet como espacios para la formación del profesorado realizado en Ecuador por Area (2008), concluye a modo de reflexión que, si los profesores se embarcan en proyectos de autoaprendizaje a través del trabajo colaborativo con otros colegas a través de Internet, entonces éstos, también, tienen que propiciar el uso de esta estrategia de aprendizaje con su alumnado.

Dicho en otras palabras, si los docentes se comprometen y consideran valioso aprender junto a otros compañeros docentes a través del uso de las TIC, sería pertinente que planificaran e implementaran actividades de aprendizaje para que el alumnado trabaje colaborativamente no sólo con sus compañeros del salón de clase, sino también, con otros alumnos que geográficamente están distantes. Es decir, ser coherentes significará que la práctica docente incorporará el uso de las redes virtuales entre estudiantes desde los salones de clase.

Este estudio, para esta investigación permite identificar otro método de autoaprendizaje para el profesorado, que constituye una forma colaborativa de crecer entre el grupo de docentes, por medio de la determinación de deficiencias o necesidades de capacitación, para adquirir nuevos conocimientos y compartirlo con sus colegas. Para generar este modelo colaborativo, es indispensable que el profesorado tenga la competencia de trabajar en equipo y construir juntos las metas que se proponen en equipo, de otra manera, en el caso de que exista un trabajo individualista, el objetivo de un trabajo conjunto no sería posible.

Dentro de todos los programas de capacitación y planes un punto muy relevante es la detección de las necesidades de capacitación. Al respecto, en la tesis doctoral sobre la detección y análisis de necesidades de capacitación para el profesorado del idioma inglés desarrollada por Chicaiza, (2013) concluye que:

luego de detectar las necesidades a través de la respectiva investigación en el área de inglés, como punto de partida se trabajará en una planificación bien estructurada para proporcionar adecuada capacitación para los docentes del idioma, con el propósito de convertir las necesidades encontradas en programas educativos que contribuyan a el crecimiento profesional del docente y mejorar la calidad de la enseñanza, todo esto acompañado del respaldo de políticas institucionales y gubernamentales bien definidas, con la intención de motivar a los docentes a una capacitación continua de calidad (p.313).

De acuerdo con lo expuesto, la detección de necesidades de capacitación es una herramienta muy importante para poder planificar programas de formación al profesorado. Por su parte, una detección integral incluye a los principales actores del sistema educativo por medio de una autoevaluación, evaluación de los consumidores principales (estudiantes) y el resto de la comunidad educativa que tiene relación con el docente (compañeros, padres de familia, autoridades).

1.2 Formación, capacitación y autocapacitación docente

La formación docente se realiza de forma individual o colectiva, en el segundo caso, la autocapacitación conjunta requiere de modelos estructurados logísticamente para generar un proceso eficiente.

Contreras (1997) citado por Quiroz, (2015), en su tesis de maestría sobre el fortalecimiento de la formación continua de los docentes menciona que los modelos de práctica docente con, los cuales, se relacionan los de la formación, son tres fundamentales en la actualidad:

- El racional técnico o del “experto infalible”, que concibe a la docencia como una actividad guiada por el conocimiento científico existente sobre la educación.
- El profesional reflexivo, que se fundamenta en que el docente investigue su práctica para comprenderla y mejorarla.
- El profesor como intelectual crítico, que pretende que el docente se comprometa en su labor con la liberación de los hombres. (p.19).

Al respecto, en la formación profesional formal el docente adquiere el conocimiento científico, teorías y metodologías que le permiten suplir en gran porcentaje el perfil profesional requerido para el cumplimiento de sus funciones dentro del ámbito laboral. No obstante, para mejorar su perfil profesional, el docente requiere otro tipo de formación complementaria formal o informal, que le ayude en el constructo de una metodología que se ajuste a sus necesidades.

En cuanto a el modelo del profesional reflexivo, se infiere en el tema de la autocapacitación donde el docente es investigador, sin seguir una instrucción formal o un programa de capacitación, sino que emplea mecanismos de acceso a diversas herramientas para generar mayor conocimiento y práctica de la metodología que usa en el aula. Actualmente muchas de estas herramientas las tenemos disponible en

plataformas virtuales con acceso a: libros, artículos académicos, estudios de caso, videos tutoriales, entre otros.

Por último, la formación del docente le permite ser crítico, generar nuevas perspectivas metodologías innovadoras y construir conceptos a partir de la teoría y la experiencia adquirida; el docente es creativo y de gran influencia sobre el estudiantado, los motiva a ser seres íntegramente propositivos a la sociedad. En este enfoque el docente como crítico reflexivo asume el compromiso de formar líderes competentes que contribuyan al desarrollo de la sociedad.

Por lo tanto, se visibiliza la necesidad de añadir a la formación autónoma docente los aspectos de reflexión, crítica e investigación, que no se limite a enseñar teoría, sino que participe activamente en las necesidades que la sociedad requiere en un mundo globalizado. A partir del desarrollo de habilidades, actitudes y capacidades en el aula. La puesta en práctica de todo lo que se investigue tiene como objetivo resolver problemas académicos y sociales al guiar al estudiantado a reflexionar sobre su rol en la sociedad y brindar aprendizajes significativos que los estudiantes pondrán en marcha para transformar la localidad en donde viven.

Desde ese punto de vista, el docente busca dentro de sus objetivos de formación desarrollar las capacidades de su grupo escolar.

En lo que concierne a la formación docente como factor de mejora escolar, es una estrategia que pretende incrementar las posibilidades de mejora del aprendizaje y del rendimiento escolar, y de los esfuerzos que realizan los docentes en cada una de las escuelas, tanto públicas como privadas en el mundo. Es reconocida como un área clave para elevar la calidad de la educación (Quiroz, 2015, p. 21).

Indiscutiblemente, la formación docente permanente se concibe como un proceso mediante el cual el profesorado actualiza su práctica educativa a la realidad en la que se desenvuelve su grupo de estudiantes, el docente no dejará de adquirir

conocimientos sino, por el contrario, será innovador e investigador para ajustarse al contexto actual y genere nuevas metodologías.

En la actualización y capacitación de docentes de educación básica desarrollada en la Universidad Autónoma de México, se identifica que uno de los beneficios de la capacitación es la formación para atender de forma eficiente a las necesidades educativas desde las distintas funciones que desempeñen, sean éstas curriculares, de gestión o tecnológicas (Jiménez, 2013).

En este sentido, se puntualiza a la autocapacitación docente, como el proceso autónomo en el que el profesor con la ayuda de herramientas (libros, artículos, videos, revistas, entre otros), logra adquirir conocimientos y formación con la finalidad de atender los requerimientos de exigencia que se adapten al sistema educativo actual.

Según Imbernón (2007), en su artículo denominado la formación y el desarrollo profesional del profesorado, en la revista Profesorado, menciona que los objetivos de la formación permanente son tan amplios como la magnitud del concepto mismo, involucra aspectos propios de la formación continua, actualización, perfeccionamiento, adiestramiento entre otros. Todos ellos, con la finalidad de dotar al docente de una mayor autonomía y maduración suficiente para desarrollar en su profesión el máximo de sus posibilidades docentes. Puntualiza los siguientes objetivos:

1. Estudiar, experimentar y reflexionar sobre la propia práctica docente y su coherencia pedagógica, a la luz de las nuevas aportaciones científicas.
2. Participar en la animación pedagógica del medio, en donde se lleva a la práctica un plan de formación permanente.
3. Intercambiar experiencias y reflexiones con otros profesionales, mediante el trabajo en equipo.
4. Adquirir nuevas técnicas de trabajo y llevar a cabo la necesaria experimentación profesional.

5. Acceder a centros de recursos, de profesores o de otras instituciones, facilitadores de la tarea docente.
6. Cooperar con los diversos grupos de trabajo que participen para coordinar, explotar y difundir la información relativa a la educación.
7. Capacitar en diversos niveles de enseñanza, para acceder a ellos, en caso de que sea necesario.
8. Participar y colaborar en investigaciones didácticas.
9. Analizar el grupo, en general, y el grupo de clase, en particular.
10. Conocer la vigente cultura social del entorno y estudiar cómo integrarlo a la enseñanza.
11. Adquirir actitudes, hábitos, y técnicas de autoaprendizaje.

Se identifica que, los objetivos que sostienen a la formación permanente darán gran fruto si la tierra que, en este caso es el docente, adquiere una actitud receptiva y dispuesta a sacar el mejor provecho de todos los conocimientos que adquiriera, sea en capacitación formal, informal o autocapacitación, en este sentido el docente podrá reflexionar a acerca de la práctica que realiza y buscar métodos que le permitan desarrollar de una mejor manera, o por el contrario, podría cambiar el rumbo de su metodología y tomar otras herramientas más efectivas.

Además, la capacitación permite que el docente evidencie resultados, como consecuencia es capaz de compartir experiencias a sus compañeros docentes y de alguna forma, nutrir con sus conocimientos a que todo el centro educativo cree un modelo educativo propio, que se ajuste a las necesidades de la realidad sociocultural de la institución.

Por su parte, la investigación contribuye a innovar las técnicas que se aplican en los procesos de enseñanza al seguir paso a paso los avances tecnológicos para ser empleados en el sistema educativo. Por esta razón es menester que el docente avance junto con la tecnología a fin de otorgar nuevas herramientas al estudiantado, no es

posible que el docente se quede atrás de los avances tecnológicos pues será ahogado en la ola de la nueva era tecnológica.

Otro beneficio claro de la constante capacitación es el desarrollo de habilidades y experiencia. Puesto que, facilita al docente ampliar sus aptitudes para dar clase, genera mayor empatía, dinamismo, creatividad y otras habilidades que hacen de un docente que trasciende en la enseñanza de un ser humano. Seguramente la clase vivencial quedará guardada en la mente del estudiante mientras que, prologa el tiempo en su memoria.

En Ecuador, el Ministerio de Educación, por medio de sus Sistema Nacional de Evaluación, realiza la evaluación de desempeño al docente y lo define como “el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas, entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar; con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (Ministerio de Educación, 2020)

La evaluación del desempeño se ejecuta en dos fases que se desarrolla en la siguiente tabla:

Tabla 1.
Evaluación de Desempeño Docente

Evaluación de Desempeño Docente	
<p style="text-align: center;">Evaluación Interna</p> <ul style="list-style-type: none"> Autoevaluación Coevaluación Evaluación por parte del directivo Evaluación por parte de los estudiantes Evaluación por parte del padre, madre de familia o representante Observación de una hora clase 	<p style="text-align: center;">Evaluación Externa</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocimientos específicos Conocimientos pedagógicos Prueba de comprensión lectora Prueba de lengua ancestral (docentes de jurisdicción bilingüe)

Nota: Adaptado de la página Web del Ministerio de Educación del Ecuador, (2020)

Una vez, que se ha desarrollado la evaluación de desempeño, el Ministerio de Educación del Ecuador basa el cálculo de la calificación del docente por medio de niveles de calificación, como se observa en el Gráfico 1, donde por medio de rangos los docentes acceden a bonificaciones en el caso de que su nivel sea excelente y muy bueno, en el caso de que la calificación sea bueno o insatisfactorio, el ministerio otorga de forma obligada al docente un plan de cursos y acompañamientos a fin de que el docente mejore en las áreas débiles que se encuentren plasmadas en su evaluación.

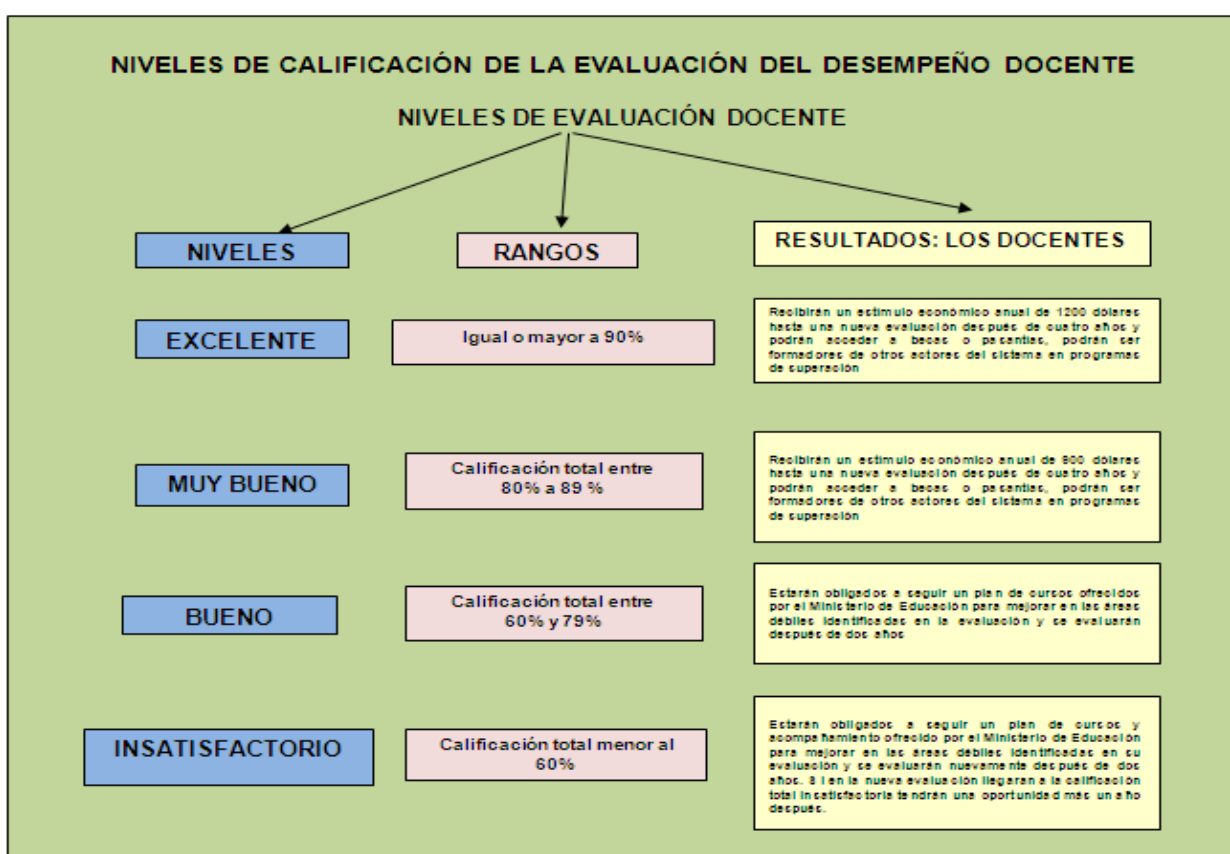


Gráfico 1. Niveles de calificación de la evaluación del Desempeño Docente. Tomado de la página Web del Ministerio de Educación del Ecuador, (2020)

El modelo de evaluación de desempeño del Ministerio de Educación comprende una evaluación integral, en el que, participan todas las personas relacionadas al desenvolvimiento del docente, a fin de obtener una visibilidad mayor del desempeño

del docente, cuyo objetivo principal es fomentar el perfeccionamiento y generar mayor calidad en la educación general básica y bachillerato del país.

Al respecto, Chiavenato, (2009) menciona que lo ideal sería que cada persona evaluara su propio desempeño, a partir de algunos criterios de referencia para evitar la subjetividad implícita del proceso. En las organizaciones más democráticas y abiertas, el propio individuo, con ayuda de su superior, es responsable de su desempeño y de su monitoreo. En esas organizaciones se utiliza mucho la autoevaluación del desempeño, en cuyo caso cada persona evalúa constantemente su actuación y su eficiencia y eficacia. (p.249)

Del mismo modo, el docente evalúa su desempeño como una herramienta que le permita identificar sus potenciales y los vacíos que le separan de alcanzar sus metas para superarse constantemente; la autoevaluación le permite examinarse de una forma objetiva, sin presiones externas sino como una forma de conocer el sitio en el que se encuentra dentro de su curva de crecimiento profesional y determinar lo que requiere para alcanzar un sitio deseado. Es entonces donde la autocapacitación toma fuerza, debido a que el docente establece las falencias y sabrá lo que se requiere reforzar.

1.3 Autoevaluación y desempeño docente

El desempeño del docente pone a prueba su nivel de formación profesional y las competencias desarrolladas a lo largo de su experiencia, en este sentido el desempeño es el reflejo de la preparación y el aporte que el docente ejerce en su labor diaria a cargo del estudiantado.

Quiroz, (2015) cita a Carrillo y Catalana (2008) quienes indican que el desempeño docente es una de las variables que incide en la calidad de la educación. Aparece como determinante del fracaso o éxito de todo el sistema educativo entre otros factores, genera necesidades de auto perfeccionamiento continuo y para ello, es

necesario que el docente se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de desempeño. (p. 25)

Como se ha dicho, la docencia al ser un cargo laboral será sometida a evaluación de desempeño, y de acuerdo con lo que exponen los autores anteriores, es tan importante la evaluación periódica del desempeño, debido a que se convierte en un determinante fundamental para la calidad en la educación y el sostén del sistema educativo.

Por consiguiente, el docente lleva una carga consciente de que es formador de nuevas generaciones y propenderá a generar calidad en la educación a través de la aplicación de herramientas y metodologías que le permitan transmitir los conocimientos al estudiantado de una forma eficaz.

Por otro lado, los modelos están dados por medio de representaciones estructurales que permite seguir paso a paso y de forma organizada las actividades de un proceso; los modelos son basados en fundamentos teóricos y antecedentes investigativos aplicados para el efecto, otorga resultados eficientes en la gestión.

Según Hernández (2020) los métodos para enseñanza son lógicos o pedagógicos, internamente en los métodos lógicos se localizan los métodos inductivos; nombrados así aquellos estudios que se presenta por medio de casos particulares, hasta llegar al principio general que lo rige. Dentro de los métodos inductivos encontramos el método por observación indirecta el cual compone las representaciones gráficas o multimedia.

Dicho de este modo, un modelo abarca varios métodos que impulsan a dinámica del estudio para alcanzar un aprendizaje eficiente, el método en que el modelo se desarrolla o se pone en práctica es uno de los ejes transversales del modelo en sí.

A continuación, se exponen varias definiciones de lo que es un modelo en el que se identifican similitudes de autores y otras aportaciones:

Woods, (2000) lo define como una “réplica de algunas cosas, que, aunque en menor escala, se mantiene fiel a las proporciones, las partes constitutivas y sus interconexiones, y a las funciones de lo que representan”. (p.125)

Dicho de otro modo, el modelo constituye un ejemplo de algo que se pretende crear o representar que cuenta con todos sus componentes y que en la aplicación a gran escala se fundamenta en los detalles del modelo.

Para Escudero, (1992) “un modelo es una representación simple del objeto, situación o parcela que se analiza, con base a ciertos elementos que lo caracterizan, dentro del propio contexto, donde se produce o se sitúa para el momento” (p.133).

En este sentido, los modelos son procedimientos conceptuales que simbolizan aspectos relacionados entre sí, cuyo objetivo es lograr la confirmación efectiva de los supuestos bibliográficos, es decir, es la conexión entre la teoría y la práctica y se convierten en la materialización de lo que está escrito.

Por otro lado, al referirnos a los modelos de formación hablamos de las representaciones sobre las cuales la sociedad adquiere una concepción sobre la educación, es decir, la manera en el que las personas logran adquirir la formación por medio de un proceso práctico.

De ahí, que dicha concepción constituya un punto de referencia obligado en el momento de diseñar los planes de formación. Los procesos de formación son una consecuencia determinada por el entorno mismo del profesor, por los movimientos políticos, sociales, culturales, económicos y, sobre todo, por los avances tecnológicos propios de cada época (Martínez, 2004).

Por consiguiente, la formación docente guarda relación con los diversos paradigmas establecidos para la educación y la investigación educativa, que tiene que ver íntimamente con la reflexión que el profesor realiza de forma positiva a fin de investigar y obtener información para ser analizada mediante la crítica reflexiva.

1.4 Modelos de formación y autocapacitación

La formación es accesible dentro de una institución educativa si se cuenta con un modelo de acción que permita a los docentes seguir procesos, además, que constituya un documento normativo para el establecimiento.

En Venezuela, se desarrolló una tesis doctoral de capacitación del profesorado, en el que se analizó el sistema de formación docente a los denominados Círculos de Acción Docente (CAD), estructurado desde el 1997, con el propósito de generar la discusión, análisis e implementación de las estrategias de capacitación.

Los Círculos se crean como una forma de hacer extensiva la capacitación, más allá de los procesos presenciales ofrecidos al docente; se diseñan como una táctica para garantizar la transferencia al aula de los conocimientos, metodologías, dinámicas y lineamientos que el Estado Venezolano aspira que se apliquen en aula. (Lamoggia, 2012, p.188)

Este modelo, permite que la capacitación que adquirieran los docentes vaya más allá de la practica presencial comúnmente conocida, sino que es un mecanismo que permite mejorar las metodologías del proceso de enseñanza aprendizaje.

En los Círculos se analizan las problemáticas y situaciones de aprendizaje conflictivas para cada docente y para la institución, en general, y sobre éstas se planifican y ejecutan proyectos para mejorar la calidad de la educación en la escuela y proponer nuevas formas de acción al director, si el asunto rebasa su propio ámbito de control. estos Círculos están encaminados a dar respuestas a las necesidades, requerimientos académicos individuales y colectivos de los profesores, a partir de su propia autogestión, con la participación plena de cada actor en la amplitud de sus fortalezas individuales y en una actividad de cooperación para dar y recibir del grupo apoyo y acompañamiento en aspectos prioritarios. (Lamoggia, 2012, p.189)

Lo relevante de este modelo es que el docente actúa como ser individual pero dentro de un equipo de trabajo en donde comparten experiencias, requerimientos y conocimientos adquiridos. Además, que les permiten aunar esfuerzos a fin de obtener una planificación personal y grupal para la formación en aspectos relevantes para el equipo.

Los Círculos de Acción Docente constituyen una organización endógena a cada centro educativo, en su particularidad específica, que se organiza en torno a las características y condiciones de su propia estructura y de las necesidades e intereses del personal docente que la conforma. Como espacio de formación, los Círculos de Acción Docente incorporan a los procesos de autoaprendizaje una fundamentación sociológica, que permite hablar de una relación recíproca de comunicación, en la cual, el profesor actúa al mismo tiempo como emisor y receptor, en un intercambio de experiencias entre iguales, de manera que el docente se constituye en el principal elemento y factor de una comunicación horizontal, que responde al contexto socio cultural, dentro de un adecuado clima interpersonal. (Lamoglia, 2012, p.190)

Es importante mencionar, que la realidad que atraviesa cada centro educativo es diferente por la cultura, estructura y necesidades que atraviesan, de esta manera el modelo otorga la capacidad de realización por medio del autoaprendizaje o la autocapacitación para luego compartir experiencias con los demás docentes del equipo; como una forma de participar activamente, otorga los conocimientos adquiridos y recibe las experiencias de los compañeros como un proceso enriquecedor de doble entrada.

Para que los Círculos de Acción Docente sean realmente eficaces se requiere de un clima de trabajo participativo y altamente cooperativo lo que, indudablemente, se logra a partir de la construcción conjunta y por consenso de los objetivos y metas institucionales, porque las actividades y acciones que se realizan desde la estructura propia de CAD demandan la ejecución de una labor en equipo, en función

de la calidad de los procesos y de los resultados educativos. (Santos, 2002), citado por (Lamoggia, 2012, p.193).

En toda institución, el clima laboral y la cultura organizacional juegan un papel preponderante para alcanzar los objetivos planteados, en este caso, el modelo requiere de un trabajo participativo de todos los docentes, además del compromiso con el modelo para que este dé los resultados esperados.

Para favorecer y fortalecer el trabajo en grupo, es conveniente que al docente se le presenten situaciones de aprendizaje vivencial, en las que los participantes ejecuten, realicen prácticas constructivas, utilicen técnicas y métodos específicos, capaces de producir respuestas y tomar decisiones consensuadas que contribuyan a generar un clima de trabajo gratificante y eficiente. (Lamoggia, 2012, p.193).

La toma de decisiones dentro de los círculos de acción es tan relevante para todos los miembros del equipo pues el objetivo es que llegue a beneficiar a todos sus participantes, todo esto de forma unánime que mantenga un buen ambiente y la armonía dentro del grupo.

Por otro lado, se encuentran los centros de maestros, un modelo aplicado en México dentro del Programa Nacional de Actualización Permanente de Maestros de Educación Básica en Servicio.

Los Centros de Maestros son espacios Educativos cuya función sustantiva es ofrecer servicios, recursos e instalaciones de apoyo al desarrollo de las escuelas y los colectivos docentes en la Educación Básica promueve y asesora las actividades formativas y de desarrollo profesional, éstos forman parte de la estructura básica para la operación y desarrollo de los servicios de formación continua. (Jiménez, 2013, p.32)

El objetivo primordial de los centros de maestros es otorgar de un espacio físico a los docentes equipado con herramientas y materiales que les permitan actualizarse y mejorar sus competencias profesionales. El programa permite que los estudiantes cuenten con docentes preparados para enfrentar los retos actuales de forma innovadora.

Los servicios que los centros de maestros otorgan van desde asesoría hasta capacitación:

Servicios de información

- La oferta, procesos y materiales disponibles para la formación continua.
- Los ENAMS (Exámenes Nacionales para la Actualización de los Maestros en Servicio).
- Las Convocatorias de concursos dirigidos a docentes.
- Las innovaciones curriculares o de la gestión escolar.

Servicios de asesoría

- Asesoría académica a las escuelas y a sus colectivos docentes de manera permanente y sistemática.
- Para la construcción de trayectos formativos.
- Asesoría como apoyo a los procesos individuales y colectivos de formación continua.
- Para utilizar diversos materiales curriculares.
- Para el diseño y desarrollo de proyectos de innovación en las escuelas.

Servicios de formación

- Organización de talleres cortos sobre diferentes temas.
- Diseño e impartición de talleres breves
- Capacitación en el Uso de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Actualización presencial, semipresencial y en línea.

- Superación profesional, junto con las instituciones de la región.
- Cursos estatales de actualización.

Servicios de investigación e innovación

- Desarrollo de experiencias de innovación educativa en el aula y de estrategias de formación continua de docentes.
- Experimentar modelos y estrategias de formación continua de docentes en servicio.

Servicios de apoyo

- Disponibilidad de espacios para el estudio individual y de grupo.
- Consulta de material bibliográfico y video grafico (servicios bibliotecarios) por parte de docentes, directivos y asesores.

Servicios de registro

- Inscripción a los procesos y opciones de formación continua que se ofrezcan a través del Sistema Nacional de Formación Continua.

Servicios de difusión cultural

- Cine debates, presentaciones de libros, cafés literarios, seminarios, conferencias y tele sesiones. (Jiménez, 2013, p.32)

Todos estos servicios, sin duda alguna benefician al desarrollo de competencias y la formación de los docentes, además que les permite concentrarse en un espacio de para intercambiar experiencias y estar más cerca del estudiantado. Este modelo aplicado a todo un servicio nacional es más guiado por la autoridad, sin embargo, no pierde la esencia de superación personal que se logra por medio de la autocapacitación.

Antes bien, el fin de establecer un modelo de autocapacitación docente en un centro educativo permite que el programa de capacitación sea sostenible y fomente la autoformación permanente del profesorado.

En la obra digital denominada hacia la autoformación permanente de los docentes en las comunidades de práctica desarrollado por Vallín, (2013), dentro de su trabajo de doctorado menciona al modelo TPACK (technological pedagogical content knowledge), en este estudio infiere en la necesidad de trabajar con tres elementos o componentes del contenido: conocimiento tecnológico, conocimiento del contenido y conocimiento pedagógico, ejemplificación del autor este modelo en gráfico 2:

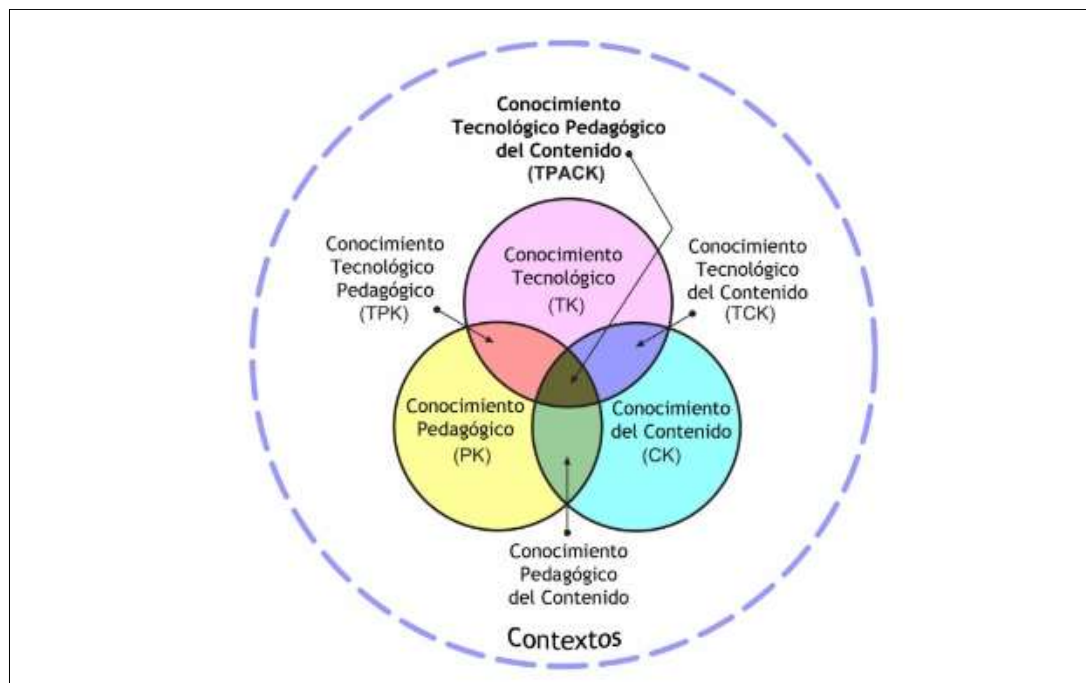


Gráfico 2. Diagrama de representación del Modelo TPACK: Citado por (Vallín, 2013)

De esta manera, la autoformación se direcciona con base en estos tres componentes necesarios en el docente e identificar los elementos que serán considerados para fortalecer por medio de la capacitación o la formación; dicho de otro modo, en el caso de que algún docente requiera soporte académico en estos tres elementos se enfoca la capacitación a los contenidos que el docente requiere.

La autocapacitación, supone una estrategia aplicable que permite perfeccionar el perfil laboral del docente al responder a las necesidades del sistema educativo actual; además que, permite el avance periódico y sostenible de los conocimientos basados en nuevas investigaciones. Para establecer un programa de autocapacitación, es necesario el conocimiento del perfil docente.

1.5 Perfil del docente

Hoy por hoy el docente desempeña un trabajo de gran relevancia al cargar sobre sus hombros la formación de generaciones nuevas, a lo que el mundo exige un docente capaz de asumir situaciones cambiantes y adaptarse a fin de generar un proceso de enseñanza – aprendizaje integral que logre llegar a sus estudiantes en todos los aspectos que le ayuden a convivir satisfactoriamente en sociedad. En el estudio doctoral desarrollado en Venezuela, el rol del docente se redefine con relación a esta visión amplia:

- a. Se le considera un agente activo, que comparte con los educandos, los padres representantes y todos los participantes del proceso, para junto a ellos en un compartir diario, reconstruirlo y enriquecerlo.
- b. Tiene autonomía cognitiva, capacidad de toma de decisiones y auto responsabilidad.
- c. Viabiliza una práctica social que fortalece la solidaridad, la justicia y equidad.
- d. Propicia nuevas experiencias de aprendizaje.
- e. Posee una formación integral, que es la base para adquirir las herramientas necesarias para atender a la diversidad, al trabajo artístico y a la participación comunitaria e interdisciplinaria.
- f. Se actualiza con los avances humanísticos, científicos y tecnológicos. g. Investiga permanentemente su práctica pedagógica, acompaña y facilita el proceso de aprendizaje, planifica e innova.
- g. Se reconoce con los valores ético-morales universales.

- h. Tiene una actitud crítica, es autorreflexivo, participativo y defensor de los valores culturales y del acervo histórico de la comunidad a que pertenece.
- i. Propicia la participación democrática.
- k. Es capaz de integrarse a su contexto, acompaña los procesos históricos.
(Lamoggia, 2012, p. 60)

El perfil del docente considera la capacitación necesaria para desenvolverse en el aula y le permita formarse para el futuro, Márquez, (2009) habla sobre la formación inicial para el nuevo perfil del docente en secundaria menciona cinco competencias básicas a tener en cuenta:

1. En la competencia pedagógica–didáctica, el docente será facilitador de los procesos de enseñanza aprendizaje y para ello, poseerá diversas estrategias.
2. La competencia institucional, que refiere a la articulación de las políticas educativas con las necesidades de su aula.
3. La competencia productiva, en el que los docentes orientan a sus estudiantes para el cumplimiento de nuevos desafíos.
4. La competencia interactiva, que refiere a un docente empático capaz de comprender el sentir del alumnado, así como entender la realidad en la que labora.
5. La competencia especificadora, en la cual, el docente tiene que dominar la disciplina, conocer metodologías adecuadas, adaptarlas al entorno en el que labora y aplicarlas obligatoriamente.

Cabe señalar que, las competencias se definen como habilidades que son desarrolladas y potencializadas, es decir, que las cinco habilidades que menciona Márquez son adquiridas por medio de un entrenamiento y como resultado desarrollar la competencia o potencializarla si el docente ya cuenta con estas habilidades, cualquiera que fuese el caso la formación o capacitación es la estrategia para poseerla.

En tal virtud, el perfil del docente no es constante en el tiempo, sino que tendrá que innovarse y adaptarse a las necesidades del momento con visión de futuro, la importancia de la innovación en el docente radica en que el docente es el generador de ideales y motivador para la creación de líderes del mañana. Por lo tanto, la autoformación del docente le ayudará a responder eficientemente ante estos requerimientos como un ente responsable de formar a nuevas generaciones.

CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Tipo y enfoque de la Investigación

El enfoque de la investigación considera la manera en el cual, el investigador realiza su aproximación al objeto de estudio, al ser esta una perspectiva mediante el cual se aborda el tema de investigación.

Por ello, es importante reconocer que “la investigación científica, desde el punto de vista cuantitativo, es un proceso sistemático y ordenado que se lleva a cabo al seguir determinados pasos” (Carlos, 2011, p. 19). El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada fase antecede a la subsiguiente y sin prescindir de ningún paso. El orden es riguroso, pero permisible de redefinir una fase. Parte de una idea que se acota y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica (Hernández, 2017), por lo tanto, el presente trabajo investigativo realizado mediante el enfoque cuantitativo permitió acceder a información detallada sobre las necesidades institucionales de autocapacitación docente, acota a una perspectiva teórica que se fundamenta en el acercamiento al objeto de estudio.

La modalidad de la investigación es básica debido a que se buscó ampliar el conocimiento teórico y general con el propósito de conocer, comparar, profundizar y deducir los enfoques, teorías y conceptualizaciones de diversos autores para sustentar el tema de la investigación como es la autocapacitación docente. Se enmarcó en la investigación bibliográfica, cuyo propósito es conocer, comparar, profundizar y deducir las teorías o enfoques provenientes de autores que validen las variables de la investigación. La información obtenida de autores de libros innovadores, artículos académicos y revistas permitieron la construcción del estado del arte y la práctica con enfoque crítico y el análisis de modelos de capacitación docente acoplados a la diferente realidad educativa en donde se desarrollaron.

Por otro lado, la investigación de campo permitió la recopilación de información del objeto de estudio en el lugar en donde se indaga el problema identificado. Para Escudero y Cortez, (2017), es el procedimiento que emplea el método científico, para la obtención de nuevos conocimientos y que es realizada en el lugar donde sucede el fenómeno de estudio.

Por tanto, es posible efectuar manipulaciones controladas de una variable externa no verificada, con el propósito de describir las formas, así como las causas que originan determinada situación particular; dicho de otro modo, “la modalidad de campo es el lugar donde se produce los acontecimientos” (Herrera, Naranjo, & Medina, s.f, p.76).

La aplicación de los instrumentos de investigación y el acercamiento al problema determinado se realiza en la Unidad Educativa “Yanahurco”, al ser parte de la planta docente, como autora se tiene una visión interna y externa de las principales necesidades educativas que requiere la institución.

2.2 Población y muestra

Para la recolección de la información no fue necesario determinar una muestra, puesto que se trabajó con la totalidad de la población objetivo. La Unidad Educativa Yanahurco cuenta 2 autoridades y 23 docentes que da una totalidad de 25 personas a quienes va dirigida la presente investigación.

2.3 Tipo de recolección de la información

2.3.1 Técnicas

Entrevista

La técnica de la entrevista permite mantener una comunicación directa con las personas parte del objeto de estudio, así lo menciona Cerón, (2006) quien define a la entrevista como “la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el

sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto” (p.163)

La técnica de la entrevista ha sido elegida para obtener una interpretación directa de la opinión y perspectiva de las autoridades con respecto a los modelos y procesos de autocapacitación docente como una alternativa para el perfeccionamiento del perfil del profesorado.

Encuesta

La encuesta es la técnica de permite “obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador” (Huamán, 2005, p. 28). Se utiliza esta técnica por su validez y por la facilidad de aplicación a un grupo de población; por lo tanto, esta técnica está dirigida a los docentes que laboran en la Unidad Educativa “Yanahurco”.

La finalidad de aplicar la técnica de la encuesta es conocer aspectos relevantes del tema de estudio, además de detectar necesidades de autocapacitación para la implementación en el modelo que se propone.

2.3.2 Instrumentos

Guion de entrevista

El guion de entrevista corresponde el instrumento a ser utilizado dentro de la entrevista, el mismo que contempla la estructura de las preguntas posibles a realizarlas.

Diaz, Torruco, Martínez, & Valera, (2013) refieren a los tipos de entrevista, de las cuales se toma para esta investigación el tipo de entrevistas semiestructuradas, que presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que se ajustan a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al

interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (p. 163)

El guion preparado para la entrevista recopiló información relacionada con los métodos más comunes de autocapacitación docente, sus dificultades, así como aspectos requeridos para el perfeccionamiento del perfil profesional y como autoridades de la institución sus propuestas para promover la autocapacitación.

Cuestionario

El cuestionario es el instrumento de la encuesta, permite delimitar la información en opciones que el investigador requiera obtener; para realizar un análisis más detallado de la información a recolectar se toma la escala de valores de Likert, “es una escala de actitud de intervalos aparentemente iguales, pertenece a lo que se ha denominado escala ordinal, utiliza series de afirmaciones o ítems sobre, los cuales, se obtiene una respuesta por parte del sujeto” (Ospina, Sandoval, Aristizábal, & Ramírez, 2005, p.21).

Las preguntas del cuestionario están realizadas en la escala de Likert con varias opciones en un rango establecido, con la finalidad de que el encuestado se identifique con estas opciones, dentro de las preguntas propuestas se buscó obtener información como: periodicidad de formar parte de procesos de autocapacitación, nivel de preparación en el área asignada, habilidades pedagógicas y didácticas, además, con el propósito de realizar un análisis de detección de necesidades de autocapacitación, se ha establecido una pregunta abierta para priorizar e identificar estas necesidades.

2.4 Confiabilidad

Con la finalidad de obtener la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el método de consistencia interna Alpha de Cronbach. El análisis se realizó a través del programa estadístico SPSS, cuyos resultados fueron los siguientes:

Tabla 2.
Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach Encuesta

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,839	8

Nota: Elaboración propia (2020)

El coeficiente de confiabilidad obtenido del resultado del análisis de las preguntas en Alpha de Cronbach es de 0,839 para 8 ítems, lo que lo ubica en un nivel de confiabilidad alto.

2.5 Procesamiento y análisis de la información sobre el diagnóstico

El procesamiento de la información recopilada mediante métodos detallados anteriormente para su análisis, responden las incógnitas planteadas al inicio de esta investigación y es determinada por una serie de pasos que van desde la recolección de la información hasta el análisis total de sus resultados. En el caso de esta investigación se obtuvieron dos instrumentos: uno de tipo cualitativo a través de una entrevista a las autoridades de la Unidad Educativa Yanahurco donde se realizó lo siguiente:

- Diseño del guion de entrevista orientada a los objetivos de la investigación.
- Validación por parte de un experto en el área de la educación para determinar la confiabilidad del instrumento.
- Aplicación de la entrevista a las dos principales autoridades de la Unidad Educativa Yanahurco, éstos son Rectora y Vicerrector de la Institución, la entrevista por motivo de la Pandemia por COVID-19 se realizó mediante la plataforma virtual de reuniones Zoom.
- Análisis e interpretación inductivo y deductivo de la información obtenida.

Por otro lado, en el caso de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Yanahurco se procedió de la siguiente manera:

- Diseño del cuestionario a partir de la matriz de operacionalización de las variables.
- Aplicación de la encuesta en línea a los docentes de la Unidad Educativa Yanahurco.
- Análisis de la confiabilidad del instrumento a través del método estadístico Alfa de Cronbach.
- Tabulación estadística, análisis de frecuencias y porcentajes presentados en forma gráfica. El procesamiento de datos se realizó a través de estadísticos descriptivos de frecuencia, mínimo, máximo, media y desviación estándar.
- Análisis de los datos obtenidos e interpretación de estos por medio de los métodos inductivo y deductivo.

2.6 Caracterización de la empresa

La investigación se desarrolla en la Unidad Educativa Yanahurco, ubicada la provincia de Tungurahua, cantón Mocha, caserío Yanahurco. En la tabla 3 se presentan los datos informativos generales de la institución.

Tabla 3.
 Datos Informativos UE Yanahurco.

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	Unidad Educativa "Yanahurco"
CODIGO AMIE:	DISTRITO 18H00387
DISTRITO:	18D06 CEVALLOS, TISALEO
CIRCUITO:	18D06C02
TIPO DE SOSTENIMIENTO:	FISCAL
ZONA INEC:	RURAL
JORNADA:	VESPERTINA
UBICACIÓN GEOGRÁFICA:	ECUADOR – PROVINCIA DE TUNGURAHUA – CANTÓN MOCHA- CASERÍO YANAHURCO
DIRECCIÓN:	AV.24 DE MAYO Y JUAN MONTALVO
ZONA:	3
RÉGIMEN:	SIERRA
PROVINCIA:	TUNGURAHUA
CANTÓN:	MOCHA
PARROQUIA:	YANAHURCO
NOMBRE DEL RECTOR(E):	EDWIN JOEL CRUZ GUEVARA
TELÉFONO FIJO:	032 – 580222
CORREO INSTITUCIONAL:	popularyanahurco@hotmail.es
CORREO PERSONAL:	edwin_s_1@hotmail.com
NIVELES QUE OFERTA:	Inicial, Educación General Básica, Bachillerato técnico (BTE): Industria de la Confección y Calzado y Marroquinería Nª de registro de PEI: 003-2018 Nª de registro del código de convivencia: 006-2018

Nota: Propuesta Pedagógica UE Yanahurco (2020)

2.6.1 Oferta Educativa

Nivel Inicial Subnivel 1 y 2, Educación General Básica y Bachillerato técnico en las Especialidades de FIP Industrias de la Confección y FIP en Calzado y Marroquinería.

2.6.2 Fundamento Filosófico

En la Unidad Educativa Yanahurco, los jóvenes, adultos y docentes, proponen un ambiente acogedor, de paz y de no violencia, se tiene el dialogo como camino para la solución de conflictos en forma pacífica. El respeto entre todos los miembros de la comunidad Educativa sin considerar diferencias ideológicas, culturales, políticas o religiosas. Las acciones se toman en función de mejorar la calidad de los servicios educativos diariamente con calidez.

2.6.3 Misión

Ser una Unidad Educativa líder en la formación de bachilleres técnicos en la industria de la confección, calzado y marroquinería, capaces de emprender e interactuar social y culturalmente para vincularse al mundo productivo con proyectos innovadores, factibles y competentes a través de una educación humanística y constructivista de calidad y calidez.

2.6.4 Visión

Ser una Unidad Educativa técnica productiva en industria de la Confección, Calzado y Marroquinería referente a nivel nacional.

2.6.5 Ideario

Nuestro ideario es el lugar de encuentro de toda la comunidad educativa Yanahurco y representa la imagen propia de la institución en donde se busca crear un ambiente armónico e inclusivo, con una formación técnica, innovadora e integral, que contribuya al pleno desarrollo de capacidades y potencialidades para alcanzar los estándares de calidad educativa, enmarcadas en valores como base de nuestra vida cotidiana.

2.7 Propuesta de la investigación

2.7.1 Tema:

Modelo de Autocapacitación docente para el perfeccionamiento del perfil profesional.

2.7.2 Datos informativos

- **Institución:** Unidad Educativa “Yanahurco”
- **Tipo de Institución:** Fiscal
- **Dirección:** Av.24 de mayo y Juan Montalvo, Mocha, Tungurahua.
- **Modalidad:** Presencial
- **Número de docentes:** 23
- **Alcance:** Aplicación a todos los docentes de la Unidad Educativa Yanahurco.

2.7.3 Antecedentes

La Unidad Educativa Yanahurco establece a la empatía y el autoconocimiento como habilidades para el desarrollo humano integral; por la naturaleza de la institución y su limitada planta docente, ésta que ha tenido que acoplarse a las necesidades institucionales al considerar o no su formación profesional.

Al respecto, algunos docentes han iniciado su autoformación e investigación propia para enriquecer sus conocimientos en las áreas asignadas, con la finalidad de responder de forma eficiente en su labor educativa.

Algunas limitantes que se identifican para la autoformación docentes, entre otras cosas, responden a la falta de fuentes de información, asignación de tiempo dentro de sus horas laborales para el desarrollo profesional, apoyo por parte de las autoridades

y gestión de procesos de capacitación que permitan el perfeccionamiento del perfil profesional.

2.7.4 Ficha de planificación

Para la aplicación del modelo de autocapacitación es importante el cumplimiento de actividades mediante un proceso planificado, en tal virtud, se propone en la Tabla 5 una ficha de planificación que reúne las actividades principales y los recursos necesarios para su correcta aplicación.

Tabla 5.
Ficha de Planificación Modelo de Autocapacitación.

MODELO DE AUTOCAPACITACIÓN DOCENTE	
Institución: Unidad Educativa "Yanahurco"	
Alcance: Docentes de la Unidad Educativa "Yanahurco"	
ACTIVIDADES	
Socialización del modelo	
Elección del Comité Organizador	
Detección de Necesidades de Autocapacitación	
Detección de Potencialidades, Competencias y Conocimientos	
Creación de la red social de autoformación	
Priorización de Autocapacitaciones	
Identificación de mentores de acuerdo con los temas	
Días para compartir información de calidad por parte de los mentores al profesorado	
Foro de Debate	
Grupo de Consolidación	
Evaluación	
RECURSOS	
Tecnológicos	Computador, proyector, aplicaciones y redes sociales
Humanos	Docentes, capacitadores y autoridades
Financieros	Autogestión
Infraestructura	Espacio para reuniones

Nota: Elaboración Propia (2020)

2.7.5 Objetivo general:

Diseñar un modelo de autocapacitación docente para el perfeccionamiento del perfil profesional según las necesidades educativas institucionales.

2.7.6 Objetivos específicos:

Estructurar metodológicamente un modelo de autocapacitación docente para la adaptación del perfil profesional.

Otorgar un modelo de autocapacitación docente para la adaptación del perfil profesional requerido a estudiantes con necesidades educativas institucionales.

2.7.7 Metodología

La autocapacitación docente se ha visto limitada por varios aspectos internos y otros externos a la Unidad Educativa Yanahurco, por esta razón al identificar los aspectos internos que son adaptables se propone un diseño metodológico para motivar y promover la formación docente.

El modelo que se presenta en esta propuesta está basado en la recopilación bibliográfica y el análisis de la información obtenida mediante la entrevista y la encuesta, que proporciona a la planta docente un proceso accesible y conjunto a temas relevancia para el perfeccionamiento del perfil profesional.

El modelo corresponde a un circuito de autocapacitación docente, lo que le convierte en un proceso cíclico que inicia y termina de acuerdo con las necesidades de los docentes y su planificación.

De este modo, el circuito inicia con la detección de necesidades de capacitación, luego identificación de potencialidades, conocimientos y competencias de la planta docente

con respecto a la detección de necesidades realizada, con la finalidad de que todo el equipo se nutra de los conocimientos de los compañeros; se continua el proceso con las actividades de autoformación docente, estas actividades se realizan de acuerdo con las características del temario, la preferencia del docente que imparte la temática o la realidad de la planta docente receptora de la información; por último, se realiza una evaluación del proceso que culmina para continuar con la siguiente detección de necesidades de autocapacitación en orden de prioridad.

Para llevar a cabo este proceso se considera los criterios transversales o ejes de tecnología, pedagogía y contenidos; estos ejes permiten desarrollar el proceso con eficiencia y con carácter de pertinencia y relevancia, para el efecto el comité organizador velará por el cumplimiento y desarrollo exitoso de este proceso.

2.7.8 Principios

- Calidad en la información compartida y los procesos realizados por cada uno de los miembros del circuito.
- Compromiso de las autoridades y del profesorado para el desarrollo de las actividades programadas.
- Compañerismo por parte de los docentes para colaborar en la construcción conjunta de conocimiento y perfeccionamiento de los perfiles profesionales.
- Automotivación para formar parte de los ciclos de autocapacitación, considerar que la formación es autónoma y se requiere de tiempo y dedicación al análisis de la información compartida.
- Participación de parte de los docentes en las actividades programadas.
- Creatividad en la realización de actividades de autoformación e intercambio de conocimientos, materiales y experiencias.
- Respeto a los compañeros, tanto al comité como al docente mentor y los integrantes del circuito.
- Trabajo en Equipo para construir conocimiento común.

2.7.9 Modelo lógico

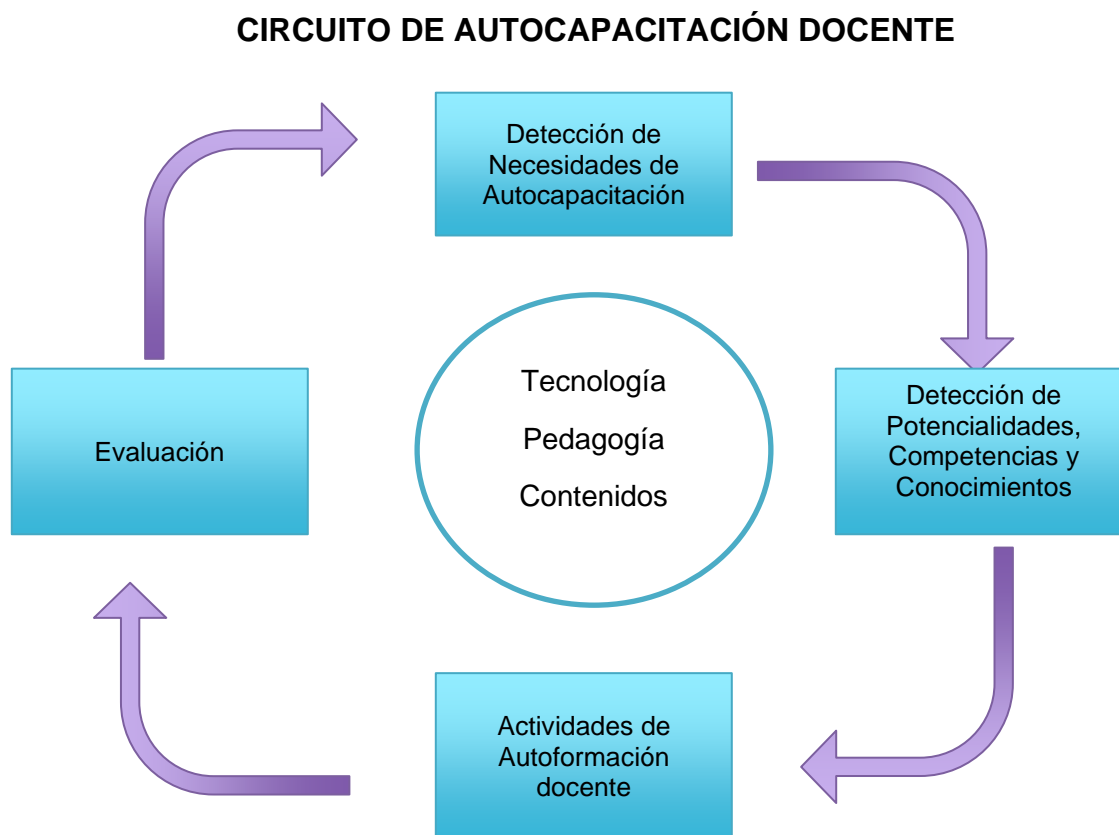


Gráfico 3. Modelo lógico circuito de autocapacitación. Elaboración propia (2020)

2.7.10 Desarrollo de la metodología

Basados en los círculos de acción docente, el circuito de autocapacitación permite mediante un proceso cíclico iniciar, culminar y dar seguimiento a los procesos de formación requeridos por la institución, para el correcto cumplimiento de cada uno de los pasos de circuito es necesario identificar las siguientes estrategias:

ESTRATEGIA N. 1: Designar un Comité Organizador del Circuito de Autocapacitación Docente

El comité organizador docente estará conformado por tres profesores a elección de la planta docente de la institución en relación con su formación profesional, experiencia y liderazgo; cada uno abarcará y organizará el proceso de autocapacitación que le corresponda de acuerdo con los siguientes criterios:

- Tecnología
- Pedagogía
- Conocimientos

Entre los tres docentes se escogerá al líder del comité, encargado de la gestión y cronograma de los programas formación. Con las siguientes funciones:

- Sesionar al iniciar y finalizar cada proceso de autocapacitación o si el líder o miembros del comité convoque de forma extraordinaria.
- Realizar la Detección de Necesidades de Autocapacitación.
- Ordenar los procesos de autocapacitación en el cronograma con priorización de las necesidades de la planta docente.
- Actualizar la Detección de Necesidades de Autocapacitación, si se termina los procesos planificados o si el comité lo considere necesario.
- Realizar la Detección de Potencialidades, Conocimientos y Competencias a toda la planta docente de la Unidad Educativa “Yanahurco”
- Actualizar la Detección de Potencialidades, Conocimientos y Competencias en cada proceso de autocapacitación.
- Nombrar a los docentes encargados del proceso de autocapacitación e informar sobre los criterios de autocapacitación, determinar un plazo para la presentación de la planificación de la autocapacitación. Se nombran hasta dos docentes por proceso.

- Apoyo logístico al docente designado para el proceso en lo que éste solicite y esté dentro de las posibilidades del comité.
- Realizar la evaluación del proceso.
- Otorgar y gestionar certificados de participación para los docentes participantes y expositor.
- Convocar a reuniones de planificación.

ESTRATEGIA N. 2 Creación de un medio de intercambio de información virtual:

Con ayuda de las Tecnologías de la Información, el comité organizador creará un medio para el intercambio de información virtual, como una red social en donde se permita compartir a los integrantes del circuito la información y las actividades de autoformación. Este medio virtual, permitirá realizar las actividades de socialización de la información, foros de debates y grupos de consolidación de la información; estas actividades se detallan en el paso “Actividades de autoformación docente”

ESTRATEGIA N. 3 Establecer convenios para avales académicos y formadores especializados

El comité Organizador podrá gestionar por medio de las autoridades de la Institución, convenios y solicitar avales académicos para la emisión de certificados de los diferentes procesos de capacitación que cumplan con los requerimientos establecidos por entidades certificadas para capacitaciones formales.

Además, en caso de identificar dentro de la detección de Necesidades de Capacitación un requerimiento de autoformación que no sea cubierto por ninguno de los docentes que conforman el circuito, el comité organizador podrá gestionar el apoyo de formadores especializados que brinden la capacitación a los docentes de forma virtual o presencial, por medio de talleres, cursos, webinars, entre otros. El comité en todos los casos al ser una estructura autónoma podrá gestionar este requerimiento de forma

gratuita para el circuito o a su vez realizar actividades de autogestión para el efecto. En todos los casos el comité será quien elija por unanimidad.


2.7.11 Pasos del Circuito

1. Detección de Necesidades de Autocapacitación

La detección de necesidades de autocapacitación se realiza mediante una pequeña encuesta a los docentes de la institución en donde cada uno detalla de acuerdo con su requerimiento los temas de capacitación que considera son prioritarios para el perfeccionamiento de su perfil profesional.

La detección de necesidades se identifica como necesidades generales o específicas, se recomienda al Comité priorizar las necesidades generales, para luego planificar necesidades específicas con actividades individuales o grupos pequeños de autocapacitación. Para el efecto en la tabla 6 se propone una ejemplificación de esta actividad.

Tabla 6.
Detección de Necesidades de Autocapacitación

	UNIDAD EDUCATIVA "YANAHURCO"
CIRCUITO DE AUTOCAPACITACIÓN DOCENTE	
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE AUTOCAPACITACIÓN	
DATOS GENERALES	
NOMBRE	
ÁREA	
Detalle tres temas de capacitación que considera prioritarios para el perfeccionamiento de su perfil profesional	

Nota: Elaboración propia (2020)

2. Detección de Potencialidades, Competencias y Conocimientos

Este paso consiste en la identificación de las potencialidades, conocimientos y competencias que poseen los docentes de la institución; para el efecto, el comité observa parámetros como formación profesional, capacitación complementaria y experiencia; la finalidad de este paso es detectar los docentes tutores o formadores de cada proceso de capacitación que colabore con el circuito.

La detección de potencialidades, competencias y conocimientos se actualiza al iniciar cada proceso de autocapacitación; esto con la finalidad de tener un reajuste del capital humano con el que cuenta el comité para fomentar su centro de apoyo y autocapacitación conjunta. Sólo en el caso de requerir autocapacitación urgente y prioritario en un tema que ningún docente de la unidad educativa lo domine, el comité organizador buscará expositores externos y gestionará de forma autónoma los recursos si se requiera.

Para la detección de potencialidades, competencias y conocimientos en la tabla 7 se propone una ejemplificación.

Tabla 7.

Detección de potencialidades, competencias y conocimientos

		UNIDAD EDUCATIVA "YANAHURCO"	
CIRCUITO DE AUTOCAPACITACIÓN DOCENTE			
DETECCIÓN DE POTENCIALIDADES, COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS			
DOCENTE 1 (NOMBRE DEL DOCENTE)	Área de Matemática	Potencialidades	
		Competencias	
		Conocimientos	
DOCENTE 2 (NOMBRE DEL DOCENTE)	Área de Lenguaje y Literatura	Potencialidades	
		Competencias	
		Conocimientos	
DOCENTE 3 (NOMBRE DEL DOCENTE)	Área de Estudios Sociales	Potencialidades	
		Competencias	
		Conocimientos	
DOCENTE 4 (NOMBRE DEL DOCENTE)	Área de Ciencias Naturales	Potencialidades	
		Competencias	
		Conocimientos	
DOCENTE 5 (NOMBRE DEL DOCENTE)	Área de Lengua Extranjera	Potencialidades	
		Competencias	
		Conocimientos	
DOCENTE 6 (NOMBRE DEL DOCENTE)	Área de Educación Artística	Potencialidades	
		Competencias	
		Conocimientos	

Nota: Elaboración propia (2020)

3. Actividades de Autoformación Docente

En este tercer paso, se desarrollan las actividades propias para la autocapacitación; una vez priorizados los temas de autocapacitación e identificados los docentes formadores de cada proceso; mediante un cronograma se inician los ciclos; para el efecto, las actividades que contempla el presente modelo son a través de tres subprocesos:

a) Redes sociales de autoformación

El comité organizador creará una red social dedicada específicamente a la autoformación, en esta red social únicamente el docente formador encargado del proceso compartirá artículos y material del tema de estudio, con criterio de pertinencia, facilidad de comprensión y tiempo. El compromiso del resto de la planta docente es revisar el material enviado, en el tiempo establecido en el cronograma.

Dentro del medio social que se haya creado, los docentes podrán realizar preguntas al docente formador y compartir experiencias del tema objeto de este ciclo de autocapacitación.

b) Foros de Debates

Culminado el tiempo para la revisión de la información enviada mediante las redes sociales de autoformación, el comité organizará los foros de debates, que son encuentros docentes en el que participa todo el profesorado, el que dirige el foro será el docente mentor encargado del proceso, quien a libre elección solicita la intervención del profesorado en los temas compartidos anteriormente.

Para el efecto, el compromiso de las autoridades es dar facilidad al comité organizador para la realización de este foro y el compromiso de los docentes es su participación. En estos foros debates, se realizará el intercambio de conocimientos de parte de todo el profesorado, así como podrán formular preguntas al docente mentor. Para complementar el encuentro el docente mentor podrá exponer en forma resumida el contenido compartido anteriormente como forma de retroalimentación.

c) Grupo de Consolidación

Como refuerzo de lo desarrollado en el foro debate, de considerar necesario, el docente mentor o cualquier docente participe del circuito, solicita la reunión de un

grupo de consolidación, para robustecer los temas que a su consideración o del profesorado sea necesaria.

En este grupo de consolidación participan quienes considere el docente mentor o quienes lo soliciten.

4. Evaluación

La evaluación se realiza al culminar el proceso de autocapacitación, esta evaluación estará conformada por una parte teórica, cuyas preguntas son elaboradas por el docente mentor, y la otra parte guarda relación al proceso desarrollado, en esta parte se considera al menos las siguientes preguntas:

- ¿Los contenidos impartidos responden al tema planteado?
- ¿El material entregado ha sido útil, claro y adecuado?
- ¿La capacitación ha aportado conocimientos nuevos?
- Recomendaciones o sugerencias.

2.7.12 Cronograma

El cronograma del programa de autoformación será construido de acuerdo con las necesidades de capacitación para lo que se considera fechas para las siguientes actividades:

Tabla 8.
Cronograma

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA
Socialización del modelo	Investigador	
Elección del Comité Organizador	Docentes	
Detección de Necesidades de Autocapacitación	Comité Organizador	
Detección de Potencialidades, Competencias y Conocimientos	Comité Organizador	
Creación de la red social de autoformación	Comité Organizador	
Priorización de Autocapacitaciones	Comité Organizador	
Identificación de mentores de acuerdo con los temas	Comité Organizador	
Días para compartir información de calidad por parte de los mentores al profesorado	Mentores	
Foro de Debate	Comité Organizador	
Grupo de Consolidación	Comité Organizador	
Evaluación	Comité Organizador	

Nota: Elaboración propia (2020)

2.7.13 Recomendaciones del modelo

- Para un correcto desarrollo y funcionamiento del circuito propuesto es necesario el cumplimiento de los principios establecidos en el modelo.
- Se requiere el apoyo de las autoridades de la institución para el desarrollo de las actividades planificadas en el cronograma, así como las reuniones por parte del Comité organizador.
- Poner en práctica las estrategias propuestas, hay que considerar que el presente modelo no constituye una camisa de fuerza y que el Circuito de Autocapacitación docente corresponde a un organismo autónomo de la institución que, de considerar necesario, innove el presente modelo de acuerdo con las necesidades y realidades institucionales.

CAPÍTULO III ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Resultados de la encuesta

1. ¿Los procesos de autocapacitación en los que ha participado han sido analizados y planificados de acuerdo con sus necesidades?

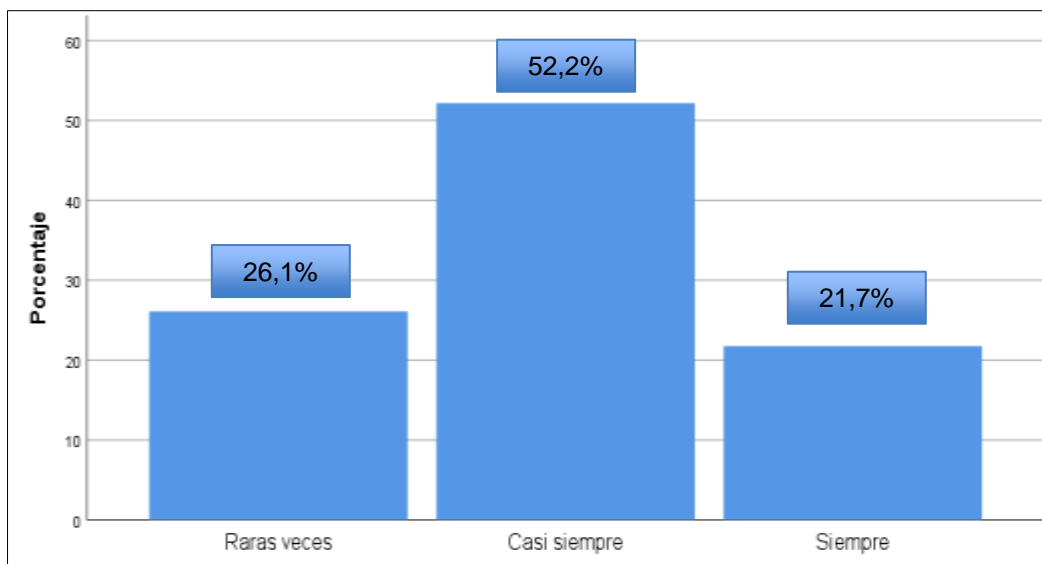


Gráfico 4. Planificación de autocapacitación. Elaboración propia (2020)

El 52,2% de los docentes indican que en los procesos de autocapacitación que han participado se ha planificado de acuerdo con sus necesidades, mientras que un 26,1% indican que raras veces y otro 21,7% afirman que siempre.

Para Martínez - Montero, Pedrosa y Martín, (2006), la percepción de la autoeficacia responde a reflexiones sobre sus capacidades relacionadas con sus expectativas del éxito. Con este antecedente, se observa la importancia de la detección de las necesidades de capacitación, los resultados muestran que casi siempre los procesos de autocapacitación han sido planificados de acuerdo con las necesidades del docente y su perfil.

2. ¿Estos procesos han sido equitativos para todo el personal docente?

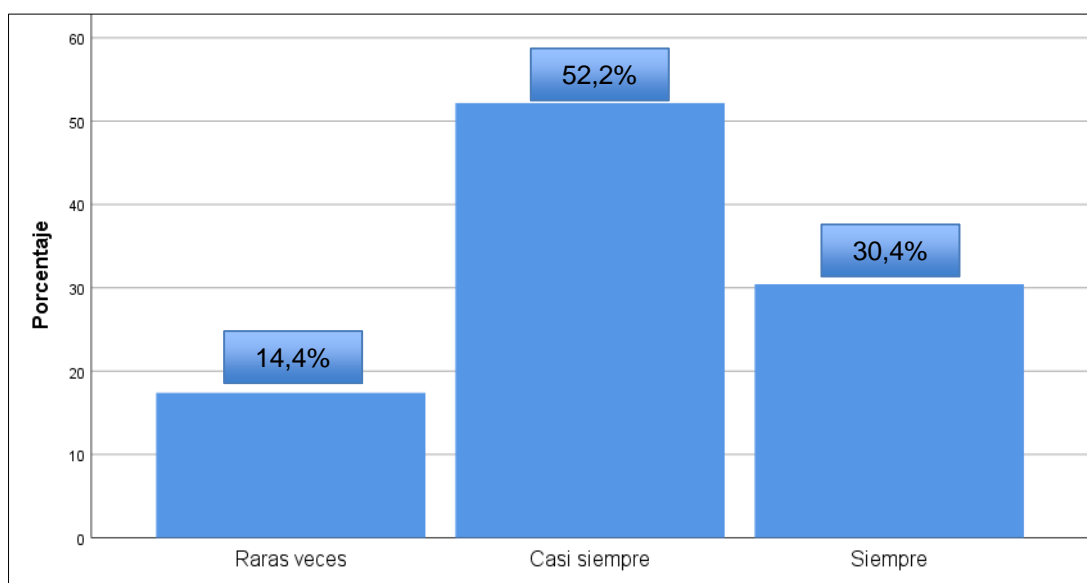


Gráfico 5. Equitatividad. Nota: Elaboración propia (2020)

Los resultados reflejan que el 52,2% de los docentes consideran que los procesos de autocapacitación docente han sido equitativos, mientras que el 30,4% indican que siempre y el 17,4% indican que raras veces.

Estos resultados determinan la importancia de la formación complementaria del docente, al respecto, Herdoiza, (2000) menciona que no es suficiente que un docente haya concluido con su educación formal, sino que es necesaria la actualización permanente en temas de enfoques educativos, metodologías y didácticas, así como en los últimos avances educativos. Con lo dicho, se asume que todos los docentes serán parte de procesos de capacitación de forma equitativa.

En caso de que, la institución promueva procesos de autocapacitación docente, el personal docente indica que casi siempre estos son equitativos, probablemente inciden algunos factores como la carga laboral, las facilidades de la institución para que el docente se autocapacite, incluso intervenir las herramientas que la institución otorgue para la autocapacitación.

3. ¿Se han dado las facilidades para poder ser parte de los procesos de autocapacitación?

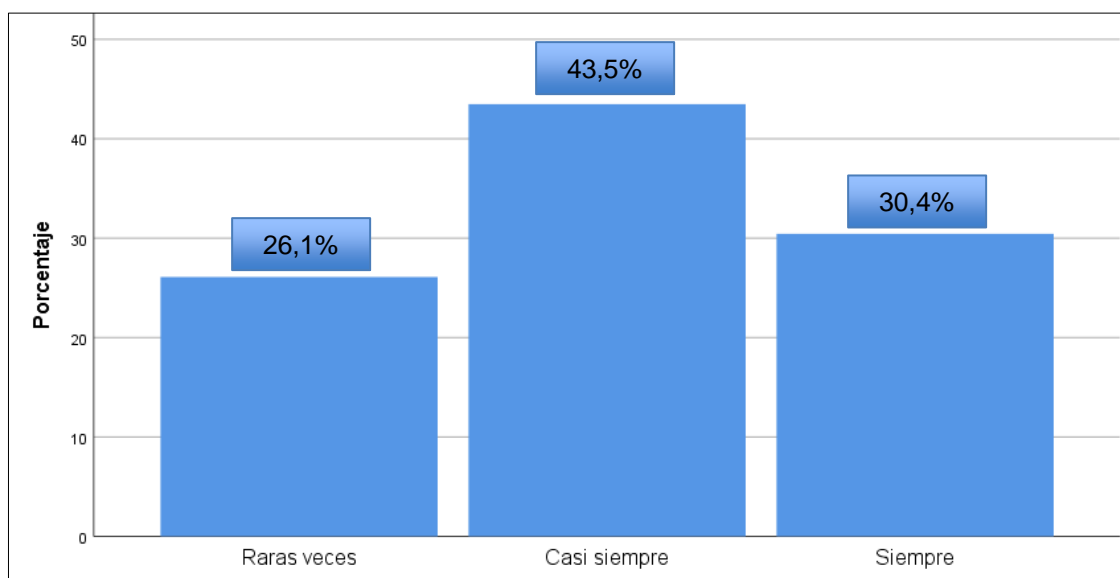


Gráfico 6. Facilidades para autocapacitarse. Elaboración propia (2020)

Los datos obtenidos indican que el 43,5% de los docentes consideran que la institución ha dado las facilidades para ser parte de procesos de autocapacitación, el 30,4% indican que siempre mientras que el 26,1% indican que raras veces.

En relación con esto, Vezub (2007) menciona la importancia de implementar políticas sostenidas en el tiempo que posibiliten el desarrollo profesional de los docentes, así como los sistemas de formación.

En este caso, los procesos de autocapacitación difieren de las capacitaciones en muchos aspectos, algunos de ellos son la planificación, la determinación en horarios, contenidos, capacitadores, entre otros; mientras que la autocapacitación se da de diferentes maneras, algunos procesos generados por la búsqueda de los docentes, otros nacen de forma autónoma a través de la investigación y otros se dan al compartir experiencias entre los compañeros. Con esta premisa, las facilidades que la institución otorga son con respecto a los tiempos destinados a investigación, compartir conocimientos o formar parte de procesos de capacitación que nacen de los docentes por sus necesidades.

4. ¿Soy facilitador de los procesos de enseñanza-aprendizaje y poseo diversas estrategias?

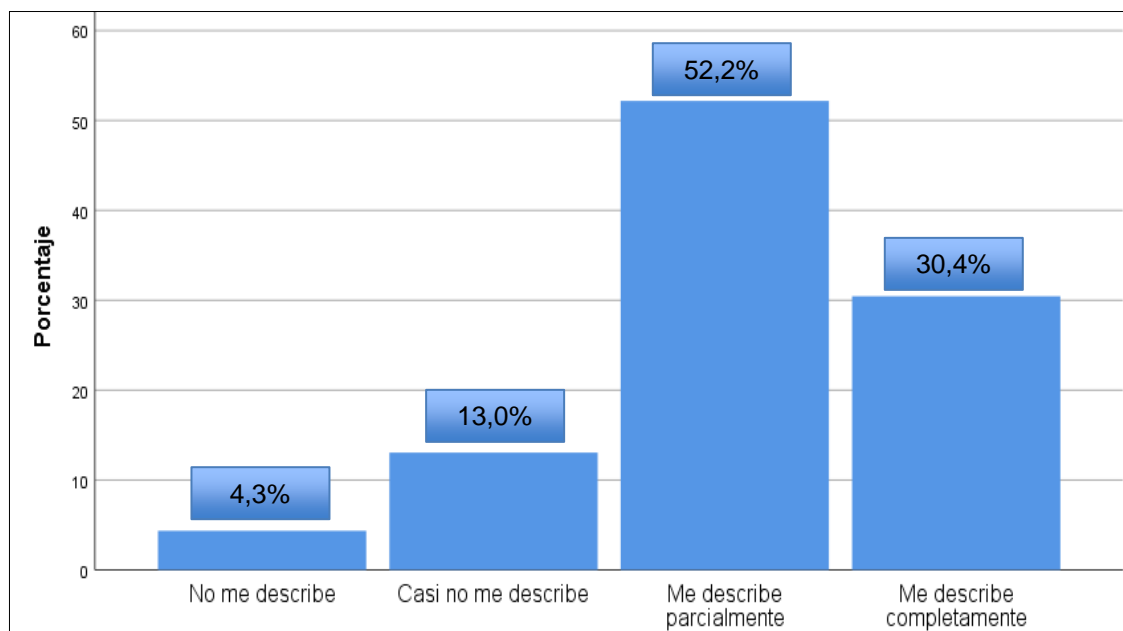


Gráfico 7. Competencia pedagógica – didáctica. Elaboración propia (2020)

El 52.2% de los docentes encuestados indicaron que se describen parcialmente con el enunciado propuesto, el 30,4% indican que les describe completamente mientras que el 13% menciona que casi no le describe y el 4,3% determinó que no le describe.

En este sentido, para Campos (2000) en el proceso de enseñanza se recurren a estrategias para organizar, facilitar y promover el aprendizaje de los estudiantes. El enunciado propuesto indica que si el docente es facilitador de los procesos de enseñanza – aprendizaje y que posee varias estrategias para el efecto, a lo que la mayoría de los docentes indicaron que esto es verdad de forma parcial, probablemente los docentes no poseen diversas estrategias que permita un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente e interactivo con los estudiantes, y se observa claramente un vacío en el perfeccionamiento del perfil profesional.

5. ¿Logro articular las políticas educativas con las necesidades del aula?

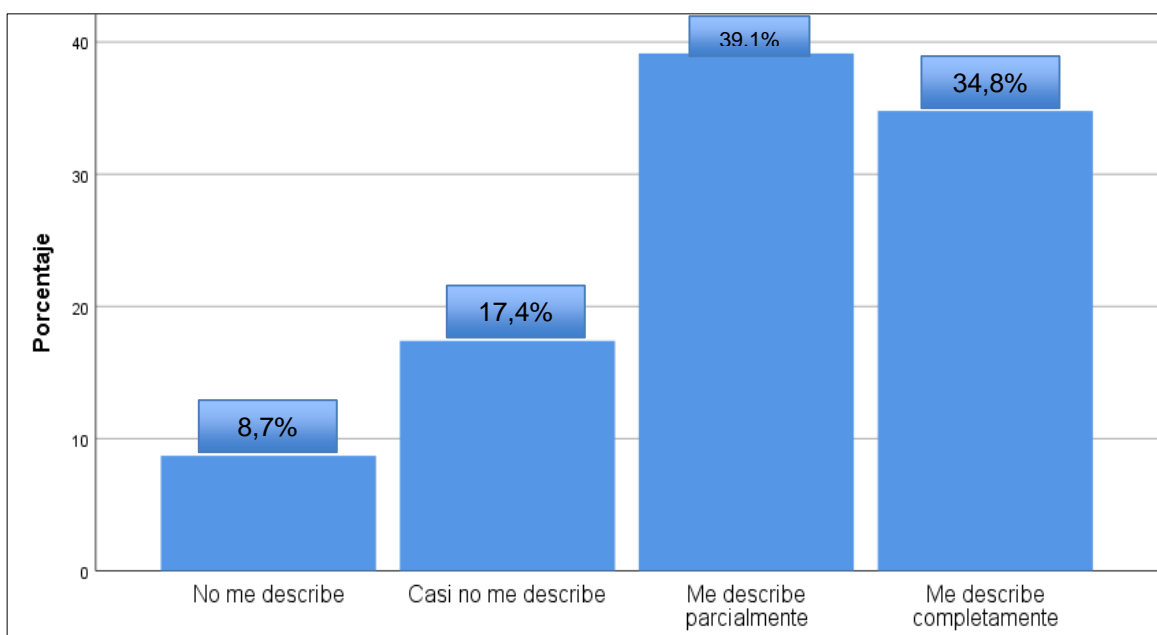


Gráfico 8. Competencia institucional. Elaboración propia (2020)

El 39,1% de los docentes indican que el enunciado propuesto les describe parcialmente mientras que el 34,8% indican que, de forma completa, no obstante, el 17,4% indican que el enunciado casi no les describe y el 8,7% indican que no lo hace.

Al respecto, Díaz, (1997) menciona que los procesos de formación docente requieren el reconocimiento de la importancia de la reflexión y práctica de las políticas educativas.

La articulación de las políticas educativas con las necesidades del aula forma parte de la competencia institucional del docente, donde como parte de un sistema educativo logra llevar estas políticas a los estudiantes como parte de la sinergia educativa.

6. ¿Interactúo con mis estudiantes de forma empática, comprendo la realidad de mi alumnado y mi realidad laboral?

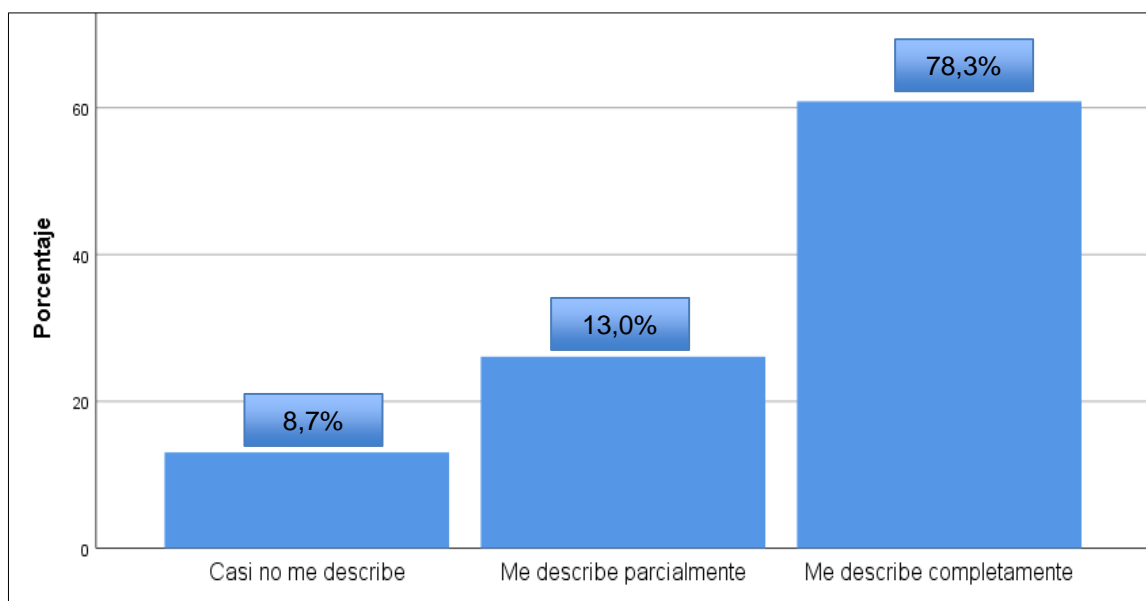


Gráfico 9. Competencia Interactiva. Elaboración propia (2020)

En este enunciado la mayoría de los docentes representados por el 78,3% indican que se sienten descritos completamente, mientras que un 13% indican que el enunciado los describe parcialmente y apenas el 8,7% indican que casi no les describe.

En relación con la pregunta, Otero, (2011) resalta la importancia de un ambiente cordial y de confianza en donde el estudiante se siente valorado, considera que es una forma auténtica y segura de incentivar el desarrollo personal en los centros educativos.

Desde este punto de vista, en la competencia interactiva de los docentes de acuerdo con los datos recolectados se determina de forma general que gran cantidad de docentes se encuentran empáticamente relacionados con sus estudiantes, desde una perspectiva no prioritaria por los resultados obtenidos se busca implementar esta competencia en un proceso de desarrollo.

7. ¿Oriento de forma eficiente a mis estudiantes para el cumplimiento de nuevos desafíos?

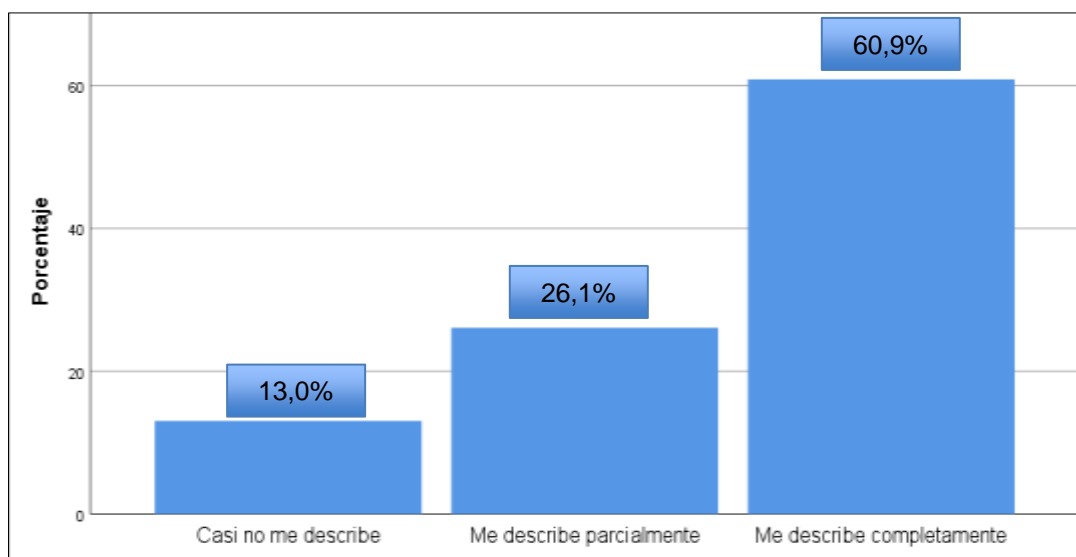


Gráfico 10. Competencia Productiva. Elaboración propia (2020)

El 60,9% de los docentes encuestados se sienten completamente descritos con el enunciado propuesto, un 26,1% indican que los describe parcialmente y un 13% casi no les describe.

Sánchez, (2017) cita a Figuera & Gallego, (1996) quienes mencionan que el objetivo de la orientación educativa es generar e identificar condiciones de aprendizaje para impulsar el desarrollo de capacidades y habilidades del estudiantado que permitan la toma de decisiones autónoma.

De forma específica, una de las competencias del perfil docente está relacionada la orientación eficiente del docente para que los estudiantes sean capaces de cumplir y asumir nuevos desafíos, en el análisis de los datos obtenidos se observa que la mayoría de los docentes presenta esta competencia, sin embargo, un 30,1% de docentes buscarán perfeccionar esta competencia.

8. ¿Domino la disciplina, conozco metodologías adecuadas y las adapto al entorno en el que laboro para su aplicación eficaz?

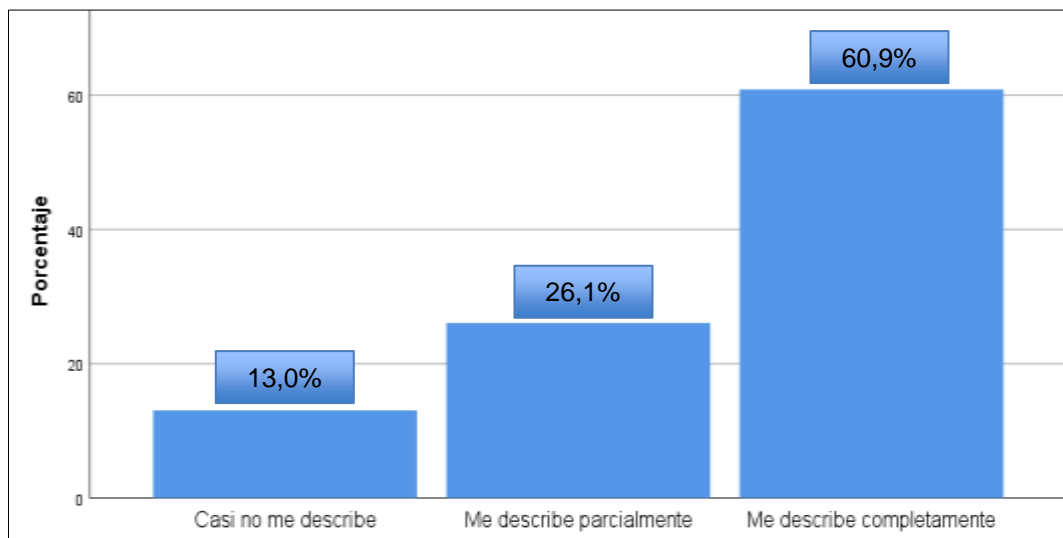


Gráfico 11. Competencia Especificadora. Elaboración propia (2020)

El 60,9% de los docentes indican que el enunciado les describe completamente, mientras que el 26,1% le describe de forma parcial y el 13% casi que no le describe.

Al respecto, Watkins & Wagner, (2016) realizan un aporte significativo al mencionar que para reducir la indisciplina en el aula es necesario que los docentes identifiquen las prácticas institucionales sin olvidarse del área personal y cultural.

Esta competencia propuesta en el enunciado menciona competencias específicas al cargo de docente como la disciplina, la metodología y la aplicación eficaz de las mismas, a pesar de que el 60,9% de los encuestados manifestaron que manejan esta competencia completamente existe un porcentaje muy importante que tendrá que perfeccionar su perfil en metodologías y aplicación.

3.2 Resultados de la entrevista

Guion de entrevista:

- a. ¿Cuáles considera usted que son los medios más comunes de acceso para la autocapacitación docente?
- b. ¿Cuáles son las principales dificultades que tiene un docente para autocapacitarse?
- c. ¿Cuál sería su propuesta para promover la autocapacitación docente en la institución?
- d. ¿De qué manera considera usted que se lograría un perfeccionamiento del perfil profesional de los docentes de la Institución?
- e. ¿En qué aspectos del perfil profesional, considera usted que es prioritario que se autocapaciten los docentes?

Una vez aplicada la entrevista a las dos principales autoridades de la Unidad Educativa “Yanahurco”, se realizó el análisis de la información a través de categorías que permiten ordenar la intención de los entrevistados para el procesamiento de los resultados recopilados, de esta manera se identificaron cuatro categorías para el análisis.

CATEGORÍA Nro. 1

Medios de Autocapacitación

En esta categoría se reflejan los medios de autocapacitación más accesibles para los docentes, se identifica por parte de los entrevistados una similitud de criterios con respecto a medios informáticos por plataformas virtuales que oferten cursos online, además, el docente por cuenta propia acude a centros de educación superior, y otro recurso de autocapacitación indican los entrevistados ser las redes de aprendizaje entre docentes.

Análisis

Rivas, (1998) menciona que “el perfeccionamiento de los profesores se consigue desde el diagnóstico, el análisis y la experiencia compartida” (p.84).

En este contexto, dentro de la primera categoría se identifican los medios más comunes de autocapacitación, a pesar de que los entrevistados mencionaron las redes de aprendizaje entre docentes, es importante mencionar que estas redes no se encuentran establecidas en el centro educativo, en algunas ocasiones las redes constituidas informalmente se establecen por afinidad entre los docentes con el objetivo de compartir experiencias y construir más conocimiento.

CATEGORÍA Nro. 2

Limitaciones de la autocapacitación

En esta categoría se buscó obtener información de parte de las autoridades de su perspectiva de las limitaciones que enfrenta el profesorado para autocapacitarse o perfeccionar su perfil docente, al respecto, los entrevistados mencionaron entre otras razones, la poca oferta de cursos, disponibilidad de tiempo, falta de interés de los docentes por autocapacitarse, falta de apoyo y motivación de parte de las autoridades, los altos costos de capacitación y la mala conectividad.

Análisis

Se considera que los entrevistados son autoridades de la institución, se identifican varias limitaciones que son resueltas desde la instancia educativa, mientras que otras requieren la consideración de niveles jerárquicos superiores de educación, por lo tanto, es importante resaltar la motivación a los docentes para el perfeccionamiento de su perfil profesional por medio de autocapacitación, al otorgar tiempos para estas actividades y crear centros de apoyo entre docentes.

De este modo, Marín & Romero, (2009) menciona que para facilitar el desarrollo profesional del docente es necesario tener conocimiento del proceso de formación, así como las condiciones indispensables que permiten su crecimiento.

CATEGORÍA Nro. 3

Impulso a la autocapacitación

En esta categoría se plasma la intención de los entrevistados sobre cómo dar impulso a la autocapacitación, desde diferentes perspectivas; al respecto, los entrevistados mencionaron que es importante motivar a los docentes, brindar facilidades, informar de forma oportuna sobre procesos de capacitación y compartir con el resto de los docentes.

Análisis

De manera personal, los entrevistados identificaron las limitaciones y las soluciones a éstas, la mayoría de estas soluciones las solventarían las mismas autoridades de la institución y se ha reconocido la importancia de estos procesos de autocapacitación por parte de los entrevistados.

Concomitante con esto, Darling & McLaughlin, (2003) mencionan que “las políticas de fortalecimiento de las habilidades docentes consideran que más que ser algo impuesto, el conocimiento se construye por y con los practicantes para que lo utilicen en su propio contexto” (p.9). Desde este punto de vista, existe una corresponsabilidad por parte de docentes y autoridades por construir conocimiento personal y en conjunto.

CATEGORÍA Nro. 4

Autocapacitaciones para el perfeccionamiento del perfil profesional docente

En esta categoría se busca recopilar temarios relevantes para alcanzar el perfeccionamiento del perfil docente en una formación genérica, en tal virtud, los entrevistados mencionaron enfocar la autocapacitación en los siguientes ítems:

- Capacidad de adaptación a nuevos escenarios
- Formación permanente
- Actitud positiva
- Colaboración
- Modelos de Enseñanza -Aprendizaje
- Utilización de herramientas Tecnológicas en sus clases
- Sistemas de Evaluación
- Planificaciones
- Refuerzos Académicos
- Roles de los docentes
- Métodos de trabajo con personas con NEE
- Capacitaciones sobre ética profesional
- Utilización de herramientas Tecnológicas
- Investigación científica

Análisis

La temática genera propuesta por los entrevistados, guarda relación con la temática identificada por el resto de los docentes en la encuesta; es importante considerarlas dentro de un proceso de autocapacitación general. Para el efecto, es indispensable contar con una formación a nivel de tecnologías de la información y comunicación, así lo sustentan Hernández, Orrego, & Quiñones, (2018) quienes mencionan que “la adaptación de la sociedad, en referencia a la educación, lleva al desarrollo de vías que integrarían las TIC en los procesos formativos” (p. 676).

Por lo tanto, para los procesos de formación docente se considera a las tecnologías de la información como un eje central de capacitación.

3.3 Validación de la propuesta

Tabla 9.

Validación experto 1.

	CRITERIOS	VALORACIÓN	CUMPLE 100%	MODIFICABLE 75%	REGULAR 50%	DEFICIENTE 25%	NO CUMPLE 0%
1	NECESIDAD	Responde a las necesidades de capacitación de la empresa, se distingue la detección de necesidades de capacitación.	X				
2	OBJETIVOS	El modelo responde a los objetivos planteados	X				
3	DIRECCION	El modelo cumple con el alcance hacia la población objetivo	X				
4	METODOLOGÍA	La metodología del modelo permite una implementación eficiente y sencilla	X				
5	FEEDBACK Y EVALUACIÓN	El modelo permite retroalimentar y evaluar los contenidos adquiridos en la autocapacitación.	X				
6	PERTINENCIA	El modelo es adecuado y oportuno para la realidad que enfrenta la institución	X				
7	CLARIDAD	El modelo es claro para su implementación y brinda herramientas prácticas de aplicación.	X				

Nota: Elaboración propia (2020)

SUGERENCIA:

APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS

De manera integral el instrumento se considera:

Tabla 10.
Validación general 1

CUMPLE 100%	MODIFICABLE 75%	REGULAR 50%	DEFICIENTE 25%	NO CUMPLE 0%
X				

Nota: Elaboración propia (2020)

Tabla 11.
Datos experto 1



NOMBRE DEL EXPERTO	Mg. BYRON QUINTANA
CÉDULA DE IDENTIDAD	1803960911
TÍTULO	MAGISTER EN EDUCACION MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO 1045-2019-2090250
EXPERIENCIA RELACIONADA A LA INVESTIGACIÓN	*MAGISTER EN EDUCACION MENCIÓN EN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO EDUCATIVO *LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION CULTURA FISICA *TECNICO SUPERIOR EN ENTRENADOR DE FUTBOL +PROYECTOS DE INVESTIGACION DEL MINISTERIO DE EDUCACION *MIEMBRO CALIFICADOR DE QUIERO SER MAESTRO 6 COMO ESPECIALISTA *VICERRECTOR E INVESTIGACION DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD
FIRMA DE APROBACIÓN	 

Tabla 12
Validación experto 2.

	CRITERIOS	VALORACIÓN	CUMPLE 100%	MODIFICABLE 75%	REGULAR 50%	DEFICIENTE 25%	NO CUMPLE 0%
1	NECESIDAD	Responde a las necesidades de capacitación de la empresa, se distingue la detección de necesidades de capacitación.	X				
2	OBJETIVOS	El modelo responde a los objetivos planteados	X				
3	DIRECCION	El modelo cumple con el alcance hacia la población objetivo	X				
4	METODOLOGÍA	La metodología del modelo permite una implementación eficiente y sencilla	X				
5	FEEDBACK Y EVALUACIÓN	El modelo permite retroalimentar y evaluar los contenidos adquiridos en la autocapacitación.	X				
6	PERTINENCIA	El modelo es adecuado y oportuno para la realidad que enfrenta la institución	X				
7	CLARIDAD	El modelo es claro para su implementación y brinda herramientas prácticas de aplicación.	X				

Nota: Elaboración propia (2020)

SUGERENCIA:

Continuar con el modelo propuesto.

De manera integral el instrumento se considera:

Tabla 13.
Validación general 2

CUMPLE 100%	MODIFICABLE 75%	REGULAR 50%	DEFICIENTE 25%	NO CUMPLE 0%
X				

Nota: Elaboración propia (2020)

Tabla 14.
Datos experto 2

NOMBRE DEL EXPERTO	Andrés S. Altamirano Z.
CÉDULA DE IDENTIDAD	1803945342
TÍTULO	Magister en Gestión del Talento Humano
EXPERIENCIA RELACIONADA A LA INVESTIGACIÓN	Educación Superior, Formación Docente, desarrollo de personal.
FIRMA DE APROBACIÓN	 <small>Firmado electrónicamente por:</small> ANDRES SEBASTIAN ALTAMIRANO ZANIPATIN

Nota: Elaboración propia (2020)

CONCLUSIONES

- Se fundamentó de manera teórica los componentes de la autocapacitación docente y el perfil profesional, por medio de fuentes bibliográficas y artículos académicos, de forma general se concluye que los docentes con mayor formación en sus disciplinas llegan a tener un mejor nivel de dominio en la docencia, acompañado del correcto uso de las estrategias metodológicas, además, se consideraron investigaciones previas relacionadas con la formación docente en los centros educativos de forma autónoma, así como proyectos elaborados en otros países para implementación en el sistema educativo, como resultado un modelo participativo, endógeno, cooperativo y eficaz para promover la capacitación docente.
- Se diagnosticó que el 13% del personal docente presenta dificultades con los procesos de enseñanza- aprendizaje y el uso de estrategias educativas, así como el 26% identifica ciertas falencias en el dominio de la disciplina, metodologías y adaptación del entorno para su aplicación eficaz, estos resultados se obtuvieron como parte de la evaluación de desempeño que se aplicó dentro de la encuesta con la finalidad de guiar los procesos de autocapacitación de acuerdo con las necesidades de los docentes; por otro lado, se incluyó la detección de necesidades de capacitación para que los docentes expresen sus necesidades prioritarias de formación, entre ellas se incluyen sistemas evaluación, modelos de enseñanza- aprendizaje, refuerzo académico, uso de tecnologías, adaptaciones curriculares e investigación científica.
- Se elaboró un modelo de autocapacitación docente para la adaptación del perfil profesional requerido a la necesidades educativas institucionales con base a la fundamentación teórica de los modelos de círculo de acción docente y la información obtenida de la encuesta, la entrevista, la evaluación de desempeño y la detección de necesidades de capacitación que reflejó la necesidad de la unidad educativa Yanahurco por crear métodos de capacitación; el modelo

construido bajo principios requeridos para su correcto funcionamiento busca la unión del claustro docente para una autocapacitación colaborativa dentro de la institución, el presente modelo no solo es aplicable para la institución de estudio sino que, también, supone ser un modelo de aplicación para otros centros educativos que requieran fomentar la formación de sus docentes.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda la actualización constante del modelo de acuerdo con las nuevas investigaciones y modelos establecidos para capacitaciones autónomas en Unidades Educativas.
- El modelo propone la evaluación constante de los resultados obtenidos de los procesos de autocapacitación, por lo que se recomienda a la institución considerar los avances del perfil profesional dentro de las evaluaciones anuales de desempeño con la finalidad de identificar avances o brechas que sean subsanadas por capacitación.
- Para un buen funcionamiento del modelo, se recomienda contar con el apoyo de las autoridades para asignación de horas para autocapacitación, así como la colaboración, actitud y motivación de la planta docente para obtener los resultados requeridos del modelo; se requiere el compromiso de todos los actores parte y beneficiarios del modelo, debido a que es un proceso autónomo que no se basa en normativas legales pero que genera desarrollo formativo para las instituciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Area, M. (2008). Las redes sociales en internet como espacios para la formación del profesorado. *Razón y Palabra*, 1 (63) , 2-12 . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1995/199520798005>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México Df.: McGraw-Hill.
- Chicaiza, V. (2013). *Detección y Análisis de necesidades de capacitación para el profesorado del idioma inglés en la Universidad Técnica de Ambato (Tesis de doctorado)*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Campos , Y. (2000). Estrategias de enseñanza aprendizaje. *DGENAMDF*, 1 (20), 1-12. Recuperado de: <https://www.uv.mx/personal/yvelasco/files/2012/08/estrategias-E-A.pdf>
- Darling, L., McLaughlin, M. (2003). El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo. *Cuadernos de Discusión*, (pp.1-33). México: Secretaría de Educación Pública.
- Díaz, O. (1997). Políticas educativas y formación de maestros. *Sociedad colombiana de pedagogía*, 1(10), 43-50. Recuperado de: <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/PYS/article/view/6216>
- Educación, M. d. (2020). *Ministerio de Educación*. Recuperado el 19 de abril de 2020, de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Escudero, C., Cortez, L. (2017). Introducción a la investigación científicas. *Técnicas y Métodos cualitativos para la investigación científica* (pp. 12-25). Machala: UTMACH.
- Escudero, J. (1992). *Una estrategia de formación centrada en proyectos de cambios: Nuevos mensajes desde la diseminación y utilización del conocimiento pedagógico para la mejora de la práctica educativa*. Los desafíos de las reformas escolares (pp. 133-177). Sevilla: Arquetipo.

- Guillén, M. (2017). *Programa de capacitación docente, su influencia en los profesores y en el aprendizaje de los estudiantes de la Universidad del Azuay (Cuenca - Ecuador)*. (Tesis de Doctorado). Universitat de València, Valencia.
- Herdoiza, M. (1996). *Capacitación Docente*. Antecedentes sobre la capacitación de maestros en servicio (pp. 5-59). El Salvador: Sabe.
- Herdoiza, M. (2000). *Capacitación Docente. Strengthenmg Achievement in Basic Education* (pp. 5-59). El Salvador: Sabe.
- Hernandez, R. (2017). Los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *Metodología de la investigación* (p.p 2-20). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Orrego, R., Quiñones, S. (2018). Nuevas formas de aprender: La formación docente frente al uso de las TIC. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 671-701. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a14v6n2.pdf>
- Imbernón, F. (2007). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado: hacia una nueva cultura profesional*. Sinéctica, Revista Electrónica de Educación, 1(41), 1-12. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99828325009>
- Jimenez, M. (2013). *La actualización y capacitación de docentes de educación básica en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México DF.
- Lamogglia de Ramírez, F. (2012). *Capacitación del profesorado venezolano. Experiencia de consolidación de los círculos de acción docente en la educación básica*. (Tesis de doctorado). Universidad de Valladolid, Valladolid.
- Marín, V., & Romero, M. (2009). La formación docente universitaria a través de las TICS. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 1(35), 97 - 103. Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/22601/file_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Márquez, A. (2009). *La formación inicial para el nuevo perfil del docente de secundaria. Relación entre la teoría y la práctica*. (Tesis de doctorado). Universidad de Málaga, Málaga.

- Martínez , R., Montero, Y., Pedrosa, M., & Martin , E. (2006). La capacitación docente en informática y su transferencia al aula: Un estudio en la provincia de Buenos Aires. *Revista electrónica de investigación educativa*, 2(8), 1-24. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412006000200006&lng=es&tlng=es.
- Otero, V. (2011). La empatía en la educación: estudio de una muestra de alumnos universitarios. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 14(4), 174-190. Recuperado de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin>
- Quiroz, L. (2015). *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.
- Rivas, J. (1998). El equipo docente como modelo de autoformación. *Investigación en la escuela*, 1 (34), 79-89. Recuperado de <https://revistascientificas.us.es/index.php/IE/article/view/7924/7015>
- Rivera, D., Núñez, C. (2017). Capacitación Profesional Docente: Realidades de la Educación Inclusiva. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 13(26), 15-25. Recuperado de: <https://doi.org/10.29197/cpu.v13i26.260>
- Sánchez, P. (2017). La orientación educativa en la universidad desde la perspectiva de los profesores. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 39-45. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Soliani, E., Hermosilla, P., Angelino, L., Barrios, G., Torres, A. (2008). *Una experiencia de autocapacitación docente*. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47(3), 1-15. Recuperado de: <https://doi.org/10.35362/rie4732356>
- Troncoso G, D. P. (2017). ¿Se relaciona la capacitación docente con las prácticas pedagógicas en académicos de carreras de la salud de Chile? *Revista médica de Chile*, 145(5), 610-618. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000500008>

- Martínez, N. (2004). *Los modelos de enseñanza y la práctica de aula*. Obtenido de Universidad de Murcia, 1(1), 1-19. Recuperado de: www.um.es/docencia/nicolas/menu/publicaciones/.../modelos.pdf
- Vallín, M. (2013). *Hacia la autoformación permanente de los docentes en las comunidades de práctica* (Tesis de Doctorado). Universitat de Vic, Barcelona.
- Vezub, L. (2007). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 11(1), 1-23. Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>
- Watkins, C., Wagner, P. (2016). Disciplina escolar. *La disciplina escolar: Propuesta de trabajo en el marco global del centro* (pp.17-47). Madrid: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Woods, P. (2000). La escuela por dentro. *La etnografía en la investigación educativa* (pp. 1-130). Barcelona: Paidós.

ANEXOS

ANEXO 1: ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evaluación de Desempeño Docente.....	22
Tabla 2. Resumen de procesamiento de casos.....	40
Tabla 3. Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach.....	40
Tabla 4. Datos informativos UE Yanahurco	42
Tabla 5. Ficha de planificación Modelo de Autocapacitación.....	45
Tabla 6. Detección de Necesidades de Autocapacitación.....	51
Tabla 7. Detección de potencialidades, competencias y conocimientos.....	52
Tabla 8. Cronograma.....	55
Tabla 9. Validación experto 1.....	60
Tabla 10. Validación general 1.....	61
Tabla 11. Datos experto 1.....	61
Tabla 12. Validación experto 2.....	62
Tabla 13. Validación general 2	63
Tabla 14. Datos experto 2.....	63

ANEXO 2: INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Niveles de calificación de la evaluación del Desempeño Docente	23
Gráfico 2. Diagrama de representación del Modelo TPACK	32
Gráfico 3. Modelo lógico circuito de autocapacitación.....	48
Gráfico 4. Planificación de autocapacitación.....	57
Gráfico 5. Equitatividad.....	58
Gráfico 6. Facilidades para autocapacitarse.....	59
Gráfico 7. Competencia pedagógica – didáctica.....	60
Gráfico 8. Competencia institucional.....	61
Gráfico 9. Competencia Interactiva.....	62
Gráfico 10. Competencia Productiva.....	63
Gráfico 11. Competencia Especificadora.....	64

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LA ENTREVISTA

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA

Objetivo de validación de instrumento: Aprobar la validez de las preguntas planteadas en la entrevista.

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de preguntas planteadas en la entrevista según el tema de investigación para ser evaluadas según su criterio, para ello se adjunta el **objetivo de investigación**: validar un modelo de autocapacitación docente para la adaptación del perfil profesional requerido a las necesidades educativas institucionales.

Elija y señale con una X la valoración correspondiente para dar validez y fiabilidad al instrumento, según la escala

1. ¿Cuáles considera usted que son los medios más comunes de acceso para la autocapacitación docente?

Valoración Criterios	Aplicable 100 %	Modificable 75%	Regular 50 %	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y	x				

signos de puntuación.					
-----------------------	--	--	--	--	--

SUGERENCIA:

.....

2. ¿Cuáles son las principales dificultades que tiene un docente que le limite autocapacitarse?

Valoración	Aplicable 100 %	Modificable 75%	Regular 50 %	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Criterios					
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.		x			
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

SUGERENCIA: ¿Cuáles son las principales dificultades que tiene un docente para autocapacitarse?

.....

3. ¿Cuál sería su propuesta para promover la autocapacitación docente en la institución?

Valoración Criterios	Aplicable 100 %	Modificable 75%	Regular 50 %	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

SUGERENCIA:

.....

4. ¿De qué manera considera usted que se lograría un perfeccionamiento del perfil profesional de los docentes de la Institución?

Valoración Criterios	Aplicable 100 %	Modificable 75%	Regular 50 %	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y	x				

sistemática.					
La redacción es clara y exacta.	x				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				

SUGERENCIA:

.....

5. ¿Qué aspectos del perfil profesional docente, considera usted que son prioritarios que el docente se autocapacite?

Valoración	Aplicable 100 %	Modificable 75%	Regular 50 %	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Criterios					
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	x				
La redacción es clara y exacta.		x			
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	x				

Contempla u na adecuada ortografía y signos de puntuación.	x				
--	----------	--	--	--	--

Sugerencia: ¿En qué aspectos de su perfil profesional, considera usted que es prioritario que se autocapaciten los docentes?

De manera integral el instrumento se considera:

Aplica ble 100 %	Modifica ble 75%	Regul ar 50 %	Deficie nte 25%	No aplica ble 0%
x				

SUGERENCIA:

.....
.....

Nombre del experto: Diego A. Jiménez Bósquez

C.C: 0802423889

Título: Máster, PhD (c)

Experiencia en el área de la investigación: Educación superior, calidad de la educación superior, filosofía política, filosofía moderna y filosofía de la educación.



Firma

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA

Objetivo de validación de instrumento: Aprobar la validez de las preguntas planteadas en la entrevista.

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de preguntas planteadas en la entrevista según el tema de investigación para ser evaluadas según su criterio, para ello se adjunta el **objetivo de investigación:** validar un modelo de autocapacitación docente para la adaptación del perfil profesional requerido a las necesidades educativas institucionales.

Elija y señale con una X la valoración correspondiente para dar validez y fiabilidad al instrumento, según la escala

1. **¿Cuáles considera usted que son los medios más comunes de acceso para la autocapacitación docente?**

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	X				
La redacción es clara y exacta.		X			
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	X				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	X				

SUGERENCIA:

.....

2. **¿Cuáles son las principales dificultades que tiene un docente que le limite autocapacitarse?**

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	X				
La redacción es clara y exacta.			X		
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	X				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	X				

SUGERENCIA:

.....

.....

3. ¿Cuál sería su propuesta para promover la autocapacitación docente en la institución?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.		X			
La redacción es clara y exacta.		X			
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.		X			
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	X				

SUGERENCIA:

.....

.....

4. ¿De qué manera considera usted que se lograría un perfeccionamiento del perfil profesional de los docentes de la Institución?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	X				
La redacción es clara y exacta.	X				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	X				
Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	X				

SUGERENCIA:

.....

5. ¿Qué aspectos del perfil profesional docente, considera usted que son prioritarios que el docente se autocapacite?

Valoración Criterios	Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
Tiene una estructura organizada, coherente y sistemática.	X				
La redacción es clara y exacta.	X				
Recoge la información necesaria para cumplir con el objetivo planteado.	X				

Contempla una adecuada ortografía y signos de puntuación.	X				
---	----------	--	--	--	--

De manera integral el instrumento se considera:

Aplicable 100%	Modificable 75%	Regular 50%	Deficiente 25%	No aplicable 0%
X				

Nombre del experto: ~~Mónica Marianela Cajamarca Ajila~~ _____

C.C.: ~~0502333651~~ _____

Título: ~~Magister en Educación Mención Innovación y Liderazgo Educativo~~ _____

Experiencia en el área de la investigación: **Liderazgo Educativo**



Firma