



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Especialización en:

Gestión de la Calidad en Educación

Mención en: Dirección de Instituciones Educativas

Plan de capacitación docente para el uso de herramientas digitales Word Wall y Quizizz en la enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Federico González Suárez

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de especialista en Gestión de la Calidad en Educación

Autor:

Vicente Bolívar Delgado Córdova

CI: 0105860886

Tutor:

Vilma González Sanmartín

CI: 0301269585

Azogues, Ecuador

01-agosto-2024

Resumen

El directivo institucional es el principal agente y líder pedagógico que promueve la transformación educativa a través de procesos de capacitación para su equipo docente. El presente trabajo tiene como objetivo diseñar un plan de capacitación docente en las herramientas digitales Wordwall y Quizizz para la Unidad Educativa Federico González Suárez, donde se detectó la falta de integración de estas en los procesos de enseñanza y aprendizaje. La metodología de investigación fue estudio de caso, a través de la aplicación de técnicas cualitativas como entrevistas y revisión documental, encontrando como resultado que los docentes no integran las herramientas digitales en las planificaciones y las clases prácticas, debido a su desconocimiento en esta área. El plan de capacitación está diseñado en una serie de talleres de formación, que contribuyan a la mejora de la calidad de la labor docente en función de dinamizar los procesos educativos y el logro de los resultados de aprendizaje. Se concluye que la gestión del directivo debe estar basada en el diagnóstico de necesidades institucionales, coherentes con la normativa y el cumplimiento de los estándares de calidad, para de esta forma garantizar que todo centro educativo cuente con un Plan de capacitación docente.

Palabras clave: Capacitación docente, competencias digitales, herramientas digitales, liderazgo educativo.

Abstract

The institutional director is the primary agent and pedagogical leader who promotes educational transformation through training processes for their teaching staff. The aim of this study is to design a teacher training plan for the digital tools Wordwall and Quizizz for the Federico González Suárez Educational Unit, where a lack of integration of these tools into teaching and learning processes was identified. The research methodology was a case study, employing qualitative techniques such as interviews and document review. The findings revealed that teachers do not incorporate digital tools into their planning and practical lessons due to a lack of knowledge in this area. The training plan is designed as a series of workshops aimed at enhancing the quality of teaching by making educational processes more dynamic and improving learning outcomes. It concludes that the management of the director should be based on diagnosing institutional needs, in line with regulations and compliance with quality standards, to ensure that every educational center has a teacher training plan.

Keywords: Teacher training, digital competencies, digital tools, educational leadership.

Índice del Trabajo

| | |
|--|-----------|
| Introducción | III |
| CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 10 |
| 1.1 101.2 Pregunta de investigación | 12 |
| 1.3 Objetivos de investigación | 12 |
| 1.3.1 Objetivo general | 12 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 12 |
| 1.4 Justificación | 13 |
| 1.5 líneas de investigación | 16 |
| CAPÍTULO II :MARCO TEÓRICO | 16 |
| 2.1 Antecedentes | 16 |
| 2.1.1 Internacionales | 17 |
| 2.1.2 Nacionales | 18 |
| 2.1.3 Locales | 19 |
| 2.2 Marco Legal | 20 |
| 2.3 Marco Teórico | 23 |
| 2.3.1 Gestión pedagógica del directivo. Liderazgo pedagógico | 23 |
| 2.3.2 Gestión de planes de capacitación docente | 23 |
| 2.3.3 Capacitación docente | 24 |
| 2.3.3.1 Qué significa la capacitación docente | 24 |
| 2.3.3.2 Tipos de capacitación | 26 |
| 2.3.3.3 Capacitación docente en el aula | 27 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.3.4 Capacitación vivencial | 28 |
| 2.3.3.5 Capacitación formal | 29 |
| 2.3.3.6 Capacitación informal | 29 |
| 2.3.4 Características de capacitación docente | 30 |
| 2.3.5 Plan de capacitación docente | 31 |
| 2.3.5.1 Tipos de capacitación docente | 31 |
| 2.3.6 Estructura de un plan de capacitación docente | 32 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | 33 |
| 3. 333.1 Paradigma | 33 |
| 3.2 Enfoque | 34 |
| 3.3 Tipo de investigación | 34 |
| 3.4 353.5 Tipo y modalidad de caso | 38 |
| 3.6 Población muestra o Informantes claves | 39 |
| 3.7 Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información | 39 |
| 3.8 Criterios para seleccionar y/o determinar los participantes en la investigación | 40 |
| 3.9 Técnicas e instrumentos de recolección de la información | 40 |
| 3.9.1 Encuesta | 40 |
| 3.9.2 cuestionario de encuesta | 41 |
| 3.9.3 Revisión documental | 42 |
| 3.9.4 Matriz de vaciado de información | 43 |
| 3.10 Operacionalización de las variables/categorías de estudio | 45 |
| CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 48 |
| 4. 474.1 Tecnicas de analisis Cualitativo (codificación abierta o de primer nivel, | |

| | |
|--|-----------|
| codificación axial o de segundo nivel) | 48 |
| 4.2 técnicas de análisis cualitativo | 48 |
| 4.2.1 Codificación de primer nivel | 49 |
| 4.3 Triangulación (si la investigación se presta para este análisis) | 49 |
| 4.4 Resultados de la aplicación de cada instrumento de diagnóstico | 50 |
| 4.5 Resultados y hallazgos | 59 |
| 4.6 Discusión de resultados | 60 |
| CAPÍTULO V: PROPUESTA | 61 |
| 5. 605.1 Título de la propuesta | 61 |
| 5.2 Problemática (en función de los resultados del diagnóstico) | 61 |
| 5.3 Justificación (aporte en el orden teórico y/o metodológico y/o práctico para la transformación en el contexto educativo) | 63 |
| 5.4 Objetivo General de la propuesta. | 65 |
| 5.5 Fundamentos legales | 65 |
| 5.6 Fundamentos teóricos | 67 |
| 5.7 Modalidad de capacitación docente | 69 |
| 5.7.1 Estructura del plan de capacitación docente | 71 |
| 5.8 Estructura de la propuesta | 71 |
| 5.8.1 Datos informativos | 72 |
| 5.9 825.9.1 Descripción de los resultados de la propuesta de validación | 83 |
| CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 84 |
| 6. 846.1. 858792 | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Fases del estudio de caso | 36 |
| Tabla 2: Operacionalización de las categorías de estudio | 45 |
| Tabla 3: Codificación de primer nivel: resultados de la encuesta | 50 |
| Tabla 4: Codificación de primer nivel de vaciado de los informes de observación áulica | 52 |
| Tabla 5: Codificación de primer nivel de vaciado de planificaciones | 54 |
| Tabla 6: Triangulación de la información | 56 |

| | |
|--|----|
| Tabla 7: Fases del plan | 72 |
| Tabla 8: Matriz para sistematizar los resultados de la encuesta de evaluación del plan de capacitación | 80 |
| Tabla 9: Fase 4 Cronograma de ejecución del plan de capacitación | 81 |
| Tabla 10: Validación de la propuesta con expertos | 83 |

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo general diseñar un plan de capacitación docente en herramientas digitales, con el propósito de mejorar las competencias tecnológicas de los profesionales de la educación y potenciar su labor pedagógica en un entorno cada vez más digitalizado. En este contexto se pretende mejorar las competencias y funciones del directivo, donde es el responsable principal de desarrollar diferentes programas de capacitación docente. Desde el rol de la institución educativa, esta investigación cobra especial relevancia ya que el directivo es el encargado de contribuir a la formación continua



de sus docentes y al fortalecimiento de la oferta académica institucional. Asimismo, desde una perspectiva social, el desarrollo de competencias digitales en los profesionales de la educación impacta directamente en la calidad de la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Esta investigación se apoya en un enfoque metodológico cualitativo, ya que permite recopilar datos más relevantes. Los principales resultados obtenidos permitirán identificar las necesidades de formación del personal docente y diseñar un plan de capacitación adaptado a sus requerimientos específicos, con el fin de mejorar su desempeño profesional y contribuir a una educación más innovadora y eficaz.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Problema de investigación

De acuerdo al Reglamento de la LOEI en el Art. 252: funciones del Rector o Director, Asamblea Nacional (2023) y los Estándares de calidad educativa específicamente en el estándar D1.C1. DI4. Se contempla como responsabilidad del Directivo institucional el diseño, gestión, aplicación y evaluación del Plan de capacitación docente de la institución educativa a su cargo (Ministerio de Educación, 2017). De esta forma es el directivo la persona encargada de definir y priorizar las necesidades de formación y capacitación docente, con base en los resultados de aprendizaje del estudiantado, los hallazgos de las observaciones áulicas, la mirada crítica a las planificaciones microcurriculares, los resultados de la Auditoría Regular General, u otra forma mediante la cual se determinen las necesidades de capacitación.

El desarrollo de las competencias comunicacionales es imprescindible en la formación integral del estudiantado. Por esta razón, se requiere fortalecer en los docentes las habilidades sobre el uso y manejo de las herramientas digitales dentro del proceso pedagógico. En los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez, se evidencia un desinterés en la utilización de las herramientas tecnológicas en las diferentes áreas de estudio. Así también se aprecia que en los informes de aprendizaje del año lectivo 2022-2023 que fueron presentados por los docentes, a nivel institucional resulta notoria la dificultad que presentan los educandos al momento de leer con fluidez, poca comprensión lectora, debilidad para hacer resúmenes, desconocimiento en la aplicación de reglas ortográficas y signos de puntuación, entre otras.

Se consideran también como situaciones evidenciables del problema los resultados de la autoevaluación institucional llevada a cabo para la construcción del PEI 2020- 2024, en el indicador C1.P1.E1.I2. Número de cursos gestionados por la IE, el resultado es NO



ALCANZADO, por lo que, se identifica que la capacitación docente generada al interior de la institución educativa es nula.

En esta misma línea de análisis se identifica en los estudiantes un desinterés por su aprendizaje, esto hace que no se apliquen y se desconcentren en la realización de sus actividades personales y grupales, situación que consta en los informes presentados en las juntas de curso de los docentes. Aquí también mencionan que a los estudiantes les cuesta mucho hablar en público, incluso participar en clases. Es evidente la desmotivación que demuestran cada uno de ellos cuando están encamionados a realizar una actividad, se aprecia que lo hacen solo por obligación o por cumplir una tarea, parece que las estrategias metodológicas y los recursos didácticos empleados por los maestros no cautivan a las niñas y niños en la adquisición de habilidades dentro del proceso enseñanza y aprendizaje.

Evidentemente la gestión docente influye directamente en el aprendizaje y bienestar de los alumnos, con mucha preocupación se advierte que los docentes no actualizan sus conocimientos pedagógicos, dado que no hay evidencia de la participación en cursos de formación continua. Esta afirmación se puede evidenciar en sus expedientes académicos, así también, en las planificaciones presentadas a la autoridad de la Unidad Educativa, se puede constatar la falta de uso de las herramientas digitales para la enseñanza y aprendizaje, de la misma forma no se aprecia el uso de recursos didácticos para los estudiantes, además, es evidente la falta de estrategias. Se puede deducir que no aprovechan las bondades que les brinda las tecnologías, ya que la Institución Educativa cuenta con un equipo de proyectores y computadoras que no son empleados por los docentes, para la enseñanza y aprendizaje, por ello, los recursos digitales no están presentes durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, indudablemente lo descrito afecta la atención y motivación de los educandos, principalmente en las habilidades que exige la sociedad actual en pleno siglo XXI.

Como resultado, se identifica la falta de utilización de estrategias y herramientas modernas por parte del docente y el poco conocimiento en la implementación y uso de herramientas digitales, toda esta problemática afecta de manera directa a los estudiantes de la Unidad educativa Federico González Suárez especialmente a niños y niñas de bajos recursos económicos por el motivo que no podrán adquirir ningún tipo de objeto electrónico. Por consiguiente, surge la necesidad de transformar las prácticas pedagógicas utilizando recursos educativos que motiven el aprendizaje ofreciendo a todos los estudiantes la oportunidad de adquirir conocimientos, los recursos digitales serían útiles dentro del aula, si el docente los empleará pedagógicamente para que todos los estudiantes puedan conocer y saber el uso de cada una de ellas y poder satisfacer sus necesidades dentro del proceso educativo.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cómo contribuir al uso de herramientas digitales Word Wall y Quizizz en el proceso de enseñanza y aprendizaje con los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Elaborar un plan de capacitación docente para el uso de herramientas digitales Wordwall y Quizizz que contribuyan al proceso de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa “Federico González Suárez”

1.3.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente la importancia de la gestión directiva como promotora de la capacitación docente en el uso de las tecnologías en el proceso educativo.
- Identificar las necesidades de los docentes en el manejo de herramientas digitales para el fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa Federico González Suárez.



- Diseñar un plan de capacitación docente para fortalecer el manejo de herramientas digitales Word Wall y Quizizz que contribuyan a los procesos didácticos en la Unidad Educativa Federico González Suárez.
- Validar con expertos el Plan de capacitación docente para el uso de herramientas digitales Word Wall y Quizizz.

1.4 Justificación

Este proyecto se propone dar cumplimiento a la normativa del Reglamento de la LOEI, cuyo artículo 252 señala:

Funciones del Director o Rector. - Es competencia del Rector o Director de la institución educativa lo siguiente: literal 5. Liderar los procesos pedagógicos, la innovación educativa y la mejora del aprendizaje de los estudiantes; Literal 6. Liderar el acompañamiento pedagógico y supervisar las prácticas docentes, por la cual es importante que los directores apliquen un plan de capacitación docente porque ayuda a mejorar la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas. (Asamblea Nacional, 2023, p. 74)

Por tal razón la máxima autoridad de la institución educativa es la responsable en liderar los procesos educativos, innovación educativa, acompañamiento pedagógico y supervisar las prácticas de los docentes, la autoridad de la institución educativa debe ser la persona principal en realizar acompañamiento pedagógico a sus docentes, de igual forma es fundamental invertir en la formación y uso de herramientas digitales en los docentes para garantizar una educación de calidad.

Para el Mineduc (2017) dentro de los estándares de calidad educativa, específicamente en el estándar **D1.C2.D14**. Se refiere a la gestión y ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente. De tal forma que es de gran importancia ya que el directivo deberá cumplir con esta consigna y promover que el



personal docente se mantenga capacitado a fin de llevar a cabo las actividades encomendadas tanto al nivel de aula como de institución contribuyendo de esta forma a la calidad educativa.

Al brindar a los docentes oportunidades de formación continua que se actualizan en nuevas metodologías y uso de tecnologías en enfoques pedagógicos facilita un mejor desempeño en el aula y en el logro de sus objetivos educativos. Además, la capacitación docente fomenta la motivación y el compromiso de trabajar. Es fundamental invertir en la formación de los educadores porque garantizar una educación de calidad.

El involucramiento total como docentes en el aprendizaje de los educandos, es uno de los pilares fundamentales para conseguir una buena educación, y más aún en la actualidad que se está implementando el uso de herramientas tecnológicas en toda la sociedad.

El uso de herramientas digitales en la Unidad Educativa Federico González Suárez, se ha visto muy importante dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, en donde los docentes se ven comprometidos a trabajar y buscar diferentes herramientas; conscientes de que no todos tienen las mismas destrezas al momento de manejar la tecnología, es por ello que se debe plantear estrategias innovadoras con las condiciones necesarias para que la enseñanza- aprendizaje sea significativa.

El presente trabajo se ha propuesto en capacitación docente para fortalecer el uso de herramientas digitales en la Unidad Educativa Federico González Suárez, para así poder garantizar un desempeño adecuado tanto en el liderazgo como pedagógico. Se tiene como finalidad proponer actividades dinámicas para el fortalecimiento y uso estrategias que favorecen la calidad educativa, que son contempladas en un plan de capacitación, por ende, se tiene presente que este proyecto que será de mucha importancia en el desarrollo profesional de nuestros docentes.

Por tal razón, es de gran importancia la implementación y manejo de estas herramientas, para la institución educativa Federico González Suárez, ya que contará con una



visión general y ampliada del desempeño profesional docente para fomentar de manera específica el uso de estas, por tal motivo se identificarán los logros adquiridos por los estudiantes, lo cual nos servirá para conocer el nivel de aprendizaje en los docentes.

Es fundamental la aplicación en cada uno de los subniveles, preparatoria, básica elemental, básica media, básica superior y bachillerato general unificado, ya que es importante la aplicación dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Se conoce la realidad de la institución educativa, donde se requiere el uso de las diferentes herramientas digitales, además, es de mucha importancia presentar estas plataformas digitales como Word Wall y Quizizz en la Unidad Educativa Federico González Suárez, para la enseñanza y aprendizaje en las diferentes áreas de estudio.

También es de mucha importante que los docentes se capaciten para mantenerse actualizados en nuevas metodologías y enfoques pedagógicos, lo que les permite mejorar su desempeño en el aula y brindar una educación de calidad a los estudiantes. Por otro lado, es muy importante y útil que los estudiantes adquieran sus habilidades en las diferentes áreas de estudio, ya que les permite conocer y utilizar de manera clara y efectiva, por otro lado, les facilita expresar sus ideas de forma clara y desarrollar su pensamiento crítico. Estas habilidades son fundamentales para su éxito académico y profesional en su vida diaria. La capacitación docente en herramientas digitales son clave para el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes.

Es necesario aplicar el siguiente Plan de Capacitación en los docentes para así lograr un conocimiento y desempeño en el manejo de herramientas digitales ya que es fundamental el aprendizaje continuo en los docentes. Debido a que es muy importante alcanzar con las necesidades propuestas en los procesos de evaluación institucional porque permite identificar el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes. De igual manera, importante realizar un análisis profundo sobre cuáles son los aciertos que se deben potenciar y aún más



importante y urgente, diseñar y aplicar las acciones correctivas de lo que no está

contribuyendo a la calidad educativa del plantel, labor que se enmarca dentro de las competencias del directivo por ser el líder tanto en lo administrativo como en lo pedagógico.

1.5 Líneas de investigación

De acuerdo con las líneas de investigación que plantea la Universidad Nacional de Educación UNAE, este trabajo se relaciona con la línea denominada: **Formación integral y desarrollo profesional docente**, esta línea orienta su campo de acción teórico, metodológico y práctico a la formación integral, por medio de la investigación y generación de conocimiento en los ámbitos pedagógico, curricular, didáctico, de la psicología y la neurociencia aplicada a la educación, desde una mirada inter y transdisciplinaria. En esta línea, el accionar de los investigadores se caracteriza por integrar intereses, esfuerzos, objetos, metodologías y agendas de investigación, que respondan a la realidad educativa y a una praxis pedagógica interdisciplinaria, donde la diversidad y rigurosidad académica son fortalezas para un desarrollo investigativo orientado a la generación del conocimiento pedagógico y educativo; a la propuesta de innovaciones curriculares y didácticas; a la generación de metodologías para el diseño, viabilidad y ejecución de la gestión y evaluación curricular. (UNAE, 2023)

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Dentro de este apartado se presenta diversas investigaciones a nivel regional, nacional e internacional, en donde se obtuvo un análisis concreto de cada tema, acotando que las siguientes investigaciones tienen relación con el presente proyecto de plan de capacitación docente. Las diferentes indagaciones han sido beneficiosas para el objeto de estudio, ya que



se pueden identificar varios postulados teóricos y metodológicos que aportan a la

comprensión del tema investigado. Como antecedentes se mencionan los siguientes:

2.1.1 Internacionales

En el trabajo de investigación realizado en el contexto mexicano por Jiménez (2022) denominada “Gestión educativa y liderazgo educativo; la tic en la mejora de la competitividad” con el objetivo de implementar capacitaciones sobre el uso adecuado de herramientas TIC y otros aplicativos como: TEAMS, ZOOM, entre otros. Los hallazgos demuestran que el líder educativo es el principal responsable de promover la formación continua del personal docente.

A través del método de estudio de casos se interpreta la importancia de la utilización y la implementación de las TIC en el ámbito educativo. El aporte de esta investigación al presente trabajo académico radica en la relevancia del desarrollo de competencias tecnológicas en los docentes, orientado al fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este fundamento teórico proporciona una base fundamental para incluir, en el plan de capacitación docente, temas relacionados con el uso de herramientas digitales, orientados a mejorar las competencias pedagógicas de los docentes.

En Paraguay, destaca el estudio titulado “Competencia Digital Docente en el Contexto Paraguayo”, llevado a cabo por Cañate (2021) cuyo propósito es indagar sobre las acciones implementadas para fortalecer las competencias digitales de los docentes. Este trabajo, realizado con un enfoque cualitativo, señala la conveniencia de que el desarrollo de dichas competencias y la capacitación docente se alineen con los avances tecnológicos, lo que permite perfeccionar el conocimiento y las habilidades en el uso y manejo de herramientas a medida que transcurre el tiempo. La contribución de esta investigación radica en la relevancia del papel de los docentes en la integración de las TIC en el ámbito educativo, para lo cual la gestión del directivo es trascendental como líder en la generación de planes de capacitación.

2.1.2 Nacionales

En la investigación realizada por Roca et al. (2024) en Manabí-Manta, Ecuador, titulada "Análisis del liderazgo pedagógico para las instituciones educativas en el Ecuador," se aborda el fortalecimiento de la calidad educativa en el país. Esta investigación se desarrolló utilizando el método de estudio de caso, el cual permitió describir la situación actual del liderazgo pedagógico entre los docentes. Uno de los principales hallazgos de este estudio indica que el desarrollo de habilidades tecnológicas en los docentes influye positivamente en su liderazgo pedagógico.

Además, el estudio resalta la relevancia del liderazgo en las instituciones educativas del Ecuador como un factor clave para la mejora de la calidad educativa. La contribución de este trabajo académico se centra en la necesidad de fortalecer tanto las competencias digitales como el liderazgo pedagógico de los docentes para contribuir a una educación de calidad. En consecuencia, estos temas serán considerados en el plan de capacitación.

En la investigación llevada a cabo por Riofrío (2022, citado en Roca et al., 2024) titulada "Análisis del liderazgo pedagógico para las instituciones educativas en el Ecuador" esta investigación se desarrolló en la formación de líderes que no solo se centran en aspectos administrativos, sino que también en competencias pedagógicas esenciales para el mejoramiento del proceso de enseñanza y aprendizaje. Se utilizó el método estudio de caso, el cual permitió identificar la situación actual del liderazgo pedagógico que se desarrolla en las instituciones educativas del país.

Esta investigación resalta en la importancia de la formación y desarrollo de líderes educativos en competencias pedagógicas y desarrollo profesional en instituciones educativas del Ecuador, que permiten fortalecer el campo de las competencias digitales y pedagógicas en los líderes educativos, fomentando así el conocimiento y manejo de centros educativos.



En el marco de la investigación titulada “Diseño de políticas de TIC para la educación en el Ecuador” realizada por Loja (2020) se aborda la necesidad de fortalecer las políticas educativas en el proceso de inclusión de tecnologías en el ámbito educativo. El estudio destaca que, aunque la incorporación de tecnologías en el sistema educativo presenta desafíos significativos, también ofrece grandes ventajas, ya que se considera que tiene un impacto positivo en el rendimiento académico. El análisis realizado por el autor sobre los retos que enfrentan las instituciones educativas en la implementación de políticas de TIC resulta un referente fundamental para este estudio, ya que facilita la identificación y superación de barreras en la capacitación docente. Así, permite ajustar la propuesta del plan de formación a la necesidad y realidad de la institución educativa.

En el ámbito de la investigación sobre la mejora de la calidad educativa, resulta relevante el "plan de capacitación para preparar al docente en el fomento de la lectura en la Unidad Educativa Fiscomisional Julio María Matovelle" de la provincia del Azuay. Este estudio destaca la contribución de Torres y Arteaga (2021) quienes desarrollaron su investigación a partir de un enfoque cualitativo, utilizando el estudio de caso como metodología principal. El objetivo del trabajo fue contribuir a la preparación de los docentes en el fomento de la lectura entre los estudiantes de Bachillerato, un aspecto crucial para el desarrollo educativo integral.

Los principales hallazgos de esta investigación indican que la propuesta formulada permitió que los docentes participaran activamente en diversas acciones de capacitación, promoviendo tanto la autonomía como la autorregulación a través de la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas. De esta manera el trabajo de los autores contribuye a este estudio al proponer una ruta de capacitación docente la misma que se constituye en un referente para la propuesta de investigación.



Hablar de liderazgo educativo es hacer referencia a modelos o enfoques de gestión de las instituciones educativas, esto se ve reflejado en las prácticas no solo de gestión docente, aquellas que están dirigidas para alcanzar los objetivos programáticos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sino también en la gestión directiva, la cual engloba todo los asuntos gerenciales de comunicación e interacción, planificación, proyección, control que van a repercutir en el proceso educativo de los estudiantes así como en toda la dinámica institucional. (Barbero, 2021)

Menciona que las diversas organizaciones educativas son el lugar principal donde se concreta el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde ayuda a desarrollar las habilidades de aprendizaje de cada maestro, para que luego se transfieran todas las habilidades cognitivas a los estudiantes. Ayuda a la formación integral, que combina ética, estética y elementos culturales y espirituales de manera armoniosa.

De la misma forma este proyecto se propone dar cumplimiento a la normativa de la Ley del Reglamento a la LOEI, cuyo artículo 8 señala: “La principal obligación del Estado es el cumplimiento pleno, permanente y progresivo de los derechos y garantías constitucionales en materia educativa, y de los principios y fines establecidos en esta Ley” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021,p,12).

El propósito de este proyecto hace referencia en cumplir la Ley del Reglamento a la LOEI, en particular en lo que representa a las obligaciones del Estado en cumplir dentro del ámbito educativo. Al comprometerse con el cumplimiento completo, continuo y progresivo de los derechos y garantías constitucionales, de cada uno de los docentes, así como con los principios y propósitos de la ley, se pretende asegurar una educación de calidad para todos, fomentar también un ambiente educativo justo e inclusivo.

Así mismo en el literal ii refiere que el estado tiene obligaciones adicionales como:

Garantizar el financiamiento de los recursos económicos necesarios de manera oportuna, regular y suficiente para que los docentes accedan de manera gratuita a programas de desarrollo profesional, capacitación y profesionalización, actualización pedagógica didáctica y metodológica, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, p.12)

De la misma forma, dentro del artículo 12 que corresponde a los derechos de los y las docentes del sector público, manifiesta:

a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización pedagógica didáctica y metodológica, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación, los mismos que serán financiados por el Estado.

q. Acceder a comisión de servicios con sueldo para profesionalización y estudios de cuarto nivel dentro o fuera del país y permisos para capacitación que constituyan aportes al Sistema Nacional de Educación por el tiempo requerido;

dd. Acceder y disponer de conectividad, tecnologías de la información, redes y medios digitales, alfabetización digital, capacitación en el uso de las plataformas digitales y uso de la comunicación en el proceso educativo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Por otra parte, este proyecto se propone dar cumplimiento a la Normativa del Reglamento de la LOEI, cuyo artículo 252 señala: Funciones del Director o Rector. - Es competencia del Rector o Director de la institución educativa lo siguiente: literal 5. Liderar los procesos pedagógicos, la innovación educativa y la mejora del aprendizaje de los estudiantes; Literal 6. Liderar el acompañamiento pedagógico y supervisar las prácticas docentes, por la cual es importante que los directores apliquen un plan de capacitación



(Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

Al brindar a los docentes oportunidades de formación continua, se pretende que se mantengan actualizados en nuevas metodologías, tecnologías y enfoques pedagógicos, lo que se traduce en un mejor desempeño en el aula y en el logro de los objetivos educativos.

Además, la capacitación docente fomenta la motivación y el compromiso de los profesores, lo que repercute positivamente en el clima escolar y en el rendimiento académico de los estudiantes. Es fundamental invertir en la formación de los docentes para garantizar una educación de calidad.

De la misma forma, dentro de los Estándares de Calidad Educativa emitidos por el Mineduc (2017) en el estándar D1.C2.DI4 que refiere: “Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente” (p. 46) el énfasis está en la importancia de que el directivo sea la persona que gestione la ejecución de este estándar, ya que el personal docente se mantendrá capacitado para poder cumplir con sus actividades encomendadas y que estas cumplan con su propósito de transformar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por otra parte, en esta investigación se propone dar respuesta al Acuerdo Ministerial N° 0450-13 donde se manifiesta que, a nivel de la institución educativa, los directivos institucionales son los responsables directos del mejoramiento de la calidad y, como tales, son los asesores naturales de la institución educativa. Su tarea principal es dar criterios de trabajo pedagógicos para la planificación y el desarrollo del currículo y organizar equipos de trabajo del personal para la realización de proyectos.

2.3 Marco Teórico

2.3.1 Gestión pedagógica del directivo. Liderazgo pedagógico

La gestión pedagógica del director es un componente crucial de la administración de una institución porque se encarga de planificar, organizar, dirigir y evaluar las actividades académicas y pedagógicas.

Ushiña et al. (2022) afirma que:

En este sentido, es necesario que el gerente educativo promueva con mayor énfasis la transformación de los procesos de enseñanza aprendizaje a fin de que sea el ente innovador que ayude en la resolución de los problemas cotidianos dentro de las instituciones educativas, cumpliendo funciones de gestor y administrador en un entorno laboral agradable. (p. 96)

Para diseñar estrategias y programas educativos que promuevan el desarrollo integral de los docentes, el director debe tener un profundo conocimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como de las necesidades y características de los docentes. Además, el director debe promover un ambiente escolar positivo que se base en el respeto, la cooperación y la comunicación fluida entre todos los miembros de la comunidad educativa. De esta manera, se crea un ambiente de enseñanza y aprendizaje favorable y se fortalece el compromiso de todos los involucrados con la calidad educativa.

Por ello, la gestión pedagógica del director es esencial para garantizar el éxito académico de los estudiantes y el buen funcionamiento general de la institución educativa. El director debe tener habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y una visión clara de los objetivos educativos.

2.3.2 Gestión de planes de capacitación docente

La gestión de planes de capacitación docente es un componente crucial para desarrollo profesional de los educadores dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje porque permite adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias para mejorar su práctica pedagógica y adaptarse a las demandas que se presentan en el entorno educativo.



Para Valdés (2011) la incorporación de las TIC en los programas educativos ha cobrado especial relevancia, bajo el supuesto de que estas herramientas pueden promover una mejor calidad educativa y facilitar el aprendizaje; además de contribuir a reducir la brecha digital. Sin embargo, existe un debate en torno a poder identificar cuáles son los impactos que las mismas pueden generar efectivamente en la educación.

Identificar las necesidades de capacitación de los docentes, establecer objetivos claros y específicos, diseñar programas de capacitación pertinentes y evaluar los resultados obtenidos son requisitos para una gestión efectiva de los planes de capacitación de los docentes. Además, es fundamental que la capacitación docente sea continua y se adapte a las necesidades únicas de cada maestro, fomentando la reflexión sobre la práctica pedagógica y promoviendo el trabajo colaborativo entre los profesionales de la educación.

En resumen, la gestión de los planes de capacitación docente es esencial para garantizar la calidad educativa y el desarrollo profesional de los maestros. Es fundamental fomentar en las instituciones educativas una cultura de aprendizaje continuo, permitiendo que la capacitación docente sea reconocida y respaldada como un elemento esencial para el logro académico de los estudiantes.

2.3.3 Capacitación docente

2.3.3.1 ¿Qué significa la capacitación docente? La capacitación docente, es una de las partes más importantes dentro del contexto educativo, para la enseñanza y aprendizaje, ya que facilita la aplicación y uso de los resultados de los procesos de formación en el diario vivir de un docente, a través de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones tanto en su planificación como en las clases diarias.

Andrade et al. (2020) afirma que:

De esta manera, las Instituciones de Educación Superior deben incluir procesos de capacitación y de formación para su planta docente, por tal motivo la importancia de

un espacio de reflexión y análisis de las dimensiones y elementos que se deben considerar para realizar la identificación de las necesidades y la planificación integral de procesos de capacitación que permita fortalecer las competencias de sus académicos. (p.47)

Se resalta la importancia de la implementación de un plan de capacitación docente, para fortalecer espacios de reflexión, enseñanza y aprendizaje, fortaleciendo los procesos educativos que serán de gran importancia dentro de las instituciones educativas. Dentro de la misma investigación Andrade et al. (2020) dice que “el docente universitario debe ser apto para enseñar desde la comprensión de contenidos y estrategias, pero el ser apto también considera el tener las destrezas y habilidades para su labor y tarea como educador” (p.48).

La capacitación docente es un aspecto fundamental en el desarrollo profesional de los educadores. A través de programas de capacitación, los docentes tienen la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y estrategias pedagógicas que les permiten mejorar su práctica educativa. La capacitación docente puede abarcar una amplia gama de temas, entre los cuales se puede abordar técnicas de enseñanza innovadoras, el uso de tecnología en el aula, entre otros. Estos programas suelen ser diseñados para satisfacer las diferentes necesidades específicas de los docentes, teniendo en cuenta el nivel educativo en el que trabajan y las áreas en las que desean fortalecer sus habilidades.

Es importante destacar que la capacitación docente no solo beneficia a los educadores, sino también a los estudiantes. Un docente bien capacitado está más preparado para enfrentar los desafíos del aula, adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes y fomentar un ambiente de aprendizaje positivo y enriquecedor. Sin embargo, es importante reconocer que la capacitación docente por sí sola no es suficiente para garantizar una educación de calidad. También se requiere de un entorno de apoyo, recursos adecuados y oportunidades de desarrollo profesional continuo.

La capacitación docente desempeña un papel crucial en el fortalecimiento de la práctica educativa. Al proporcionar a los docentes las herramientas y conocimientos necesarios, se promueve una educación de calidad y se contribuye al éxito académico de los estudiantes.

2.3.3.2 Tipos de capacitación. La capacitación docente es un proceso fundamental para el desarrollo y conocimiento de los profesores. A lo largo de su carrera, los docentes pasan por diferentes etapas de capacitación que les permiten adquirir conocimientos y habilidades necesarios para cumplir con sus responsabilidades en el aula y en la comunidad escolar. Para analizar las herramientas digitales para su estudio se divide en las siguientes áreas: entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje, tutoriales, simuladores, repositorios, plataformas de búsqueda y herramientas de construcción.

Según Carcaño (2021):

Las categorías de herramientas sirven al alumnado y el profesorado para realizar las actividades de aprendizaje en el marco de un ambiente sociocultural definido; al conocer al alumnado y el contexto en el que se desenvuelve solo resta conocer las herramientas digitales adecuadas a ellos. (p. 1)

De acuerdo al autor, las herramientas son de mucha utilidad e importancia para el cuerpo docente y estudiantes, dentro del marco socio cultural, las herramientas digitales nos ayudan al desarrollo de las habilidades dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

A continuación, se presenta un listado de tipos de capacitación, reconocidos por ser aquellos que se encargan de mejorar y desarrollar las habilidades y capacidades de los docentes mediante cursos o programas de formación.

- Capacitación docente en el aula
- Capacitación vivencial
- Capacitación formal
- Capacitación informal



- Capacitación promocional (Carcaño,2021).

2.3.3.3 Capacitación docente en el aula. La capacitación docente en el aula es un proceso fundamental para el desarrollo y conocimiento de habilidades de los docentes. Durante esta etapa, tienen la oportunidad de aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación inicial y recibir apoyo para mejorar su práctica pedagógica. La capacitación docente dentro del aula se enfoca en brindar a los profesores las herramientas necesarias para crear un entorno de aprendizaje efectivo y promover el desarrollo académico y personal de sus estudiantes. Algunos aspectos clave para la capacitación docente en el aula incluyen:

Cursos. - Constituyen una sucesión programada de actividades de enseñanza y aprendizaje, generalmente de tipo presencial, en las que se enfatizan aspectos conceptuales. Asume características muy formales en su organización.

Talleres. - Son actividades prácticas de carácter intensivo, que conducen a la apropiación, aplicación y validación de conocimientos y metodologías, enfatizando el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes positivas para la ejecución creativa. Se realizan frecuentemente en periodos relativamente cortos, de 8 a 40 horas, pueden ser desarrollados durante el año lectivo, en periodo de vacaciones o en fines de semana. Generalmente se espera que lo que se aprende en un taller sea llevado inmediatamente a la práctica.

Seminarios. - Se caracterizan por el énfasis en la profundización o ampliación de un tema, con la contribución de todos los participantes. Se centran en aspectos conceptuales y teóricos y su duración, puede variar.

Pasantía. - Puede ser una actividad de capacitación que se cumple a través de la docencia.

Consiste en la participación de un docente o administrador institucional, en actividades similares a las suyas, en otra institución, con el propósito de intercambiar experiencias,



observar y adoptar practicas nuevas o verificar la aplicación de nuevos principios para mejorar su propia práctica profesional

Autoaprendizaje. - Puede diseñarse para la apropiación de conceptos o para el desarrollo de habilidades, destrezas, valores y actitudes referidas a un tema determinado Dependiendo de su propósito asumen determinadas características y se presentan a través de medios diferentes

Asesoría. - Usada frecuentemente en el marco de proyectos de amplias dimensiones que abordan diferentes aspectos de la educación En este caso los temas para la capacitación surgen de las demandas que plantea el desarrollo del proyecto y los candidatos a la capacitación serán los grupos de trabajo o los individuos que asumirán aspectos específicos en su ejecución. (Herdoiza, (s/f)

La capacitación en el aula es un proceso continuo que permite a los docentes mejorar constantemente su práctica pedagógica y adaptarse a las necesidades cambiantes de sus estudiantes. A través de la capacitación en el aula, los profesores pueden desarrollar las habilidades necesarias para brindar una educación de calidad y promover el éxito académico de sus educandos

2.3.3.4 Capacitación vivencial. Durante la capacitación vivencial docente, los profesores pueden interactuar con estudiantes, enfrentarse a desafíos reales en el aula y recibir retroalimentación inmediata. Esto les permite experimentar de primera mano las dificultades y logros que pueden surgir en su labor diaria, lo que contribuye a un aprendizaje más significativo y a la mejora de sus habilidades pedagógicas. La capacitación vivencial docente es una metodología de formación que busca mejorar las habilidades pedagógicas de los profesores a través de experiencias prácticas y reales. Al proporcionarles la oportunidad de vivir situaciones de enseñanza y aprendizaje reales, se promueve un aprendizaje más significativo y se fomenta la reflexión y el análisis crítico de la práctica docente.

Esta capacitación vivencial se traduce en el hecho de valorar o auto valorar un proceso didáctico ejecutado por el docente a través de una clase o actividad educativa, en la que se analice e identifique los elementos potenciadores y aspectos positivos, así como también se determinen cuáles son los factores que requieren mejorar. De esta forma se genera en el docente la autocrítica y la reflexión de su propia práctica.

2.3.3.5 Capacitación formal. Dentro del proceso de la capacitación docente formal se entiende que existe un grupo de herramientas muy importantes que ayudan a los docentes a desarrollar sus conocimientos en el manejo de las tecnologías. Se considera que el proyecto de capacitación formal para los docentes de la Educación Formal de la Unidad Educativa Federico González Suárez, se expresa en un conjunto de ideas científicas y acciones de preparación, y planificadas de acuerdo a la realidad. Para González et al (2015, citado en Soto et al., 2023) “La educación formal debe incluir investigaciones, tareas que requieren de análisis, reflexión y crítica, así como abrir espacios para aprender de forma colectiva, colaborativa y con un enfoque práctico” (p.92).

Nos expresa que la educación o capacitación formal, genera hábitos dentro del sistema educativo, reconoce de gran importancia la formación formal por que lleva a fortalecer conocimientos que son planificados especialmente en procesos de capacitación docente

2.3.3.6 Capacitación informal. La importancia de la capacitación informal, es muy significativa dentro del centro educativo, “Comprende propuestas organizadas de formación fuera del marco del sistema de capacitación docente, en este sentido se comprende que son hábitos de educación no escolar o educación extraescolar, esto indica que toda comunicación no planificada es capacitación no formal” (Soto et al, 2023, p.82).

Esto hace referencia al apoyo dotado por el directivo de la institución educativa que se pueden emplear diálogo informal, información publicada en los medios institucionales como



carteleras, redes sociales, u otras actividades que no necesariamente sean planificadas de manera formal.

2.3.4 Características de capacitación docente

La importancia de la capacitación docente en herramientas digitales en el campo educativo es la base para poder lograr una educación de calidad, se educa y crea hábitos, que le permite reflexionar, analizar, recrear su mente y gozar de la distracción. También desarrolla habilidades de comunicación como oral y escrito. Mencionando por Ríos-Rodríguez et al. (2021) las herramientas digitales se adaptan a distintos tipos de metodología pedagógica, el autoaprendizaje o aprendizaje individual.

Lo que se afirma se convierte en un reto para la educación actual y en especial para el docente como generador activo del proceso Rojas (2021), nos dice que “El reto implica salir de los paradigmas tradicionales generando modelos educativos que ofrezcan respuestas a la realidad disruptiva actual y futura. En este marco, la tecnología tiene un papel protagónico como herramienta para el impulso de la innovación educativa” (p. 111).

De forma complementaria, Hernández et al (2021) consideran que “resultan como retos la superación de las deficiencias tecnológicas, el potenciamiento del aprendizaje activo y la autoformación”. (pág. 42)

La capacitación docente debe ser personalizada, es decir se adapta a cada una de las necesidades individuales de cada docente. Se tienen en cuenta sus fortalezas, áreas de mejora y metas profesionales para diseñar un plan de formación que sea relevante y efectivo a ser aplicadas. Debe también ser continua, porque no se limita a un evento único, sino que es un proceso continuo a lo largo de la carrera profesional de un docente. Se busca actualizar y mejorar constantemente las habilidades pedagógicas, incorporando nuevas metodologías, tecnologías y enfoques educativos.

La capacitación docente al ser práctica, se enfoca en la aplicación de los



conocimientos adquiridos. Se promueve la participación activa de los docentes en situaciones reales de enseñanza y aprendizaje, brindándoles la oportunidad de experimentar y reflexionar sobre su práctica. Además, deber ser colaborativa, de tal forma que fomente el trabajo en equipo y la colaboración entre los educadores. Se promueve el intercambio de experiencias, ideas y recursos, creando un ambiente de aprendizaje en comunidad.

Se busca basarse en evidencias, es decir que esté fundamentada en investigaciones y mejores prácticas educativas. Utilice datos y evidencias para identificar áreas de mejora y diseñar estrategias de formación efectivas. Y finalmente es prioritaria la contextualización, es decir que tiene en cuenta el contexto en el que se desarrolla la labor docente. Se consideran las características de los estudiantes, las necesidades de la comunidad educativa y los desafíos específicos que enfrenta cada docente.

2.3.5 Plan de capacitación docente

La capacitación docente dentro de la actualidad es muy importante, el primer objetivo es hacer una preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes, estas son de mucha importancia en la formación profesional, para realizar una tarea o actividad educativa, la principal importancia de la capacitación docente es mantener de forma continua el desarrollo de un aprendizaje tanto en los docentes como estudiantes.

2.3.5.1 Tipos de planes de capacitación docente. Las herramientas digitales son útiles para la enseñanza siempre que se tengan en cuenta los conocimientos previos de los estudiantes, las etapas del desarrollo y el contexto. Esto destaca la importancia de los conocimientos docentes en Psicología educativa. La elección de la herramienta adecuada depende del campo formativo en el que se aplique. Es importante recordar que las herramientas digitales son solo eso, herramientas, y no un fin en sí mismas. El tiempo del docente debe utilizarse para prepararse para la clase, no para preparar la clase o manejar las



TIC. Por lo tanto, es recomendable recurrir a las herramientas con mayor usabilidad y respaldadas.

Además, la capacitación docente efectiva comienza con un diagnóstico de las necesidades y desafíos específicos que enfrentan los profesores en su labor diaria. A partir de este análisis, se diseñan actividades y talleres que aborden esas necesidades, proporcionando a los docentes las herramientas y conocimientos necesarios para mejorar su práctica.

Los planes de capacitación docente pueden incluir una variedad de actividades, como talleres, cursos, conferencias, seminarios y grupos de estudio. Estas actividades pueden abordar temas como el uso de tecnología en el aula, estrategias de enseñanza diferenciada, evaluación formativa, inclusión educativa, entre otros. Es importante que los planes de capacitación sean flexibles y se adapten a las necesidades individuales de los docentes, permitiéndoles elegir las áreas en las que desean enfocarse.

2.3.6 Estructura de un plan de plan de capacitación docente

La educación se encuentra en un proceso de transformación y mejoramiento, y hoy en día es uno de los temas principales del Ministerio de Educación por lo que a través del presente plan de capacitación se hace un llamado a los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez, para que se actualicen por el bien de sus estudiantes, augurando mejores días para su educación. Herdoíza (s/f) indica que para la realización de un plan de capacitación docente se recomienda seguir la siguiente estructura:

- Realizar un diagnóstico de necesidades.
- Identificar áreas/temas principales de capacitación, contenidos específicas a tratar en y estimado de tiempo para cada actividad
- Elaborar la Carta didáctica objetivos de aprendizaje, actividades del capacitando y del capacitador, tiempo y producto esperado



- Planear la secuencia del curso y la distribución de tiempo elaborando un diseño detallado del curso y el horario
- Escoger la técnica, medio/actividad apropiada a cada objetivo de aprendizaje elaborado
- Planear la evaluación de cada sesión
- Preparar materiales, hojas de apoyo, ayudas visuales (utilizar materiales de bajo costo o de la propia naturaleza y10 ambiente del grupo).
- Practicar de antemano cualquier motivación que no haya presentado antes
- Presentar las sesiones recordando que una meta básica es la participación activa de todos los capacitandos.
- Evaluar el cambio de comportamiento de los capacitandos y la efectividad de cada sesión en sí. (p. 47)

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Paradigma

La presente investigación se enfoca en el paradigma interpretativo, por qué según menciona Gil et al. (2017) que centra su estudio en los significados de las relaciones humanas y la vida social, en medio de una realidad dinámica, múltiple y holística. Los investigadores interpretativos se inclinan hacia un estudio de las características de diferentes fenómenos no observables, directamente, ni susceptibles de experimentación, lo cual tiene correspondencia al trabajo en esta investigación se buscará interpretar acciones humanas que se desarrollan en el contexto educativo relacionadas con procesos de capacitación para el uso de herramientas digitales.



De la misma manera se fundamenta en el enfoque cualitativo, ya que nos permite identificar el tipo de liderazgo y la gestión que se desarrolla dentro de la UE Federico González Suárez. Según Stake (1999) “indica que el proceso de recogida de datos es mantener con claridad una interpretación fundamentada. Los investigadores sacan sus conclusiones a partir de las observaciones y de otros datos”. (p.21)

Por consiguiente, el presente estudio se centra en caracterizar e interpretar la dinámica del desarrollo profesional dentro del campo institucional, a partir de los análisis cualitativos de los resultados de procesos de indagación con sus correspondientes medios de verificación.

3.3 Tipo de investigación

El presente trabajo se enfoca en la investigación de campo Según Aries (2016), nos dice que “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p.21).

La investigación de campo actual utiliza diferentes metodologías para recopilar datos directamente del entorno del fenómeno de estudio. Consiste en la observación, la entrevista, la encuesta y el análisis de documentos en situaciones reales con el objetivo de obtener mayor información detallada, precisa y contundente sobre un tema específico a identificar.

En la investigación de campo, el investigador se sumerge en el contexto de estudio para recopilar datos de primera mano, lo que le permite obtener una comprensión profunda y contextualizada del fenómeno investigado. Esta metodología es especialmente útil cuando se busca explorar aspectos complejos y multifacéticos de un problema, así como cuando se pretende analizar la interacción entre categorías en un entorno real.

Para llevar a cabo una investigación de campo exitosa, es fundamental diseñar un plan detallado que incluya la selección de la muestra, la definición de las técnicas de recolección de datos, la elaboración de instrumentos de medición y la planificación logística. Además, es



importante tener en cuenta aspectos éticos como el consentimiento informado de los participantes y la responsabilidad de confidencialidad de los datos recopilados.

Por otra parte, la investigación de campo es una metodología muy valiosa para identificar mayor información relevante y significativa sobre un tema que se va a investigar, empezando por la observación directa y la interacción con el entorno. Su aplicación debe ser adecuada ya que requiere un cuidado de la planificación y ejecución para garantizar la validez y confiabilidad de cada uno de los resultados adquiridos.

3.4 Diseño (fases o pasos)

Esta investigación corresponde a estudio de caso, de acuerdo con:

Stake (1999) afirma que

La investigación con estudio de casos no es una investigación de muestras. El objetivo primordial del estudio de un caso no es la comprensión de otros. La primera obligación es comprender este caso. En un estudio intrínseco. El caso está preseleccionado. En un estudio instrumental, algunos casos servirán mejor que otros.
(p.17)

Por lo tanto, el estudio de caso demuestra que es una técnica de investigación que se utiliza en diferentes aspectos para identificar de manera detallada un caso particular en el que se desea intervenir

Para Stake (1999) en la metodología estudio de caso se identifican las siguientes fases:

Tabla 1

Fases del estudio de caso

| Fases | Descripción | Contextualización |
|-------------------|--|---|
| Selección de caso | Es una técnica de investigación que recopila y analiza datos para comprender el contexto real de un fenómeno. Dentro de esta | Dentro de esta investigación el caso seleccionado se refiere a la falta de conocimiento y uso de herramientas digitales como en |



| | | |
|---------------------------|---|--|
| | fase se busca identificar y comprender la naturaleza del problema a investigar y establecer las bases teóricas para el estudio. | los procesos didácticas desarrollados por los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez |
| Pregunta de investigación | Es fundamental para guiar y orientar todo el proceso investigativo. La pregunta de investigación en el enfoque de estudio de caso cumple un rol crucial en la definición del alcance y los objetivos de la investigación, así como en la generación de conocimiento más significativo y relevante. | Dentro de esta fase de investigación se formula la pregunta de investigación: ¿Cómo contribuir desde la gestión del directivo al uso de herramientas digitales Word Wall y Quizizz en el proceso de enseñanza y aprendizaje con los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez? |
| Recolección de datos | La recolección de datos es un proceso importante que busca obtener información detallada y contextualizada sobre el fenómeno estudiado. Es fundamental que los datos recopilados sean los más pertinentes para responder a la pregunta de investigación planteada y aporten a la comprensión profunda del contexto en el que se desarrolla el fenómeno estudiado. | Se pretende utilizar diferentes técnicas e instrumentos para recolectar información necesaria para profundizar en la comprensión del problema. Dentro de esta investigación se aplicará la encuesta a los docentes del contexto de estudio, la revisión documental de las planificaciones microcurriculares y el análisis de los resultados de las observaciones áulicas, con la finalidad de dar respuesta a las categorías de estudios planteadas. |



El análisis e interpretación de los datos recopilados juega un papel fundamental en la generación de conocimiento significativo sobre el fenómeno estudiado

Después de recopilar toda la información, se hará un análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación, con la finalidad de comprender las relaciones existentes, así como las causas y efectos del problema en cuestión para llegar a conclusiones significativas, responder a la pregunta de investigación y hacer sugerencias útiles sobre el tema abordado en este Plan de capacitación docente en herramientas digitales.

La triangulación

La triangulación de fuentes y métodos garantizan la validez y fiabilidad de los hallazgos. Además, resalta la importancia de la interpretación reflexiva y contextualizada de los datos.

En esta fase, se busca enriquecer la interpretación de la información. Debido a que, se presentará una variedad de información y perspectivas más importantes y sofisticadas que respaldan las conclusiones. De igual manera se podrá establecer comparaciones que llevan a definir los resultados del diagnóstico.

Redacción del informe

La redacción del informe permite organizarse de manera adecuada para que podamos comprender el caso. En la

Finalmente se presentan los resultados de la investigación a partir de los cuales se construirá

presente investigación se han utilizado diferentes interrogantes de investigación, específicas para poder observar y analizar la complejidad del caso. una propuesta para la mejora del problema estudiado.

Nota. Datos tomados de Stake (1999).

3.5 Tipo y modalidad de caso.

Según el estudio de caso es de tipo simple en consonancia con Yin (2003, citado en Díaz, 2011) este estudio se desarrolla sobre un acontecimiento realizado con una unidad de análisis. Con su modalidad situacional que, de acuerdo con Rodríguez, et al. (1999, citado en Díaz, 2011) que estudian un acontecimiento desde la perspectiva de los que han participado en el mismo.

En línea con Yin (2003, citado en Díaz, 2011), este estudio se desarrolla sobre un evento realizado con una unidad de análisis. El estudio de caso es de tipo simple. Según Rodríguez et al. (1999, citado en Díaz, 2011), utilizan la modalidad situacional para analizar un evento desde la perspectiva de aquellos que participaron en él.

De igual manera para Yin (2003) es un Caso Simple: En esta modalidad, se estudia un único caso para profundizar en él y comprenderlo en detalle. Se puede utilizar para probar proposiciones de una teoría o para explorar un fenómeno específico en profundidad (p.25) Bajo el criterio de los autores antes citados, se sugiere centrar el estudio en el problema identificado con profundidad, a partir del aporte de los docentes como la principal unidad de análisis de este estudio.

3.6 Población muestra o Informantes claves.

El siguiente apartado de la información permite definir los informantes clave frente al hecho investigado. De acuerdo con Hernández Sampieri (1999) sugiere que “para seleccionar una muestra, lo primero que hay que hacer es definir la unidad de muestreo/análisis (si se trata



de individuos, organizaciones, periódicos, comunidades, situaciones, piezas producidas, eventos, etc.). Una vez definida la unidad de muestreo/análisis se delimita la población”. (p. 173)

Es muy importante principalmente identificar la muestra con la que se va a contar la investigación. en este caso no se determinará una muestra sino se trabajará con toda la población. Se trata de 11 docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez, siete mujeres y cuatro varones. Con ellos se obtendrá información a través de la aplicación de instrumentos como la encuesta, revisión de los resultados de visitas áulicas y planificaciones microcurriculares.

3.7 Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información

Dentro de los criterios de inclusión se considera como informantes a todos aquellos docentes en funciones que laboran de forma permanente en la Unidad Educativa Federico González Suárez, cumpliendo jornadas de trabajo completas. Lo que significa que se cuenta con 10 personas, seis mujeres y cuatro varones.

Bajo los criterios de exclusión, no se contará como informantes a aquellos docentes que no laboran jornadas completas, aquellos que dejan de cumplir sus funciones en el tiempo que dure la investigación y a quienes se incorporen como docentes nuevos en la institución educativa. En este caso no se trabajará con uno de los docentes debido a que no se encuentra laborando de forma regular en la institución educativa.

3.8 Criterios para seleccionar y/o determinar los participantes en la investigación

Dentro de esta investigación se han considerado algunos criterios para seleccionar a los informantes, considerando que se abordaran aspectos relacionados con los procesos de enseñanza y aprendizaje, específicamente en cuanto al uso de herramientas digitales se trabajará con docentes que cumplan con los siguientes criterios.

- Que sean de la institución educativa



- Que laboran a tiempo completo
- Que diseñen sus planificaciones microcurriculares
- Que hayan estado inmersos en las observaciones áulicas
- Que poseen conocimientos básicos en el manejo de la tecnología

3.9 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

En toda investigación es necesario llevar a cabo la recolección de datos, de esta manera este es un paso fundamental para tener éxito en la obtención de resultados. El llevar adecuadamente la recolección de datos, el método y los recursos para la recolección de datos es una tarea que todo investigador debe conocer y debe tener mucha práctica en ella.

3.9.1 Encuesta

La encuesta es una herramienta muy utilizada en la educación para recopilar información y puntos de vista más relevantes de un grupo de personas, ya sea estudiantes, padres de familia, docentes o personal administrativo. Los datos cualitativos se obtienen a través de preguntas estructuradas y diseñadas con un propósito específico. Estos datos se utilizarán para analizar la percepción y la satisfacción de los participantes con ciertos aspectos del sistema educativo. La calidad de la enseñanza y el aprendizaje dentro del clima escolar, la eficacia de los programas académicos, entre otros, pueden ser objeto de encuestas.

Según Useche (2019):

La encuesta es una técnica que consiste en obtener la información directamente de las personas que están relacionadas con el objeto de estudio; sin embargo, se diferencia de la entrevista por el menor grado de interacción con dichas personas. Esta recogida de información puede ser a través de cuestionarios, test o pruebas de conocimiento, los cuales se detallan a continuación. (p. 31)



Dentro de esta investigación se menciona que la técnica de la encuesta es de mucha importancia porque permite obtener la información de forma precisa y ayuda a identificar los resultados más deseados, lo que permite encontrar dentro del proceso investigativo.

Dentro de esta investigación se ha procedido aplicar esta encuesta porque permite identificar cada uno de los resultados que son arrojados por los docentes. Es importante destacar que esta encuesta aplicada en la educación es una herramienta muy valiosa ya que orienta hacia la toma de decisiones, y la mejora continua dentro del plan de capacitación docente.

De la misma forma se utilizará esta encuesta porque conlleva identificar todos los puntos de vista y experiencias de los docentes. Es importante destacar que esta encuesta aplicada en la educación es una herramienta muy valiosa porque permite tomar decisiones y mejorar continuamente los procesos educativos. A través de los resultados de la encuesta, las instituciones educativas pueden identificar áreas de oportunidad, fortalezas y debilidades.

3.9.2 Cuestionario de encuesta

La encuesta de cuestionario es una herramienta que admite observar, cuantificar y comparar cierto tipo de información, ya que esta permite reunir entre una o varias muestras esto se hace con el objetivo de realizar una evaluación de los resultados de la población. Además, la encuesta de cuestionario permite identificar a los diversos actores involucrados dentro del sistema educativo, ya que facilita identificar diferentes hallazgos para promover cambios positivos que beneficien a la comunidad educativa en su conjunto. Según Usecha (2019), nos dice que “El cuestionario es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información” (p.32).

La encuesta consiste en un conjunto amplio de preguntas que se formulan con un propósito único de obtener información o resultados especiales. Es un instrumento riguroso



que se encarga de obtener determinados problemas que son objetos de investigación, es una herramienta crucial para recopilar información de manera sistemática y objetiva, para poder evaluar y comparar los resultados adquiridos de la población que se realiza la encuesta de cuestionario. Esta herramienta ayuda a identificar a los diversos actores involucrados dentro del sistema educativo, incluidos docentes, directivos, padres de familia y estudiantes.

3.9.3 Revisión documental

La revisión documental es una técnica de investigación que consiste en recopilar, analizar y sintetizar información más relevante proveniente de fuentes documentales como planificaciones microcurriculares, libros, artículos, informes, tesis, entre otros. Este proceso permite al investigador obtener una visión general y actualizada sobre un tema específico.

Usecha (2019) afirma que

Es la exploración exhaustiva de textos y documentos sobre un tema en particular. Se usa esta técnica para seleccionar y extraer información sobre la variable, desde diferentes ópticas abordadas, permitiendo profundizar sus conocimientos sobre el tema y la variable en términos de integración, corroboración y crítica. (p.48)

De la misma forma, es una técnica complementaria de observación exhaustiva de textos y documentos que facilita registrar las acciones realizadas por diferentes actores. La revisión documental permite identificar el desarrollo, las características y la información que se confirma o se pone en duda de los diferentes procesos.

Dentro de esta etapa se procedió a revisar las planificaciones microcurriculares desde el subnivel de básica elemental hasta bachillerato, correspondientes a las áreas de Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, en las que se identificó la aplicación de alguna herramienta digital en los procesos de las clases.

Otro de los procesos de revisión documental se enfocó en la revisión de los informes de las observaciones áulicas del año lectivo 2021-2022 que fueron aplicadas por el directivo



educativa. Estas observaciones fueron realizadas de acuerdo a los lineamientos para el acompañamiento docente emitidos por el Mineduc y con la aplicación de los instrumentos sugeridos para su desarrollo.

3.9.4 Matriz de vaciado de información

La matriz de vaciado de información es una herramienta muy utilizada en la investigación cualitativa que admite organizar y sintetizar los datos recopilados durante el proceso de recolección de información. Consiste en una tabla o cuadro donde se registran de manera oportuna y sistemática cada uno de los hallazgos, temas, categorías o cualquier otro tipo de información relevante obtenida a partir de entrevistas, observaciones, análisis de documentos u otras técnicas de recolección de datos “Es la herramienta que posibilita el análisis e interpretación de la operatividad teórica del proyecto de investigación, que sistematiza al conjunto: Problema, objetivos, variables y resultados” (Rojas, 2024, p.4).

Mediante la utilización de la matriz de vaciado se recopilará información que permita identificar cada uno de los procesos y registros de manera oportuna, facilitando al investigador visualizar y comparar los datos recopilados, identificar patrones, tendencias o relaciones entre las diferentes variables estudiadas. Además, proporciona resultados obtenidos, esto permite organizar la información de manera clara y coherente.

En este caso la matriz de vaciado de información se completará con los resultados de las revisiones realizadas a las planificaciones microcurriculares de las asignaturas seleccionadas, en relación con las categorías de la investigación. Así mismo, para el caso de las observaciones áulicas, la información que se vació en la matriz corresponde a la revisión del informe de visitas áulicas del año lectivo 2021-2022, debido a que en el lectivo 2022-2023, no se ejecutaron observaciones áulicas por parte del directivo.

3.10 Operacionalización de las categorías de estudio

Tabla 2

Operacionalización de las categorías de estudio

| OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS | | | | | |
|----------------------------------|---|---------------------------|--|--|--|
| Categoría | Definición | Dimensiones | Indicadores | Técnica/instrumento | Unidad de información |
| Plan de capacitación docente | La capacitación docente es un aspecto fundamental en el desarrollo profesional de los educadores. A través de programas de capacitación, los docentes tienen la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y estrategias pedagógicas que les permiten mejorar su práctica educativa. | 1.1 Capacitación docente. | 1.1.1 Participación en cursos de capacitación docente 1.1.2 Número de horas de capacitación docente. 1.1.3 Temáticas abordadas en la capacitación. 1.1.4 Percepción de la efectividad de la capacitación. 1.1.5 Tipos de capacitación docente. | Encuesta/ cuestionario de encuesta Revisión documental/ matriz de vaciado | 11 Docentes Planificaciones microcurriculares: se revisó una por cada subnivel, preparatoria, elemental, media, superior y bachillerato en ciencias Se recopiló la información del Informe de visitas áulicas correspondientes |

| | | | |
|--|---|--|---|
| 1.2 | 1.2.1 Conocimientos | Encuesta/ cuestionario de encuesta | al año lectivo 2021-2022 Docentes |
| Adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. | 1.2.2 Habilidades. | Revisión documental/ matriz de vaciado | Planificaciones microcurriculares: se revisó una por cada subnivel desde elemental y preparatoria hasta bachillerato en ciencias |
| | 1.2.3 Estrategias. | | |
| | 1.2.4 Tecnologías de la Información y Comunicación TIC | | |
| | | | |
| | | | Se recopiló la información del Informe de visitas áulicas correspondientes al año lectivo 2021-2022 |
| 1.3 | 1.3.1 Conocimiento de herramientas digitales | Encuesta/ cuestionario de encuesta | Docentes |
| Competencias digitales docentes | 1.3.2 Dominio del manejo de herramientas digitales | | |

1.3.3 aplicación de en los procesos de enseñanza y aprendizaje

1.3.4 Nivel de competencias en el uso de herramientas digitales.

1.3.5 Uso de plataformas educativas.

1.3.6 Integración de herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares

1.3.7 Resultados de aprendizaje con la aplicación de herramientas digitales

Revisión documental/ matriz de vaciado

Planificaciones microcurriculares: se revisó una por cada subnivel desde elemental y preparatoria hasta bachillerato en ciencias

Se recopiló la información del Informe de visitas áulicas correspondientes al año lectivo 2021-2022.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4. Análisis e interpretación de la información

4.1 Análisis cualitativo

Este análisis cualitativo utiliza una metodología de investigación que utiliza métodos que conducen a la revisión, sistematización, organización, análisis y comprensión de información recolectada. Para comprender y describir la complejidad de los procesos educativos, sociales y culturales. Este método se basa en la recopilación de información detallada y rica en contexto mediante el uso de métodos como entrevistas, observaciones y análisis de documentos. Los investigadores pueden investigar en profundidad las percepciones, creencias y prácticas de docentes, estudiantes, padres y otros agentes educativos.

Jiménez (2020) afirma que

Centra su atención en las relaciones y roles que desempeñan las personas en su contexto vital. El investigador interpreta la forma como se interrelacionan los referentes sociales, sus actividades y pensamientos al ámbito social y cultural donde se desenvuelven y cómo manejan dentro de éste sus problemas individuales. (p.3)

Afirma que un análisis cualitativo permite identificar una metodología que se usa para poder encontrar diferentes resultados en diferentes procesos y actividades que se van a investigar, este método nos permite recoger información muy valiosa y con diferentes datos.

4.2 Técnicas de análisis cualitativo

Mayring (2000, citado en Cáceres 2003) afirma que

El análisis cualitativo de contenido se define a sí mismo dentro de este marco de trabajo como una aproximación empírica, de análisis metodológicamente controlado de textos al interior de sus contextos de comunicación, siguiendo reglas analíticas de contenido y modelos paso a paso, sin cuantificación de por medio. (p.56)

El análisis cualitativo de contenido es una técnica de investigación que se utiliza para examinar y comprender el significado de los textos en el contexto de la comunicación. Se utiliza un método empírico que implica un análisis de textos metodológicamente controlado, sin la necesidad de cuantificar los datos. Este proceso utiliza modelos paso a paso para identificar patrones, temas y significados en el texto y sigue reglas analíticas específicas.

4.2.1 Codificación de primer nivel

La codificación de primer nivel, también conocida como codificación inicial o codificación abierta, es una técnica utilizada en el análisis cualitativo de datos. Este proceso implica la identificación de conceptos, temas o patrones emergentes dentro de un conjunto de datos, como entrevistas, grupos focales o documentos.

4.3 Triangulación e interpretación de resultados (si la investigación se presta para este análisis)

La triangulación e interpretación de resultados permite analizar identificar los resultados que se está requiriendo dentro de esta investigación, es fundamental realizar la triangulación porque permite obtener los resultados que se aspira. Jiménez (2020) manifiesta que “El propósito de la triangulación es aumentar la credibilidad y validez de los resultados de la investigación. El objetivo es obtener confirmación de los hallazgos a través de la convergencia de diferentes perspectivas”. (p.2)

En concordancia con el autor, se contextualiza que el principal objetivo de la triangulación de resultados es identificar con mayor credibilidad y validez los hallazgos de la situación que se está investigando.



4.4 Resultados de la aplicación de cada instrumento de diagnóstico

Tabla 3

Codificación de primer nivel: resultados de la encuesta

| Categoría | Dimensiones | Indicadores | Resultados | |
|------------------------------|--|--|---|--|
| Plan de capacitación docente | Capacitación docente. | Participación en cursos de capacitación docente | La totalidad de los docentes encuestados respondieron que nunca han participado en cursos de capacitación docente | |
| | | Número de horas de capacitación docente. | Los docentes indican que no ha recibido horas de capacitación docente en herramientas digitales en los últimos años | |
| | | Temáticas abordadas en la capacitación. | los Docentes encuestados indican desconocen de temáticas en capacitaciones | |
| | | Percepción de la efectividad de la capacitación. | Los docentes, mencionan tener un nivel bajo en el conocimiento de procesos de capacitación docente | |
| | | Tipos de capacitación docente. | Los docentes mencionan que no han participado en ningún tipo de capacitación | |
| | Adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. | Conocimientos | | Mencionan algunos docentes que utilizan el aula invertida y el ABP proyectos y otros no emplean ningún método |
| | | | Habilidades. | Entre las habilidades docentes que se identifican en las respuestas dadas a la encuesta, un solo profesional menciona la realización de actividades en línea |
| | | | Estrategias. | Dentro de las estrategias los docentes indican como una aplicación el aprendizaje colaborativo dentro del aula |
| | | | | |

| | TIC | |
|---------------------------------|---|--|
| | | Observando los resultados de la encuesta, un mínimo número de docentes indican que utilizan el computador y el proyector dentro del aula, además, utilizan el parlante como medio para reproducir algunos medios auditivos |
| Competencias digitales docentes | Conocimiento de herramientas digitales | Los docentes mencionan tener poco conocimiento en lo que se refiere en competencias digitales |
| | Dominio del manejo de herramientas digitales | Un Grupo de tres docentes mencionan un nivel medio en el manejo de herramientas digitales, en tanto que los 7 restantes asumen desconocer el manejo de las mismas |
| | Aplicación de herramientas digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje | Un número de tres docentes menciona que aplican las herramientas digitales, los siete profesionales que son la mayoría indican que no aplican herramientas digitales |
| | Nivel de competencias en el uso de herramientas digitales. | Un número de tres docentes mencionan poseen un nivel medio de competencias digitales, mientras que los siete profesionales no poseen competencias en herramientas digitales |
| | Uso de plataformas educativas. | De los 11 docentes siete indican que no utilizan plataformas educativas. |
| | Integración de herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares | La totalidad de los docentes encuestados no integran las herramientas digitales dentro de sus planificaciones microcurriculares |
| | Resultados de aprendizaje con la aplicación de herramientas digitales | No se evidencia la aplicación de herramientas digitales en el logro de resultados de aprendizaje |



Codificación de primer nivel de vaciado del informe de observación áulica

| Categoría | Dimensiones | Indicadores | Resultados | |
|------------------------------|--|--|------------------------------|---|
| Plan de capacitación docente | Capacitación docente. | Participación en cursos de capacitación docente | No se encontraron resultados | |
| | | Número de horas de capacitación docente. | No se encontraron resultados | |
| | | Temáticas abordadas en la capacitación. | No se encontraron resultados | |
| | | Percepción de la efectividad de la capacitación. | No se encontraron resultados | |
| | | Tipos de capacitación docente. | No se encontraron resultados | |
| | | Adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. | Conocimientos | En los criterios para el proceso de enseñanza y aprendizaje no se identifica a aplicación de las TIC en ninguno de los indicadores en la ficha de observación áulica aplicada a los 11 docentes |
| | Adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. | Adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. | Habilidades. | Algunos docentes demuestran habilidades en: para el diseño de recursos didácticos mediante la aplicación de WORD y CANVA |
| | | | Estrategias. | Las estrategias con el uso de las TIC no se utilizan |
| | | | TIC | Se identifica que de las 11 observaciones áulicas se |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| Competencias digitales docentes | Conocimiento de herramientas digitales | <p>identifica que 3 docentes aplican las TIC</p> <p>Se identifica que la mayoría de docentes no tienen conocimientos en herramientas digitales y no se aplican durante las clases observadas</p> |
| | <p>Dominio del manejo de herramientas digitales</p> <p>Aplicación de herramientas digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje</p> | <p>Tres docentes dominan el uso de Word Wall y Canva en sus clases tres docentes aplican herramientas digitales dentro del momento de la consolidación</p> |
| | <p>Nivel de competencias en el uso de herramientas digitales</p> | <p>Se identifica que de las 11 observaciones áulicas se identifica que 3 docentes aplican las TIC</p> |
| | <p>Uso de plataformas educativas.</p> | <p>No usan plataformas educativas</p> |
| | <p>Integración de herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares</p> | <p>Se identifica que los docentes no integran herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares</p> |
| | <p>Resultados de aprendizaje con la aplicación de herramientas digitales</p> | <p>Se identifica que la mayoría de docentes no adquieren sus resultados de aprendizaje</p> |

Tabla 5

Codificación de primer nivel de vaciado de planificaciones

| Categoría | Dimensiones | Indicadores | Resultados |
|------------------------------|--|--|--|
| Plan de capacitación docente | Capacitación docente. | Participación en cursos de capacitación docente | No se encontraron resultados |
| | | Número de horas de capacitación docente. | No se encontraron resultados |
| | | Temáticas abordadas en la capacitación. | No se encontraron resultados |
| | | Percepción de la efectividad de la capacitación. | No se encontraron resultados |
| | | Tipos de capacitación docente. | No se encontraron resultados |
| | Adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. | Conocimientos | No se encontraron resultados |
| | | Habilidades. | Dos docentes plantean habilidades lúdicas, un docente propone juegos en canva y kahoot |
| | | Estrategias. | Docentes plantean el aula invertida y el ABP |
| | | TIC | Docentes plantean el uso del computador y proyector dentro del aula |
| | | Competencias digitales docentes | Conocimiento de herramientas digitales |

| | |
|---|--|
| Dominio del manejo de herramientas digitales | Se identifica que los docentes tienen un bajo dominio en herramientas digitales |
| Aplicación de herramientas digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje | Se puede identificar que la mayoría de los docentes no involucran las herramientas digitales dentro de sus planificaciones microcurriculares |
| Nivel de competencias en el uso de herramientas digitales | Se aprecia que los docentes tienen un bajo nivel en el uso de plataformas educativas, por lo que no se mencionan dentro de las planificaciones microcurriculares |
| Uso de plataformas educativas. | Se observa que la mayor parte de docentes no usan plataformas educativas en sus planificaciones |
| Integración de herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares | Se identifica que la mayoría de docentes no integran herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares |
| Resultados de aprendizaje con la aplicación de herramientas digitales | Se identifica que la mayoría de docentes no adquieren sus resultados de aprendizaje |



Triangulación de la información

| Subcategorías | Instrumento 1 Encuesta | Instrumento 2 Informe de observación áulica | Instrumento 3 Vaciado de planificaciones | Interpretaciones |
|--|--|--|---|---|
| Capacitación docente. | La totalidad de los docentes encuestados respondieron que nunca han participado en cursos de capacitación docente Los docentes indican que no ha recibido horas de capacitación docente en herramientas digitales en los últimos años los Docentes encuestados indican desconocen de temáticas en capacitaciones Los docentes, mencionan tener un nivel bajo en el conocimiento de procesos de capacitación docente Los docentes mencionan que no han participado en ningún tipo de capacitación | No se encontraron resultados | No se encontraron resultados | No se encuentran resultados dentro de las tres instrumentos de investigación |
| Adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. | Mencionan algunos docentes que utilizan el aula invertida y el ABP proyectos y otros no emplean ningún método Entre las habilidades docentes que se identifican en las respuestas dadas a la encuesta, un solo profesional menciona la realización de actividades en línea | En los criterios para el proceso de enseñanza y aprendizaje no se identifica a aplicación de las TIC en ninguno de los indicadores En la ficha de observación áulica | Dos docentes plantean habilidades lúdicas, un docente propone juegos en canva y kahoot Docentes plantean el aula invertida y el ABP Docentes plantean el uso del computador y proyector dentro del aula | Se aprecia que algunos docentes utilizan el aula invertida, y el ABP, plantean habilidades lúdicas, proponen juegos en Canva y kahoot Se identifica que la |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>Dentro de las estrategias los docentes indican como una aplicación el aprendizaje colaborativo dentro del aula Observando los resultados de la encuesta, un mínimo número de docentes indican que utilizan el computador y el proyector dentro del aula, además, utilizan el parlante como medio para reproducir algunos medios auditivos</p> | <p>aplicada a los 11 docentes Algunos docentes demuestran habilidades en: para el diseño de recursos didácticos mediante la aplicación de WORD y CANVA las estrategias con el uso de las tic no se utilizan</p> | <p>mayoría de docentes no utilizan conocimientos, habilidades y estrategias docentes aplicadas a las TIC</p> | |
| <p>Competencias digitales docentes</p> | <p>Los docentes mencionan tener poco conocimiento en lo que se refiere en competencias digitales Un Grupo de tres docentes mencionan un nivel medio en el manejo de herramientas digitales, en tanto que los 7 restantes asumen desconocer el manejo de las mismas Un número de tres docentes menciona que aplican las herramientas digitales, los siete profesionales que son la mayoría indican que no aplican herramientas digitales Un número de tres docentes mencionan poseen un nivel medio de competencias digitales, mientras que los siete profesionales no poseen competencias en herramientas digitales</p> | <p>Se identifica que de las 11 observaciones áulicas se identifica que 3 docentes aplican las TIC Se identifica que la mayoría de docentes no tienen conocimientos en herramientas digitales y no se aplican durante las clases observadas Tres docentes dominan el uso de word wall y canva</p> | <p>Se identifica que la mayoría de docentes tienen un nivel bajo en el conocimiento en herramientas digitales Se identifica que los docentes tienen un bajo dominio en herramientas digitales Se puede identificar que la mayoría de los docentes no involucran las herramientas digitales dentro de sus planificaciones microcurriculares</p> | <p>Se identifica que los docentes tienen poco conocimiento en competencias digitales, los educadores tienen un bajo conocimiento en herramientas digitales, los docentes tienen un bajo dominio en las herramientas digitales, Se aprecia que la mayoría de los docentes no involucran las</p> |

De los 11 docentes siete indican que no utilizan plataformas educativas
La totalidad de los docentes encuestados no integran las herramientas digitales dentro de sus planificaciones microcurriculares
No se evidencia la aplicación de herramientas digitales en el logro de resultados de aprendizaje

En sus clases tres docentes aplican herramientas digitales dentro del momento de la consolidación
Siete de los 11 docentes no demuestran en sus clases el poseer competencias digitales
No usan plataformas educativas
Se identifica que los docentes no integran herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares
Se identifica que la mayoría de docentes no adquieren sus resultados de aprendizaje

Se aprecia que los docentes tienen un bajo nivel en el uso de plataformas educativas, por lo que no se mencionan dentro de las planificaciones microcurriculares
Se observa que la mayor parte de docentes no usan plataformas educativas en sus planificaciones
Se identifica que la mayoría de docentes no integran herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares
Se identifica que la mayoría de docentes no integran herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares
Se identifica que la mayoría de docentes no adquieren sus resultados de aprendizaje

herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares

4.5 Resultados y hallazgos

Gracias a la tabla de la triangulación se ha identificado información relevante que se recolectó a partir de tres instrumentos encuesta, fichas de observación áulica y vaciado de planificaciones. Se identifica que no se encuentran resultados dentro de los tres instrumentos de investigación en la categoría de Plan de capacitación docente, dentro de la subcategoría de adquisición de conocimientos, habilidades y estrategias docentes con la aplicación de las TIC. Se aprecia que algunos docentes utilizan el aula invertida, y el Aprendizaje Basado en proyectos (ABP), plantean actividades lúdicas, proponen juegos en Canva. De la misma forma se identifica que la mayoría de docentes no poseen conocimientos, habilidades y estrategias aplicadas a las TIC, y por último en la subcategoría Competencias digitales docentes, se identifica que los docentes tienen poco conocimiento en competencias digitales, los educadores tienen un bajo conocimiento y dominio en herramientas digitales, también se identifica que la mayoría de los docentes no involucran las herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares, donde esto se vuelve un problema para la enseñanza y aprendizaje, se presenta a continuación un grupo de actividades que no son empleadas por los docentes

- Uso inadecuado de estrategias activas
- No poseen conocimientos, habilidades y estrategias aplicadas a las TIC
- Falta de capacitación docente
- Planificaciones curriculares que no integran el uso de las tecnologías



Dentro de los resultados resulta que es importante el involucramiento de las estrategias activas de aprendizaje, la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos (ABP), aprendizaje colaborativo, son estrategias pedagógicas que buscan involucrar a los estudiantes de manera activa en su proceso de enseñanza y aprendizaje, fomentando la participación, la reflexión y el pensamiento crítico. Según Bonwell y Eison (1991), las estrategias activas implican "actividades de aprendizaje en las que los estudiantes participan o interactúan con el material de estudio, con otros estudiantes y con el profesor, con el fin de adquirir y construir conocimiento".

Es de gran importancia el involucramiento de las tecnologías dentro de los centros educativos en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Permite identificar nuevos conocimientos sobre el uso y beneficios que nos facilitan estas.

Andrade (2020) afirma que

La capacitación docente es procurar que el profesor sepa cómo enseñar; ya que, no basta con que posea los conocimientos de la asignatura o de su actividad profesional, sino que, también conozca estrategias y metodologías para llegar con el conocimiento a sus estudiantes, siendo esta una actividad inherente a la docencia, por cuanto la ciencia está cambiando día a día, más aún en la actualidad en que el conocimiento es ubicuo y abierto por lo que puede llegar a diferentes lugares, en suma es una forma de actualizar al docente

De la misma forma, la capacitación docente debe enfocarse en fortalecer los conocimientos necesarios en los docentes para que puedan estar siempre preparados para enfrentar nuevos retos por que según menciona Andrade C et al, 2020 “La falta de capacitación docente un proceso que debe ser brindado por un estamento educativo y a su vez



que contribuya con las necesidades didácticas y pedagógicas del docente para su desempeño”

(p.48)

Según los resultados que los docentes no que no involucran las tecnologías activas en las planificaciones microcurriculares donde es importante reconocer y recalcar lo fundamental estos involucramientos de conocimientos, habilidades y estrategias aplicadas a las TIC

Planificación de lecciones:

CAPÍTULO V: PROPUESTA

5. Diseño de la propuesta de intervención educativa:

5.1 Título de la propuesta:

Plan de capacitación docente para el manejo de las herramientas digitales Word Wall y Quizizz

5.2 Problemática

El liderazgo educativo es un componente crucial en la gestión de la calidad educativa. Dado que influye directamente en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, se reconoce que hay una variedad de problemas que afectan el crecimiento de los líderes educativos bajo su gestión. Uno de los problemas que enfrenta el líder educativo es la gestión e implementación de procesos de capacitación y formación específica para el cuerpo docentes de una institución educativa, considerándose este aspecto como elemento esencial de la calidad de la educación.

Los líderes educativos deben ser competentes tanto en lo administrativo como en lo pedagógico, sin embargo, se debe tomar en cuenta que en algunas ocasiones son nombrados sin los conocimientos y habilidades necesarios para tomar decisiones estratégicas, administrar recursos y liderar equipos de trabajo. De ahí que este desconocimiento es uno de los factores que inciden de forma negativa en el manejo institucional.

Otra problemática en liderazgo educativo es la resistencia al cambio por parte de algunos docentes y miembros del equipo directivo. El liderazgo efectivo requiere la capacidad de impulsar transformaciones y mejoras en la institución, pero esto puede encontrarse con resistencias internas que dificultan la implementación de nuevas estrategias y prácticas. Además, la falta de comunicación efectiva entre los líderes y actores educativos puede generar diversos conflictos y obstaculizar el trabajo en equipo.

Además, el liderazgo educativo se ve afectado por la falta de recursos y el apoyo de las autoridades educativas. Los líderes educativos a menudo se enfrentan a limitaciones presupuestarias, infraestructura insuficiente y escasez de personal calificado, lo que les dificulta realizar sus tareas de manera efectiva. Esta situación puede hacer que los líderes educativos se sientan frustrados y desmotivados, lo que puede tener un impacto negativo en su desempeño y en el clima organizacional de la institución.

Finalmente, la falta de reconocimiento y valoración del trabajo de los líderes educativos por parte de la sociedad y las autoridades también es un problema en este ámbito. La falta de motivación para mejorar la formación y el desempeño de los líderes educativos puede resultar de que el liderazgo educativo no se valore como una profesión clave para el desarrollo social y de calidad. La importancia del liderazgo educativo debe ser reconocida y respaldada.

Dado que influye directamente en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, el liderazgo educativo es un componente crucial en la gestión de la calidad educativa. Por lo tanto, se reconoce que hay una variedad de problemas que afectan el crecimiento de los líderes educativos bajo su gestión. El principal problema con el liderazgo educativo es la falta de capacitación y formación específica para ayudar y liderar de manera efectiva. Los líderes educativos también son nombrados sin los conocimientos y habilidades necesarios para tomar decisiones estratégicas, administrar recursos y liderar equipos de trabajo.

Otra problemática en liderazgo educativo es la resistencia al cambio por parte de algunos docentes y miembros del equipo directivo. El liderazgo efectivo requiere la capacidad de impulsar transformaciones y mejoras en la institución, pero esto puede encontrarse con resistencias internas que dificultan la implementación de nuevas estrategias y prácticas. Además, la falta de comunicación efectiva entre los líderes y actores educativos puede generar diversos conflictos y obstaculizar el trabajo en equipo.

Además, el liderazgo educativo se ve afectado por la falta de recursos y el apoyo de las autoridades educativas. Los líderes educativos a menudo se enfrentan a limitaciones presupuestarias, infraestructura insuficiente y escasez de personal calificado, lo que les dificulta realizar sus tareas de manera efectiva. Esta situación puede hacer que los líderes educativos se sientan frustrados y desmotivados, lo que puede tener un impacto negativo en su desempeño y en el clima organizacional de la institución.

Finalmente, la falta de reconocimiento y valoración del trabajo de los líderes educativos por parte de la sociedad y las autoridades también es un problema en este ámbito. La falta de motivación para mejorar la formación y el desempeño de los líderes educativos puede resultar de que el liderazgo educativo no se valore como una profesión clave para el desarrollo social y de calidad. La importancia del liderazgo educativo debe ser reconocida y respaldada.

5.3 Justificación (aporte en el orden teórico y/o metodológico y/o práctico para la transformación en el contexto educativo)

La propuesta es muy importante porque la función del líder educativo es fortalecer las necesidades que están presentes dentro de la institución Educativa, para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje en los docentes. A continuación, se presentan algunas justificaciones claves sobre por qué es fundamental implementar un plan de capacitación docente:

- Mejora de la calidad educativa: La capacitación docente permite a los educadores adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias que ayudarán a mejorar su práctica pedagógica. Esto conduce a una enseñanza efectiva, dinámica y mejores resultados académicos para los estudiantes.
- Adaptación a los cambios en el ámbito educativo: El campo educativo está en constante cambio, y los procesos de capacitación presentan nuevos retos y enfoques pedagógicos, así como nuevas tecnologías y métodos de enseñanza y aprendizaje. Un plan de capacitación docente ayuda a los profesionales a mantenerse actualizados y adaptarse a estos cambios para seguir siendo relevantes en el campo educativo.
- Desarrollo profesional y personal: La capacitación docente brinda a los educadores la oportunidad de conocer, reflexionar sobre su práctica pedagógica, identificar áreas de mejora y establecer objetivos de crecimiento profesional. Además, les ayuda a mantenerse motivados y comprometidos con su trabajo diario, lo que aumenta su bienestar laboral y su satisfacción personal.
- Fomento de una cultura de aprendizaje continuo: Al implementar un plan de capacitación docente, las instituciones educativas promueven una cultura de aprendizaje continuo entre sus docentes. Esto crea un ambiente propicio para la colaboración, el intercambio de ideas y la innovación en la enseñanza.

Por otra parte, el líder educativo tiene funciones muy importantes que cumplir dentro de la institución educativa, las mismas que serán de mucha importancia para fortalecer el campo educativo “enseñanza y aprendizaje” se presentan las obligaciones que se encuentran en garantizar la formación del personal docente, incidir positivamente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. De igual forma, el directivo es el responsable en asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa, ya que permite a los docentes estar



presentes en las capacitaciones que se encuentren disponibles dentro de la institución

educativa. El docente también es el responsable en capacitaciones que se plasman en los establecimientos educativos.

Finalmente, la capacitación docente hoy en día es muy importante, que se priorice en los centros educativos ya que permite que los agentes profesionales tengan un conocimiento muy alto. Facilita la enseñanza y aprendizaje de los nuevos procesos educativos, conocimientos que son transmitidos a través de planes de capacitación docente.

5.4 Objetivo General de la propuesta.

Contribuir al desarrollo profesional docente mediante el conocimiento y aplicación práctica de las herramientas digitales Wordwall y Quizizz en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Unidad Educativa “Federico González Suárez”

5.5 Fundamentos legales

Al hablar de capacitación docente y liderazgo educativo se busca fomentar en los docentes diferentes oportunidades de capacitación mediante el aprovechamiento de los diferentes cursos y programas que otorga el Ministerio de Educación, mediante su formación y acceso permanente y continuo de practica educativa, propone modificar, fortalecer o transformar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes pedagógicas, didácticas, disciplinarias, tecnológicas, transversales y socioemocionales en los docentes y directivos. Dentro del mismo plan de formación docente el Ministerio de Educación propone 5 fases para desarrollar un plan de capacitación docente:

- Diagnostico
- Reflexión
- Planificación
- Ejecución

- Evaluación

(Ministerio de Educación 2023)

Por lo que cada una de estas fases permite realizar un proceso de capacitación docente que sea favorable, teniendo cada uno de ellos las diferentes oportunidades de conocer y fortalecer el desarrollo profesional, para poder suplir con las necesidades educativas que se presentan dentro de los centros educativos.

El objetivo principal de la gestión escolar y del liderazgo educativo es capacitar a las personas para que puedan liderar en diferentes ámbitos, tanto en el ámbito personal como profesional

Barba y Delgado (2021) afirma que

Hablar de liderazgo educativo es hacer referencia a modelos o enfoques de gestión de las instituciones educativas, y estos se ven reflejado en las prácticas no solo de gestión docente, aquellas que están dirigidas para alcanzar los objetivos programáticos en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sino también en la gestión directiva, la cual engloba todo los asuntos gerenciales de comunicación e interacción, planificación, proyección, control que van a repercutir en el proceso educativo de los estudiantes así como en toda la dinámica institucional. (p.4)

Cabe recalcar que el liderazgo educativo se enmarca en modelos de gestión educativa tanto en lo administrativo como en lo pedagógico que fundamenta el conocimiento, compromiso de liderar espacios educativos que se enmarca a desarrollar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Propone alcanzar objetivos programáticos, en la cual engloba una gestión directiva.

El Plan de Capacitación propuesto, se sustenta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador creada en el año 2021. Que en su artículo 6 detalla las obligaciones



del estado para promover y fortalecer los programas de formación docente. El artículo 10 indica que son derechos de los docentes acceder a procesos de formación continua. A su vez el artículo 11 señala que es obligación de los docentes procurar una formación académica permanente, aprovechando todos los espacios de capacitación. Finalmente, el artículo 112 define al desarrollo profesional docente como un proceso continuo e integral de actualización psicopedagógica, e indica que se motivará la capacitación mediante planes y programas adaptados a la realidad cultural y socioeconómica. (Asamblea Nacional del Ecuador 2021)

De igual forma, toma como base el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (RLOEI), específicamente en el artículo 252 subraya la responsabilidad del directivo de asegurar la calidad educativa, a través del cumplimiento de los estándares de calidad. (Asamblea Nacional del Ecuador 2023). De igual manera se sustenta en el acuerdo Ministerial 91–A (2017) que introduce a los estándares de calidad educativa, la propuesta del plan de capacitación contribuye al logro del estándar D1.C2.GE4. Donde propone actividades de capacitación profesional para el personal docente, mediante las acciones que realiza el directivo en relación a las gestiones de acciones del directivo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017)

Ofrecer a los docentes oportunidades de formación continua les permite mantenerse actualizados en nuevas metodologías, tecnologías y enfoques pedagógicos. Esto se traduce en un desempeño más eficaz en el aula y en la consecución de los objetivos educativos. Asimismo, la capacitación docente fortalece la motivación y el compromiso del profesorado, impactando de manera positiva tanto en el clima escolar como en el rendimiento académico de los estudiantes. Por ello, invertir en la formación de los docentes es crucial para asegurar una educación de calidad.



La capacitación docente, también conocida como formación docente, se refiere a un conjunto de procedimientos cuidadosamente planificados destinados a preparar a los individuos en diversos ámbitos del conocimiento, así como a desarrollar oportunidades, compromiso y habilidades fundamentales. Es decir, que la capacitación es esencial para el desempeño eficaz de las funciones que se les asignan a los docentes dentro del aula y en la comunidad educativa en general. Según Herdoiza (s.f):

En el marco de la Reforma Educativa, la capacitación se inscribe como un componente necesario que habilita a los docentes para lograr del mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida. (p.11)

Establece como un pilar fundamental para comprobar el mejoramiento de la calidad educativa, por lo que permite que los docentes obtengan sus conocimientos y habilidades actualizadas, de la misma forma, la capacitación docente se convierte en un motor de cambio social, alineado a los objetivos de formación educativa.

Los planes de capacitación docente pueden incluir una variedad de actividades, como talleres, cursos, conferencias, seminarios y grupos de estudio. Estas actividades pueden abordar temas como el uso de tecnología en el aula, estrategias de enseñanza y aprendizaje, evaluación formativa, inclusión educativa, entre otros. Es importante que los planes de capacitación sean flexibles y se adapten a las necesidades individuales de los docentes, permitiéndoles elegir las áreas en las que desean enfocarse.

Además, la capacitación docente efectiva comienza con un diagnóstico de las necesidades y desafíos específicos que enfrentan los profesores en su labor diaria. A partir de este análisis, se diseñan actividades y talleres que aborden esas necesidades, proporcionando a los docentes las herramientas y conocimientos necesarios para mejorar su práctica.

En este caso se plantea una capacitación en herramientas digitales siempre teniendo en cuenta los conocimientos previos de los docentes y que los resultados sean útiles para la mejora de la enseñanza y aprendizaje. La elección de la herramienta adecuada depende del campo formativo en el que se aplique. Es importante recordar que las herramientas digitales son solo eso, herramientas, y no un fin en sí mismas. El tiempo del docente debe utilizarse para prepararse para la clase, no para preparar la clase o manejar las TIC. Por lo tanto, es recomendable recurrir a las herramientas con mayor usabilidad y respaldadas en herramientas que se recomiendan desde el ministerio de educación.

La capacitación docente en la actualidad es importante, porque permite cumplir con el primer objetivo a través de un proceso de preparación, para mejorar los conocimientos y las actitudes, por lo cual es de mucha importancia en la formación profesional docente, para realizar una tarea o actividad educativa, la principal importancia de la capacitación es mantener de forma continua el desarrollo de un aprendizaje tanto en los docentes como estudiantes.

Andrade et al (2020) dice que “la capacitación docente es procurar que el profesor sepa cómo enseñar; ya que, no basta con que posea los conocimientos de la asignatura, sino que, también conozca estrategias y metodologías para llegar con el conocimiento a sus estudiantes” (p. 48).

Por lo tanto, nos indica que la capacitación docente es fundamental, ya que permite que los profesores adquieran diferentes habilidades, no basta que los docentes tengan solo conocimientos de asignaturas, sino que también adquieran nuevas expectativas dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

5.7 Modalidad de capacitación docente.

Se tiene presente que existe tres modalidades de capacitación docente, que cada una de ellas es muy importante por cumplir un factor positivo de acuerdo a las disponibilidades



que tienen los docentes para que puedan cumplir con una modalidad a su gusto y criterio.

Herdoiza (s.f) afirma que

Entendemos por estrategias de entrega, las formas operativas conceptualmente sustentadas, a través de las cuales se puede desarrollar un programa de formación, actualización, capacitación y profesionalización Las que tienen mayor vigencia en la actualidad se identifican como **PRESENCIAL, A DISTANCIA Y SEMI- PRESENCIAL.** (p. 33)

Esto indica sobre el conocimiento de las estrategias y las formas operativas conceptualmente enfocadas en desarrollar diferentes programas de capacitación docente, formación, actualización y profesionalización estas se identifican por ser las más importantes dentro de un proceso de enseñanza y aprendizaje

Presencial. - Permite que las personas interactúen de manera permanente, ya sea dentro de un lugar definido, este modelo facilita participar de forma activa y en contacto directo para realizar reacciones frente a un determinado acontecimiento

Según Herdoiza (s.f):

La comprendemos como un enfoque y como una forma operativa del proceso educativo, basado en la interacción directa entre quien aprende y quien facilita el aprendizaje, por tanto, requiere la PRESENCIA del docente y del alumno La relación directa facilitador - capacitando es un elemento esencial del proceso. Su implementación requiere de estructuras organizativas y administrativas que la facilitan. (p. 33)

Esto indica la importancia del enfoque y una forma operativa de un proceso educativo, basado en la actuación directa entre el facilitador quien enseña y quien aprende, requiere una relación conjunta entre los dos actores presentando una implementación de estructuras organizativas que facilitan el aprendizaje



Semipresencial. - Un plan de capacitación semipresencial es un método educativo que combina el aprendizaje presencial con el aprendizaje en línea. ofreciendo a los participantes la oportunidad de interactuar en tiempo real e indirectamente con el instructor y sus compañeros. Por lo tanto, los elementos digitales deben incorporarse para facilitar el aprendizaje autónomo y flexible

Herdoiza (s.f) afirma que

Combina las dos estrategias anteriores presencial y a distancia la relación presencial está distribuida a lo largo del periodo programado para el tratamiento del tema, constituyéndose en un elemento catalizador del auto-aprendizaje generado por los capacitandos con base en los materiales planificados y facilitados por el capacitador. (p. 33)

Esto indica una combinación de estrategias presencia y a distancia, que facilita a los autores especialmente al envío de actividades a lo largo del programa constituyéndose en un elemento primordial de enseñanza y aprendizaje

Distancia. - Un plan de capacitación virtual es un método educativo que se lleva a cabo completamente en línea sin la necesidad de encuentros presenciales. Este tipo de modalidad aprovecha las tecnologías digitales para ofrecer actividades de aprendizaje remoto, interacción con instructores y compañeros y contenido educativo.

Herdoiza (s.f) afirma que

Elimina el requerimiento de la presencia y enfatiza la utilización del auto-aprendizaje, a través del uso de multimedios. La relación directa facilitador - capacitando se substituye con una relación indirecta, mediatizada a través de los medios impresos, de audio o de vídeo El facilitador, en su papel de técnico, diseña, elabora y evalúa los medios para facilitar el aprendizaje. (p. 33)

Finalmente nos indica la eliminación de los procesos de capacitación presencial y semipresencial, se enfoca en la utilización de medios digitales con relación directa entre cada uno de los autores, esta permite utilizar actividades que facilitan la enseñanza y aprendizaje.

5.7.1 Estructura del plan de capacitación docente.

La educación se encuentra en un proceso de transformación y mejoramiento, y hoy en día es uno de los temas principales del Ministerio de Educación por lo que a través del presente plan de capacitación se hace un llamado a los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez, para que se actualicen por el bien de sus estudiantes, augurando mejores días para su educación. Para la ejecución de un plan de capacitación docente se plantean las siguientes sugerencias.

- Tomar en cuenta las necesidades de los docentes en capacitación
- Precisar el número de etapas en capacitación
- Indicar a sus docentes que es un plan de capacitación docente
- Establecer periodos no mayores de tres meses
- Informar a sus participantes de la importancia de la capacitación docente
- Reconocimiento académico a sus participantes.

5.8 Estructura de la propuesta

5.8.1 Datos informativos

Nombre de la IE: Unidad Educativa “Federico González Suárez”

Zona: 6

Distrito: O1D03

Circuito: 01D03C03

Dirección: Cantón Pucará- Provincia del Azuay- comunidad de la Dolorosa



Correo Electrónico: ue_federicogonzalezsuarez@hotmail.com

Tabla 7

Fases del plan

| Fases | Objetivos | Descripción de la fase | Resultados esperados | Actividades | Recursos |
|----------------------|---|---|--|---|--|
| 1 Diagnóstico | Implementar una encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez, con el objetivo de identificar el interés en las | Para tener un diagnóstico se aplicará una encuesta a once docentes de la UE Federico González Suárez para identificar los conocimientos previos sobre herramientas digitales y su aplicación práctica en el aula, así como también se conoció la perspectiva e interés que demuestran por el uso de Word Wall y Quizizz con fines didácticos. | Identificar los conocimientos previos sobre la herramienta Word Wall y Quizizz | Convocatoria a los docentes Aplicación de la encuesta Sistematización de resultados Socialización de resultados a docentes | Encuesta de diagnóstico |
| 2 Diseño del plan | Programar un sistema de talleres para el | Se diseñará un sistema de talleres para conocer y | Sistema de talleres: Taller 1: | Formato del plan Planificación de talleres | Planificación didáctica cronograma de |

conocimiento y aplicar las Herramienta Word Previsión de actividades
 manejo de las herramientas Wall: conocimiento recursos Word Wall y
 herramientas digitales Word teórico práctico Elaboración del Quizizz
 Word Wall y Wall y Quizizz cronograma
 Quizizz con
 fines didácticos

Taller 2: Diseño de una planificación didáctica con la aplicación de la herramienta Word Wall

Taller 3: Resultados y evaluación sobre herramienta Word Wall

Taller 4:
 Herramienta
 Quizizz:
 conocimiento
 teórico práctico

taller 5: Diseño de una planificación didáctica con la aplicación de la herramienta Quizizz

Taller 6: Resultados y evaluación sobre herramienta Quizizz

3 Ejecución Reconocer y Se establece que Adquisición de Convocatoria a Computador
 del plan valorar las el plan estará conocimientos en el los talleres proyector
 herramientas diseñado para una manejo de las Ejecución de los

digitales para el proceso de enseñanza y aprendizaje de mayor y meses. se ejecutarán talleres quincenales. Las temáticas seleccionadas tendrán un contenido teórico práctico, los planes de capacitación se desarrollarán dentro de la IE.

Los facilitadores serán personas ajenas a la institución educativa.

duración no herramientas digitales Word Wall y Quizizz

Aplicación práctica en las planificaciones microcurriculares

talleres

Realización de un trabajo en línea. Desarrollo de actividades individuales y grupales Registro de asistencia

| | | | | | | |
|---|---------------------|---|---|---|--|--------------------|
| 4 | Evaluación del plan | Validar la pertinencia del plan de capacitación docente para la solución de problemática identificada | Se correlacionara el plan ejecutado con los planteamientos iniciales de la problemática a fin de identificar si fue a no pertinente el plan de capacitación | Verificar la pertinencia del plan de capacitación docente | Diseño de una guía de evaluación Validación de la guía por expertos Aplicación de la guía revisión de resultados | Guía de evaluación |
|---|---------------------|---|---|---|--|--------------------|



Fase 1 Diagnóstico:

Para tener un diagnóstico se aplicará una encuesta a once docentes de la Unidad Educativa “Federico González Suárez” para identificar los conocimientos previos sobre herramientas digitales y su aplicación práctica en el aula, así como también se conocerá la perspectiva e interés que demuestran por el uso de Word Wall y Quizizz con fines didácticos.

La encuesta se encuentra ubicada en el siguiente link.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJxbWa1CkuxFGJmW6DUzk5oOa1ytHj1_SJq_xj29tfs2fKncw/viewform?usp=sf_link

Fase 2 Diseño del plan

Taller 1: Herramienta Word Wall: conocimiento teórico práctico

Número de participantes: 11 docentes

Lugar del taller: Unidad Educativa “Federico González Suárez” (aula de décimo año de educación general básica)

Duración del taller: 120 minutos

Facilitador: persona ajena a la institución (persona que domine la aplicación Word Wall).

Actividades del taller:

- Saludo y bienvenida
- Dinámica grupal
- Explicación sobre significado que son las herramientas digitales
- Preguntas de conocimiento sobre la herramienta Word Wall
- Creación y activación de cuenta Word Wall
- Explicación de las funciones principales que dispone la aplicación Word Wall
- Configuración de la plataforma Word Wall



Recurso del taller

- Proyector
- Computadoras
- Celulares

Evaluación del taller

- Envío de actividad a casa. (mejorar formato de su cuenta personal Word Wall de acorde su creatividad)

Taller 2: Diseño de una planificación didáctica con la aplicación de la herramienta Word Wall

Número de participantes: 11 docentes

Lugar del taller: Unidad Educativa “Federico González Suárez” (aula de décimo año de educación general básica)

Duración del taller: 120 minutos

Facilitador: persona ajena a la institución (persona que domine la aplicación Word Wall)

Actividades del taller:

- Saludo y bienvenida
- Dinámica grupal
- Preguntas de conocimiento de inquietudes sobre actividad enviada a casa.
- Trabajo colaborativo
- Diseño de una planificación didáctica con la integración de la plataforma Word Wall

Recurso del taller

- Formato de plan de clase
- Currículo priorizado con énfasis en competencias
- Proyector
- Computadoras



- Celulares

Evaluación del taller

- Aplicar un listado de verificación de cumplimiento del plan de clase

Taller 3: Reflexión sobre la ejecución del plan de clase

- Actividad previa al taller: Ejecutar el diseño del plan de clase
- Actividades en el taller:
 - Conformar equipos de trabajo con cuatro integrantes
 - Presentar una guía de reflexión
 - Cada grupo responderá a las preguntas dirigidas
 - Plenaria grupal
 - Consensuar las mejoras para la clase
 - Valorar la aplicación de la herramienta Word Wall para futuras clases

Taller 4: Herramienta Quizizz: conocimiento teórico práctico

Número de participantes: 11 docentes

Lugar del taller: Unidad Educativa “Federico González Suárez” (aula de décimo año de educación general básica)

Duración del taller: 120 minutos

Facilitador: persona ajena a la institución (persona que tenga conocimiento en: Plan de capacitación docente y en herramientas digitales)

Actividades del taller:

- Saludo y bienvenida
- Dinámica grupal
- Preguntas de conocimiento de inquietudes sobre actividad del taller cuatro, ejecución del plan



- Trabajo colaborativo

Recurso del taller

- Formato de plan de clase
- Currículo priorizado con énfasis en competencias
- Proyector
- Computadoras

Taller 5: Diseño de una planificación didáctica con la aplicación de la herramienta Quizizz

Número de participantes: 11 docentes

Lugar del taller: Unidad Educativa “Federico González Suárez” (aula de décimo año de educación general básica)

Duración del taller: 120 minutos

Facilitador: persona ajena a la institución (persona que tenga conocimiento en: Plan de capacitación docente y en herramientas digitales)

- Actividad previa al taller: Ejecutar un segundo diseño de plan de clase
- Actividades en el taller:
- Conformar equipos de trabajo con cuatro integrantes
- Presentar una guía de reflexión
- Cada grupo responderá a las preguntas dirigidas
- Plenaria grupal
- Consensuar las mejoras para la clase
- Valorar la aplicación de la herramienta Quizizz para futuras clases

Recurso del taller

- Formato de guía de reflexión
- Proyector



- Computadoras
- Celulares

Evaluación del taller

- Aplicar un listado de verificación de cumplimiento del plan de clase

Taller 6: Resultados y evaluación sobre herramienta Word Wall y Quizizz

Fase 3 Evaluación del plan de capacitación

Una vez ejecutado el plan de capacitación docente se establecerá un proceso de evaluación para determinar la efectividad, los niveles de participación, la validez de los aprendizajes adquiridos y los aportes a la calidad educativa institucional.

Para Penagos et al. (2015), nos dice que “En ellos se afirma que no solamente es necesario diagnosticar las necesidades de capacitación con base en clientes internos, sino la de evaluar para mirar la efectividad de la capacitación dentro de las organizaciones”. (p.138)

La gran importancia de mirar la efectividad de un plan de capacitación docente nos indica que es muy importante realizar este proceso porque nos ayuda a identificar posibles soluciones para poder cumplir con las necesidades que se pretenden dar solución.

Para el efecto se aplicará una encuesta a los participantes con criterios que permitan evidenciar los logros, aspectos positivos y negativos, limitaciones y debilidades del plan de capacitación, aplicación práctica de los conocimientos, niveles de participación, apreciaciones, experiencias, observaciones y sugerencias; luego de lo cual se sistematizará la información para obtener los resultados expresados por los participantes, determinando de esta forma la efectividad del plan de capacitación.

La siguiente encuesta se ha realizado mediante la aplicación Drive para poder identificar en los participantes sus diferentes opiniones sobre el proceso de capacitación.



La encuesta se encuentra en el siguiente enlace:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScV->

[v3QvxCDJHGp7B4vtzK4qtQ4AfqQHbkW4y3MLJHJDB1ChA/viewform?usp=sf link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScV-v3QvxCDJHGp7B4vtzK4qtQ4AfqQHbkW4y3MLJHJDB1ChA/viewform?usp=sf_link)

Tabla 8

Matriz para sistematizar los resultados de la encuesta de evaluación del plan de capacitación

| Crterios a evaluar | Ítems de la encuesta | Resultados brindados por los participantes |
|---|--|--|
| Aspectos positivos del plan | Indique dos aspectos positivos del plan de capacitación | |
| Aspectos negativos del plan | Indique dos aspectos negativos del plan de capacitación | |
| limitaciones del plan | Indique cuales fueren sus limitaciones ante el plan de capacitación | |
| Aprendizajes adquiridos | Mencione cuales fueren sus aprendizajes significativos sobre el plan de capacitación | |
| Participación en el desarrollo del plan | Mencione cuál fue su experiencia en la participación sobre el desarrollo del plan | |
| Aplicación práctica de los aprendizajes | Indique cuál es su experiencia sobre la práctica adquirida dentro del plan | |

Tabla 9

Fase 4 Cronograma de ejecución del plan de capacitación



| | Mes 1: acciones previas | | | | Mes 2: | | | | Mes 3: | | | | Mes 4: | | | | Mes 5: | | | |
|--------------------------------------|-------------------------|----|----|----|--------|----|----|----|--------|----|----|----|--------|----|----|----|--------|----|----|----|
| Actividad | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 | S1 | S2 | S3 | S4 |
| Diagnóstico y análisis de resultados | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diseño del plan de capacitación | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Validación del plan de capacitación | | | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Socializar el plan de capacitación | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ejecución del taller 1 | | | | | | X | | | | | | | | | | | | | | |
| Ejecución del taller 2 | | | | | | | | X | | | | | | | | | | | | |
| Ejecución del taller 3 | | | | | | | | | | X | | | | | | | | | | |
| Ejecución del taller 4 | | | | | | | | | | | | X | | | | | | | | |
| Ejecución del taller 5 | | | | | | | | | | | | | | X | | | | | | |
| Ejecución del | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |



| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| taller 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación del plan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

5.9 Validación de la propuesta

Para la validación de la presente propuesta se toma en consideración a expertos que dispongan de experiencia en gestión directiva mínimo tres años, de la misma manera de la misma manera se ha visto que los expertos dispongan de al menos tres títulos académicos en educación, a continuación, se describen los tres expertos:

Tabla 10
Validación de propuesta con expertos

| Experto | Datos |
|-----------|---|
| Experto 1 | Títulos académicos: profesor de educación primaria - nivel técnico superior licenciada en ciencias de la educación especialidad educación básica, diploma superior de cuarto nivel en pedagogías innovadoras especialista en gestión y liderazgo educativo, magister en gerencia y liderazgo educacional, 10 años de experiencia en dirección educativa, experiencia en la temática: alta |
| Experto 2 | Profesor de segunda enseñanza, especialidad: filosofía sociología y economía, licenciado en ciencias de la educación especialidad: filosofía sociología y economía, magister en gerencia de innovaciones educativas, 23 años como directivo y docente de varias instituciones educativas fiscales y particulares 10 años de asesor educativo de la coordinación de educación zona 6, experiencia en la temática: alta |
| Experto 3 | Profesora de instrucción primaria, licenciada en ciencias de |

la educación, especialidad administración educativa,
magíster en pedagogía, 7 años de experiencia en dirección
educativa, experiencia en la temática: alta

5.9.1 Descripción de los resultados de la propuesta de validación

Dentro del siguiente apartado se hace una descripción de los resultados de validación de los expertos.

Experto 1

Se realizó un análisis de la primera respuesta donde se tuvo tres sugerencias, donde nos recomienda que se mencione el número de los participantes en la fase del diagnóstico, dentro de la ejecución del plan nos menciona que: no se especifica con que periodicidad se ejecutará el plan de capacitación docente, nos recomienda que se debe especificar la temporalidad ya que es muy importante, dentro de la misma fase el evaluador nos sugiere que se cambie de sinónimos los ítems de la encuesta son los apropiados para la evaluación.

Experto 2

De la misma manera se hace una revisión de la segunda validación donde se aprecia que existen cuatro recomendaciones, donde nos menciona que: el plan debe estar relacionado con el impacto educativo, por otro lado, nos menciona que, La aplicación Word Wall no solo debe evidenciarse en la planificación, se debe incluir una actividad práctica en la plataforma con la simulación de una hora clase, también nos sugiere que, luego de revisar los resultados de las evaluaciones hacer ajustes al plan de capacitación.

Experto 3

Se realizó un análisis de la tercera respuesta donde se tuvo tres sugerencias, donde nos recomienda que se mencione el número de los participantes en la fase del diagnóstico, la segunda recomendación nos dice que se deben colocar las dos herramientas en las que se va a capacitara a los docentes, finalmente en la última recomendación nos dice que: en los



criterios a evaluar constan cinco, tal vez sería pertinente conocer hasta qué punto se comprometen los docentes a poner en práctica los aprendizajes adquiridos.

Cada uno de los expertos nos da a conocer recomendaciones distintas donde esto se vuelve muy importante para el investigador, de la misma forma se coloca el siguiente link de las validaciones a expertos.

https://drive.google.com/file/d/1latKbLe7AQ4BbRS80gcXc4ryIwCUE5ji/view?usp=drive_link

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluye que en la Unidad Educativa Federico González Suarez se requiere de forma imprescindible un plan de capacitación docente en el que se integre el conocimiento y uso de herramientas digitales que contribuyan al desempeño de los educadores y apliquen los medios virtuales ya que de esta forma se potenciará la educación de acuerdo a la realidad actual en la que las tecnologías ocupan un lugar prioritario en todos los ámbitos y el educativo no puede quedar rezagado

La gestión directiva es importante porque permite direccionar a la institución hacia la calidad educativa por lo que, cobra importancia en la motivación y la formación permanente del profesorado. De esta manera la capacitación docente es una acción esencial en le marco de sus funciones, de la misma, el uso de las tecnologías en el proceso educativo permite fortalecer las habilidades pedagógicas de los docentes lo que contribuye a las mejoras de proceso de enseñanza y aprendizaje

Los instrumentos de recolección de datos permitieron la identificación de necesidades en el manejo de herramientas digitales, se identifica que el docente tiene limitado conocimiento sobre el uso de herramientas digitales en el ámbito educativo. Subyace el hecho de que los profesionales de la educación reconocen la necesidad de fortalecer estas



actividades tecnológicas, dentro del campo educativo porque les permite satisfacer a cada una de sus necesidades y a su vez otorgan un valor adicional en el trayecto de su vida profesional.

Las herramientas digitales de Word Wall y Quizizz constituyen un primer acercamiento del docente para el uso de recursos virtuales, por lo que, el diseño de un plan de capacitación docente enfocado en esta temática, constituirá un avance en torno a la aplicabilidad tecnológica en las planificaciones microcurriculares, para que de esta forma se vean integradas en la labor docente y luego aplicadas en la práctica, con la finalidad de obtener resultados de aprendizaje favorables y se conviertan en la base de una cultura institucional digitalizada.

Un plan de capacitación docente no puede ser pensado de manera unilateral desde el rol directivo, sino consensuado por la comunidad educativa a más de buscar apoyo desde la visión de personas expertas que hayan transitado en la función directiva para de esta forma adquiera validez y contribuyan al trabajo institucional. El equipo de expertos desde su conocimiento y experiencia en la práctica será capaz de brindar las recomendaciones necesarias para la configuración de un Plan de capacitación docente que sea efectivo y permita el logro de los objetivos planteados. Además, sus observaciones y recomendaciones se consideran pertinentes por su nivel de experticia en el tema investigado.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda que toda institución educativa y especialmente el directivo tiene que preocuparse para que su centro educativo disponga de un plan de capacitación para que así se pueda dotar de habilidades a sus docentes y especialmente de nuevas estrategias académicas, cumpliendo así con sus obligaciones.

Todo plan de capacitación docente tiene que estar basado en un diagnóstico para poder identificar las necesidades reales de capacitación, se recomienda que hoy en la actualidad es importante diseñar un plan personalizado que se adapte a las características y



requerimientos individuales de cada docente. Esto puede incluir talleres, cursos en línea, y otras actividades formativas que aborden específicamente las áreas de mejora identificadas. En la actualidad es importante trabajar involucrando a las tecnologías porque nos ayuda a fortalecer nuestros conocimientos dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Siempre hay que tener presente que para evaluar el impacto y la efectividad se debe asegurar que el plan de capacitación docente sea efectivo, es crucial establecer indicadores de éxito y realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las actividades formativas. Esto permitirá ajustar el plan según sea necesario y garantizar que los docentes estén adquiriendo las habilidades y conocimientos necesarios para mejorar su desempeño en el aula.

Referencias

- Andrade, F. Sigüenza, J. y Chitacapa, J. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista Espacios*, 41 (33), 46-60.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación guía para su elaboración. *Editorial Episteme• ORIAL EDICIONES*, 91-95.
https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion
- Arroyó, J. (2009). Gestión directiva del currículum: Revista Electrónica: Actualidades Investigativas en Educación, 9 (2), 1-17.
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/manual_de_normas_apa_7a_completo%20\(1\)%20\(2\)%20\(3\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/manual_de_normas_apa_7a_completo%20(1)%20(2)%20(3)%20(1).pdf)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (Registro Oficial No. 177). <https://www.registroficial.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural* (Registro Oficial No. 256). <https://www.registroficial.gob.ec>
- Barba, C y Delgado, K. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa: *Revista EDUCARE - UPEL-IPB*, 25(1), 284–309.
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Bolívar, A. (2011). Aprender a liderar líderes. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo docente. *EDUCAR*, 47 (2), 253-275.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342130837004>
- Cáceres, P. (2003). Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable, (2), 53-83.



Cañete, D. (2021). Competencia Digital Docente en el Contexto Paraguayo. *revista internacional, tecnología- educativa docentes*,11(1), 36-46.

<https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/183/504>

Carcaño, E. (2021). Herramientas digitales para el desarrollo de aprendizajes: *Revista Vinculando*, 19(1).

<https://vinculando.org/educacion/herramientas-digitales-para-el-desarrollo-de-aprendizajes.html#vcite>

Díaz, S.; Mendoza, V.; y Porras, C. (2011). Una guía para la elaboración de estudios de caso. *Razón y Palabra*, (75).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199518706040>

Herdoiza M (s.f.) Capacitación Docente. *AID Contract No 5 19-O357-C-OO-1169-OO*.

<https://www.doccity.com/es/capacitacion-docente-2/10292494/>

<https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184/578>

[https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recoleccion%20de%20datos.pdf?sequence=1&is](https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recoleccion%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[Allowed=y](https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recoleccion%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jiménez, S. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad,19, 65-74.

<https://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184/578>

Jiménez, V. (2020). Triangulación Metodológica Cualitativa y Cuantitativa: Revista sobre estudios e investigaciones del saber académico. Triangulación metodológica cualitativa y cuantitativa, 14(14):76-81

<https://revistas.uni.edu.py/index.php/rseisa/article/view/276>



Loja, E. (2021). Diseño de políticas de TIC para la educación en el Ecuador: *el caso de la Agenda Educativa Digital*, 6(1), 1-19.

<https://pdfs.semanticscholar.org/e071/e812518add0aca19f1d6803e76eedcd9adf7.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa*. Quito, Ecuador: Medios Públicos EP.

<https://www.educacion.gob.ec>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00091-A. <https://www.educacion.gob.ec>

Penagos, C, y Rodríguez, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143.

https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/4602/3821

Roca, P. Chávez, T., & Cantos, Y. (2024). Análisis del liderazgo pedagógico para las instituciones educativas en el Ecuador: *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa*, 7(13), 90-98

<https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/266/443>

Rojas, M. (2024). Tesis de Grado: *Importancia del Esquema lógico y la Matriz de consistencia*:

<https://mrojas.perulactea.com/tesis-de-grado-importancia-del-esquema-logico-y-la-matriz-de>

[consistencia/#:~:text=La%20matriz%20de%20consistencia.,y%20operacionalizaci%C3%B3n%20de%20las%20variables.](https://mrojas.perulactea.com/tesis-de-grado-importancia-del-esquema-logico-y-la-matriz-de-consistencia/#:~:text=La%20matriz%20de%20consistencia.,y%20operacionalizaci%C3%B3n%20de%20las%20variables.)

Salazar, M y Lescano, G. (2022). Competencias digitales en docentes universitarios de América Latina: Una revisión sistemática. *Revista de investigación científica y tecnológica*, 2709-4502.

<https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/69/72>



Soto, L. Jiménez, A. Rojas, O. y Rojas, S. (2022). Educación formal, no formal e informal y

la innovación: Innovar para educar y educar para innovar: *Revista Innovaciones*

Educativas, (25), 77-96.

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v25n38/2215-4132-rie-25-38-77.pdf>

Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Investigacion-con-estudios-de-caso%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Investigacion-con-estudios-de-caso%20(2).pdf)

Torres y Arteaga (2021). *Plan de capacitación para preparar al docente en el fomento de la*

lectura en la unidad educativa fiscomisional Julio María Matovelle [tesis de

posgrado, universidad nacional de Educación]

Universidad Nacional de Educación UNAE. (2022). *Líneas, Sublíneas de Investigación y la*

Guía didáctica de talleres de la Universidad Nacional de Educación. Resolución-

SO-012-No.-080-2022-CSU. <https://unae.edu.ec/investigacion/quienes-somos/>

Useche, M. Artigas. W, Queipo, B., Y Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de

recolección de datos cuali-cuantitativos: *Universidad de La Guajira Primera edición*,

2019. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>

Ushiña, G y Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en

la mejora del desempeño docente, *Revista Honoris*, 14 (1) 95-108.

<https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/100/126>

Valdés, Á.; Armenta, J.; Urías, M.; García, R. y Mortis, S. (2011). Necesidades de

capacitación de docentes de educación básica en el uso de las tic: Instituto

Tecnológico de Sonora. *Revista de Medios y Educación*, (39), 211-223.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36818685016>

Yin, R. (1999). *Investigación sobre estudios de caso: diseño y métodos*.

[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/YIN%20ROBERT%20%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/YIN%20ROBERT%20%20(1).pdf)



Universidad Nacional de Educación

UNAE

[http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/2183/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n%](http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/2183/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n%20UNAE%20%20CD.pdf)

[20UNAE%20%20CD.pdf](http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/2183/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n%20UNAE%20%20CD.pdf)

Anexos

Anexos

Anexo 1: Encuesta a docentes

La primera encuesta se aplicó a 11 docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez, para poder identificar el conocimiento y uso de herramientas digitales que aplican dentro de sus jornadas pedagógicas. La presente encuesta se aplicó mediante el uso de la plataforma drive, la misma que posee escala de Likert, ya que este método nos permite identificar el nivel adecuado, para ello se dispone siguiente link de la encuesta:

Tema: Plan de capacitación docente para el uso de herramientas digitales Wordwall y Quizizz para la enseñanza aprendizaje en la Unidad Educativa Federico González Suárez

Investigador. Vicente B Delgado C

1.1.1 Desde su experiencia cual es el nivel de interés por los cursos de capacitación en el tema de las TIC.

O NADA O POCO O BASTANTE O MUCHO

1. ¿Ha participado en cursos de actualización docente en herramientas digitales?

O NUNCA O CASI NUNCA O CADA MES O CADA AÑO

2. ¿Cuántas horas de capacitación en herramientas digitales ha recibido en los últimos cuatro años?

O 5-10 O 10-15 O 15-20 O 20-25

1.1.3 ¿Cómo le han aparecido los temas abordados en las capacitaciones recibidas durante los últimos cinco años?

O NADA INTERESANTE O POCO INTERESANTE O INTERESANTE

O MUCHO INTERESANTE

3. ¿Desde su percepción cómo evalúa la efectividad de la capacitación recibida en los tres últimos años?

O NADA INTERESANTE O POCO INTERESANTE O INTERESANTE

O MUCHO INTERESANTE

1.2.1 ¿Ha participado en alguna capacitación presencial en los tres últimos años?



O NUNCA O CASI NUNCA O CADA MES O CADA AÑO

1.2.1.1 ¿Cómo califica la capacitación presencial en los últimos tres años?

O NADA INTERESANTE O POCO INTERESANTE O INTERESANTE
O MUCHO INTERESANTE

1.2.2 ¿Ha participado en alguna capacitación virtual en los últimos cinco años?

O NUNCA O CASI NUNCA O CADA MES O CADA AÑO

1.2.2.1 ¿Cómo califica la capacitación virtual en los últimos cinco años?

O NADA INTERESANTE O POCO INTERESANTE O INTERESANTE
O MUCHO INTERESANTE

1.2.3 ¿Ha participado en alguna capacitación mixta durante los cinco últimos años?

O NUNCA O CASI NUNCA O CADA MES O CADA AÑO

1.2.1 ¿Desde su perspectiva cuál es el nivel de conocimientos que ha adquirido en los procesos de capacitación docente?

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.2.2 ¿En qué nivel aportan los conocimientos adquiridos en los cursos de formación docente a su práctica laboral?

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.2.1.1 ¿En qué nivel cree que se incrementaron sus habilidades docentes a través de los cursos de capacitación

1.2.1.2 cómo aportan a su desempeño docente las habilidades adquiridas en los cursos de capacitación.

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.2.3 ¿En qué nivel considera usted que los cursos de capacitación aportan al conocimiento de estrategias para su desempeño docente?

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.2.4.1 ¿En qué nivel aplica en su práctica laboral las estrategias de enseñanza adquiridas en los cursos de capacitación?

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.2.4 Cuál es el nivel de aplicación de las TIC en su planificación microcurricular.

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO



1.2.5 Cual es el nivel de importancia que otorga a las TIC para el desarrollo de sus clases

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.3.1 ¿Cómo calificaría su nivel de competencias en el uso de herramientas digitales?

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.3.2 ¿Con qué frecuencia utiliza plataformas digitales en su práctica docente diaria?

O NADA O CASI NADA O POCO O MUCHO

1.3.3 ¿Con qué frecuencia utiliza las herramientas digitales en el proceso de enseñanza y aprendizaje?

O NUNCA O CASI NUNCA O A VECES O SIEMPRE

1.3.3.1 Con qué frecuencia utiliza herramientas tecnológicas en sus clases para enriquecer la enseñanza y aprendizaje de los estudiantes?

O NUNCA O CASI NUNCA O A VECES O SIEMPRE

1.3.4 ¿Cómo califica el nivel de su conocimiento en competencias digitales?

O NADA INTERESANTE O POCO INTERESANTE O INTERESANTE
O MUCHO INTERESANTE

1.3.5 ¿Con qué frecuencia integra las herramientas digitales en sus actividades educativas?

O NUNCA O CASI NUNCA O A VECES O SIEMPRE

1.3.5.1 ¿Qué importancia tienen las tecnologías educativas en la implementación de las estrategias de enseñanza?

O NUNCA O CASI NUNCA O A VECES O SIEMPRE

1.3.6 ¿Con qué frecuencia integra las herramientas digitales en las planificaciones microcurriculares?

O NUNCA O CASI NUNCA O A VECES O SIEMPRE

1.3.7 Con qué frecuencia utiliza herramientas tecnológicas para obtener resultados de aprendizaje.

O NUNCA O CASI NUNCA O A VECES O SIEMPRE

https://docs.google.com/document/d/1kDOvGBXhzc_NjxwRlh9H72vbBrNkkFtY/edit?usp=drive_link&oid=110314103905260494507&rtpof=true&sd=true



Anexo 2: La segunda encuesta se realizó a 11 docentes, Unidad Educativa Federico González

Suárez, para poder identificar las necesidades que presentan sobre herramientas digitales y poder plasmar la propuesta de mejora, La presente encuesta se aplicó mediante el uso de la plataforma drive, la misma que posee escala de Likert, ya que este método nos permite identificar el nivel adecuado, para ello se dispone siguiente link de la encuesta:

Tema: Diagnóstico: desarrollo del plan de capacitación docente.

Investigador. Vicente B Delgado C

1) Cual es su nivel de conocimientos sobre herramientas digitales.

Seleccione una sola opción.

Bajo Medio Alto

2) Cual es su nivel en manejo de herramientas digitales.

Seleccione una sola opción.

Bajo Medio Alto

3) Cual es su nivel de conocimientos sobre las herramientas Word Wall.

Seleccione una sola opción

Bajo Medio Alto

4) ¿Para qué se utiliza comúnmente un Word Wall en el aula?

Seleccione una sola opción.

Para jugar videojuegos educativos

Para enseñar vocabulario y conceptos claves

Para hacer ejercicios de matemáticas

Para ver películas en clase

5) ¿En qué nivel usted está de acuerdo en utilizar herramientas digitales en su práctica docente?

Seleccione una sola opción.

Bajo Medio Alto

6) ¿En qué nivel usted está de acuerdo en integrar herramientas digitales en su planificación didáctica?

Seleccione una sola opción.

Bajo Medio Alto



7) ¿En qué nivel usted está de acuerdo en integrar herramientas digitales al momento de realizar actividades escolares?

Seleccione una sola opción.

Bajo Medio Alto

8) ¿Cuál es el nivel de su expectativa e interés por el uso de herramientas digitales al momento de realizar actividades escolares?

Seleccione una sola opción

Bajo Medio Alto

9) ¿Cuál es el nivel de su expectativa e interés por el uso de las herramientas digitales?

Seleccione una sola opción

Bajo Medio Alto

10) ¿Cuál es el nivel de su expectativa e interés por el uso de las herramientas Word Wall?

Seleccione una sola opción

Bajo Medio Alto

11) ¿Cuál es el nivel de su expectativa e interés por el uso de las herramientas Quizizz?

Seleccione una sola opción

Bajo Medio Alto

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeJxbWa1CkuxFGJmW6DUzk5oOa1ytHj1_SJq_xj29tfs2fKncw/viewform?usp=sharing

Anexo 4: Para la validación de la propuesta con expertos se aplicó mediante correo institucional donde se solicitó a cada experto que nos ayude validando la respectiva propuesta para poder identificar si es factible la aplicación de la misma, se adjunta la carta y propuesta de validación:



Universidad Nacional de Educación

UNAE

**Carta de validación del plan de capacitación docente para la Unidad Educativa
"Federico González Suárez"**

Pucará, 21 de junio de 2024

Estimada

MSc.

XXXXXXXXXX

Docente

De mis consideraciones:

Yo, **Vicente Bolívar Delgado Córdova**, estudiante de la **Especialización en Gestión de la Calidad en Educación con mención en: Dirección de Instituciones Educativas**. Conociendo de su trayectoria académica y su gran compromiso en las tareas de investigación educativa solicito en calidad de DIRECTIVO contribuya con la validación de la siguiente propuesta de un Plan de capacitación docente para la Unidad Educativa Federico González Suárez.

Agradezco de antemano su colaboración, estoy seguro que su opinión y criterio de experto será un valioso aporte en mi investigación.

Atentamente,

Vicente Bolívar Delgado Córdova

C.I. 0105860886

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA



Estimado Evaluador:

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación previo a la obtención del título de Especialista en Gestión de la calidad en Educación, mención directiva con la finalidad de validar la pertinencia de la propuesta de intervención educativa.

Datos de expertos:

| | |
|--|------------------------------------|
| Nombres y Apellidos | |
| Títulos académicos: | |
| Años de experiencia en dirección educativa | |
| Experiencia en la temática | Alta ____ / Media ____ / Baja ____ |
| Institución de adscripción | |

Resumen

El presente Plan de capacitación docente en herramientas digitales está dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Federico González Suárez, en la que se ha identificado la ausencia del uso de herramientas tecnológicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje muy necesarios en esta época, donde el acceso a la información está al alcance de todos. De la misma manera se aprecia un bajo compromiso en la utilización de herramientas tecnológicas en el desarrollo de las clases y otras actividades didácticas. Actualmente las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) se presentan como recursos necesarios que apoyan a toda persona tanto en el ámbito personal, profesional y de aprendizaje reduciendo la brecha digital en el proceso educativo. Por ello se ha considerado necesario el diseño de un plan de capacitación para la plantilla docente y directiva de esta institución educativa que aporte a la mejora de la educación y al logro de resultados de aprendizaje de los estudiantes.

Metodología:



Para la validación de la propuesta se ha diseñado una guía que permita determinar la pertinencia del plan de capacitación docente para la Unidad Educativa Federico González Suárez en esta guía se han considerado criterios como temporalidad, viabilidad, importancia del contenido, aplicación práctica.

Escala de valoración

La escala de valoración de encuestas actualmente se utiliza para evaluar las opiniones de los encuestados sobre un producto o afirmación específica y consiste en un conjunto de preguntas cerradas que le permiten una selección, para la presente valoración se ha establecido utilizar la escala de Likert.

Instrumento

El presente instrumento consta con cuatro opciones de respuesta que son detallados a continuación (Deficiente, bajo, medio y excelente) la cual se pide al experto que marque con una X la respuesta según su criterio de evaluación.

la siguiente tabla de la validación de la propuesta se encuentra en el siguiente link:

https://docs.google.com/document/d/1XDjivFw0CB9URCnojbviaAvCoWls23IJ/edit?usp=drive_link&oid=110314103905260494507&rtpof=true&sd=true

Yo, **Vilma González Sanmartín**, tutor/a del trabajo de titulación denominado “**Plan de capacitación docente para el uso de herramientas digitales Word Wall y Quizizz en la enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Federico González Suárez**” perteneciente al estudiante: **Vicente Bolívar Delgado Córdova**, con C.I: 0105860886. Doy fe de haber guiado y aprobado el trabajo de titulación. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 8% de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Javier Loyola, 26 de agosto de 2024



Vilma González Sanmartín

c.i: 0301269585

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Vicente Bolívar Delgado Córdova, en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Plan de capacitación docente para el uso de herramientas digitales Word Wall y Quizizz en la enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Federico González Suárez", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNAE para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 30 de agosto del 2024



Vicente Bolívar Delgado Córdova
C.I: 0105860886

Vicente Bolívar Delgado Córdova, autor/a del trabajo de titulación “Plan de capacitación docente para el uso de herramientas digitales Word Wall y Quizizz en la enseñanza aprendizaje de la Unidad Educativa Federico González Suárez”, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Azogues, 30 de agosto del 2024



Vicente Bolívar Delgado Córdova
C.I: 0105860886