



*Formación situada: Una propuesta de desarrollo profesional del profesorado de Educación Básica de la Unidad Educativa “Valladolid”*

*Situated training: A proposal for professional development of the Basic Education teachers of the “Valladolid” Educational Unit*

*Formação situada: uma proposta de desenvolvimento profissional dos professores da Educação Básica da Unidade Educacional “Valladolid”*

Karina Elizabeth Cordero Vargas <sup>I</sup>

[kecorderov@ube.edu.ec](mailto:kecorderov@ube.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0005-9635-5926>

Ángel Freddy Rodríguez Torres <sup>III</sup>

[afrodriguez@uce.edu.ec](mailto:afrodriguez@uce.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0001-5047-2629>

Luis Alberto Zambrano Peña <sup>II</sup>

[lfzambranop@ube.edu.ec](mailto:lfzambranop@ube.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0001-9804-142X>

Wilber Ortiz Aguilar <sup>IV</sup>

[wortiza@ube.edu.ec](mailto:wortiza@ube.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0002-7323-6589>

**Correspondencia:** [kecorderov@ube.edu.ec](mailto:kecorderov@ube.edu.ec)

Ciencias de la Salud  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 30 de enero de 2024 \* **Aceptado:** 22 de febrero de 2024 \* **Publicado:** 20 de marzo de 2024

- I. Licenciada en Ciencias de la Educación. Docente de la Unidad Educativa “Valladolid”, Ecuador.
- II. Licenciado en Ciencias de la Educación. Docente de la Unidad Educativa “El Porvenir”. Estudiante de la Maestría en Educación Básica de la Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.
- III. Doctor en Docencia y Gestión Universitaria. Docente de la Universidad Central del Ecuador y Docente de la Maestría en Educación Básica de la Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.
- IV. Doctor, Coordinador de la Maestría en Educación Básica de la Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador.

## Resumen

Para lograr una educación de calidad es necesario contar con docentes preparados para enfrentar los retos actuales y puedan desempeñarse de manera efectiva en su gestión docente, y los estudiantes logren aprendizajes significativos. El objetivo del estudio es validar un Plan de Desarrollo Profesional del Profesorado para la calidad educativa que ofrece la Unidad Educativa “Valladolid”. La metodología empleada incluyó una revisión bibliográfica exhaustiva sobre el objeto de estudio, en el cual participaron 29 docentes y 146 estudiantes de básica superior. Las técnicas empleadas fueron la encuesta a docentes y estudiantes, y la entrevistas a 4 docentes. Los resultados, derivados del diagnóstico inicial, evidenciaron que los estudiantes se muestran insatisfechos con la calidad educativa recibida, al percibir deficiencias en la evaluación docente, aplicación de capacitaciones y articulación de contenidos interdisciplinarios, mientras que los profesores indican insatisfacción por limitaciones en la calidad educativa institucional, motivación estudiantil, recursos didácticos innovadores, contenidos interrelacionados y oportunidades de formación continua acordes a sus necesidades. La revisión de literatura nacional e internacional proporcionó los elementos teóricos y metodológicos para el diseño del Plan de Desarrollo Profesional adaptados a los requerimientos de los estudiantes y docentes. La validación por criterio de expertos respaldó la pertinencia y calidad del plan diseñado. Esta indagación contribuye con un Plan de Desarrollo Profesional del Profesorado para la Unidad Educativa “Valladolid” para que contribuya a mejorar la calidad de educación y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes de educación básica.

**Palabras Clave:** Profesorado; Desarrollo profesional; Formación continua; Calidad educativa.

## Abstract

To achieve quality education, it is necessary to have teachers prepared to face current challenges and can perform effectively in their teaching management, and students achieve significant learning. The objective of the study is to validate a Professional Development Plan for Teachers for the educational quality offered by the “Valladolid” Educational Unit. The methodology used included an exhaustive bibliographic review on the object of study, in which 29 teachers and 146 high school students participated. The techniques used were the survey of teachers and students, and the interviews of 4 teachers. The results, derived from the initial diagnosis, showed that students are dissatisfied with the educational quality received, perceiving deficiencies in teaching

evaluation, application of training and articulation of interdisciplinary content, while teachers indicate dissatisfaction due to limitations in educational quality. institutional, student motivation, innovative teaching resources, interrelated content and continuous training opportunities according to their needs. The review of national and international literature provided the theoretical and methodological elements for the design of the Professional Development Plan adapted to the requirements of students and teachers. Validation by expert criteria supported the relevance and quality of the designed plan. This investigation contributes to a Professional Development Plan for Teachers for the “Valladolid” Educational Unit to contribute to improving the quality of education and promoting the comprehensive development of basic education students.

**Keywords:** Faculty; Professional development; Continuous training; Educational quality.

### **Resumo**

Para alcançar uma educação de qualidade é necessário que os professores estejam preparados para enfrentar os desafios atuais e possam atuar de forma eficaz na sua gestão docente, e os alunos alcancem uma aprendizagem significativa. O objetivo do estudo é validar um Plano de Desenvolvimento Profissional de Professores para a qualidade educacional oferecida pela Unidade Educacional “Valladolid”. A metodologia utilizada incluiu uma exaustiva revisão bibliográfica sobre o objeto de estudo, da qual participaram 29 professores e 146 alunos do ensino médio. As técnicas utilizadas foram a pesquisa com professores e alunos e entrevistas com 4 professores. Os resultados, derivados do diagnóstico inicial, mostraram que os alunos estão insatisfeitos com a qualidade educacional recebida, percebendo deficiências na avaliação do ensino, na aplicação da formação e na articulação de conteúdos interdisciplinares, enquanto os professores indicam insatisfação devido às limitações na qualidade educacional. , recursos didáticos inovadores, conteúdos inter-relacionados e oportunidades de formação contínua de acordo com suas necessidades. A revisão da literatura nacional e internacional forneceu os elementos teóricos e metodológicos para a concepção do Plano de Desenvolvimento Profissional adaptado às necessidades de alunos e professores. A validação por critérios especializados apoiou a relevância e a qualidade do plano desenhado. Esta investigação contribui para um Plano de Desenvolvimento Profissional de Professores da Unidade Educativa “Valladolid” para contribuir para a melhoria da qualidade do ensino e promover o desenvolvimento integral dos alunos do ensino básico.

**Palavras-chave:** Faculdade; Desenvolvimento profissional; Formação contínua; Qualidade educacional.

### **Introducción**

- La crisis pandémica ha acentuado las tendencias y problemáticas preexistentes en la escuela, pero también ha evidenciado la necesidad imperante de su transformación a través de innovadoras iniciativas y experiencias que están surgiendo en todo el mundo, las cuales apuntan a una metamorfosis que diversifique los espacios, tiempos y acciones educativas, potenciando así el rol protagónico que debe tener el docente en estos procesos de cambio; para concretarlo, resulta clave construir nuevas dinámicas de formación continua y espacios comunes que revaloricen este oficio y empoderen a los educadores en la consolidación colaborativa de la escuela del futuro (Fundación "la Caixa", 2020).

La educación es un proceso clave para el progreso de las sociedades. A través de ella, las nuevas generaciones adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y forjan valores que les permitirán desempeñarse en el mundo y contribuir positivamente a sus comunidades.

Considerando la vital importancia de la educación, es fundamental que los docentes se encuentren adecuadamente capacitados para cumplir de forma efectiva su labor de formación de estudiantes. Por ello, el desarrollo profesional de los profesores debe ser una prioridad para el Estado y para los directivos de los centros educativos (de la Cueva et al., 2022; Morales et al., 2023).

Los programas de desarrollo profesional ofrecen a los maestros oportunidades sistemáticas de perfeccionamiento para que puedan actualizar sus saberes disciplinares y pedagógicos, reflexionar sobre sus prácticas de enseñanza, incorporar metodologías didácticas innovadoras, desarrollar nuevas competencias digitales indispensables en el contexto actual, entre otros aspectos relevantes. A través de cursos, talleres, seminarios, conferencias, webinar, entre otras instancias, los docentes acceden a nuevos conocimientos que tienen un impacto en su trabajo de aula y en los logros de aprendizaje de los estudiantes. Así mismo, estos espacios de formación permiten conectar a los profesores con sus pares de otras instituciones educativas, propiciando el intercambio de experiencias y la construcción colaborativa de nuevos saberes pedagógicos que permitan aprender nuevas formas de enseñanza.

Varios estudios resaltan el rol que cumplen los docentes en el logro de los resultados de aprendizaje (Creemers y Kyriakides, 2013; Hattie 2012). El desarrollo profesional docente que se enfoca

explícitamente en mejorar los resultados de aprendizaje tiene un impacto significativo en el rendimiento de los estudiantes (Cordingley et al., 2015). Por lo tanto, al mejorar la práctica docente a través de oportunidades efectivas de desarrollo profesional, también mejorará el rendimiento estudiantil.

La creación e implementación de políticas de desarrollo profesional docente es una decisión estratégica para el progreso de la educación. El perfeccionamiento del profesorado repercute positivamente en toda la comunidad educativa y es una de las claves para garantizar el derecho a una educación de calidad para las actuales y futuras generaciones.

### **La formación permanente del profesorado**

La OCDE (2009), afirma que la formación permanente del profesorado no debería compensar las carencias de la formación inicial. Deberá ser complementaria y relevante para abordar las necesidades del docente y el centro educativo. Esto requiere encontrar el equilibrio entre la educación inicial del maestro, su formación continua y desarrollo profesional. Por lo que requerirá dar un mayor enfoque a la calidad y cantidad de desarrollo profesional continuo. Sin embargo, será necesario hacer esfuerzos para mejorar la calidad de la formación inicial a fin de asegurar que los futuros maestros tengan las competencias adecuadas.

La formación permanente del docente se lo concibe como un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica que comprende una planificación de eventos académicos en los que se articula la teoría con la acción, por lo que debe ser pertinente; es decir, debe considerar los avances científicos, tecnológicos y pedagógicos para un continuo desarrollo de competencias personales y profesionales que le ayuden a mejorar su desempeño docente (Rodríguez, 2015) y permita la transformación social y satisfaga las necesidades de la comunidad educativa (Castro y Martínez, 2016).

Entre los aspectos a considerar en la formación es abordar metodologías emergentes e incorporar herramientas online para un desempeño efectivo e innovador (Crispín et al, 2012; Marín y Vega, 2022; Rodríguez et. al., 2022; Tejada 2002). Para lo cual se debe considerar lo siguiente: a) Responder a la necesidad de nuevas competencias acordes a la enseñanza actual; b) Vincular a la comunidad educativa para apoyar los aprendizajes contextualizados de los estudiantes (Tejada, 2002); c) Valorar la experiencia y el aprendizaje profundo de los contenidos disciplinares a ser

desarrollados (Crispín et al, 2012); d) Planificar con base en el currículo y las realidades de los educandos, apoyándose en herramientas tecnológicas (Marín y Vega, 2022); y, e) Se centre en el desarrollo de competencias personales, interpersonales y organizativas a través de una combinación de lo funcional y lo actitudinal (Day, 2019).

### **El desarrollo profesional del profesorado**

El desarrollo profesional docente es indispensable para que las instituciones educativas evolucionen hacia organizaciones digitalmente competentes, capaces de responder a los desafíos de la sociedad actual. Esto requiere que el profesorado de dichos centros educativos se encuentre en un proceso constante de crecimiento personal y profesional. En este contexto, cobran especial relevancia los entornos personales de aprendizaje y los entornos organizativos de aprendizaje. Los primeros se refieren al conjunto de herramientas, conexiones y estrategias que una persona utiliza de forma autónoma para potenciar su conocimiento. Los segundos apuntan al entramado de elementos que emplea la institución educativa como colectivo para optimizar sus capacidades y alcanzar metas de desarrollo institucional. Tanto los entornos personales como los organizativos resultan clave para impulsar el desarrollo profesional docente, aprovechando los recursos individuales y colectivos disponibles ([INTEF](#), 2018).

El desarrollo profesional docente se fortalece cuando existe una interacción colegiada entre los docentes y sus colegas, los estudiantes, directivos y las partes interesadas, con la finalidad de trabajar de forma colaborativa (Wardoyo et al., 2017), intercambiando conocimientos y experiencias en equipos donde la confianza permite valorar los aportes de cada uno. Asimismo, es clave combinar la teoría con la práctica para lograr aprendizajes significativos, manteniendo siempre un vínculo con la comunidad educativa que puede brindar experiencias valiosas en la labor del profesorado (Rodríguez, 2016; Rodríguez y Altamirano, 2016). Finalmente, es muy recomendable que los docentes construyan redes de apoyo profesional, espacios que les brinden soporte, motivación y herramientas para seguir creciendo en su carrera (Instituto de Educación - Universidad ORT Uruguay, 2018).



## **Beneficios de la formación del profesorado**

El desarrollo profesional docente ofrece múltiples beneficios como la vinculación entre la teoría y la práctica educativa. A partir de la formación continua, los maestros pueden actualizarse en los nuevos enfoques pedagógicos, recursos didácticos, tecnologías educativas y demás herramientas que pueden aplicar para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. De esta forma, se garantiza que los aprendizajes adquiridos sean significativos y auténticos y los estudiantes puedan transferir lo aprendido a nuevas situaciones (Rodríguez et al., 2017).

Asimismo, el crecimiento profesional permite que los profesores adquieran nuevas competencias, manteniéndose actualizados con las últimas tendencias metodológicas. Esto optimiza su desempeño y efectividad para responder a las demandas del contexto. Otro beneficio sustancial es que eleva la motivación y la satisfacción laboral de los docentes, al sentirse valorados e impulsados en su progresión profesional (GreatPlaceToWorkARG, 2017).

El desarrollo profesional tiene como objetivo mejorar la práctica docente y adopte un enfoque holístico para desarrollar al docente como profesional. Entre las actividades que pueden ser consideradas pueden ser las siguientes: a) La práctica docente comprende una variedad de áreas, cada una de las cuales puede ser objeto de actividades de desarrollo profesional y puede centrarse en el conocimiento del contenido de la materia o en el conocimiento pedagógico específico de la materia; b) Actividad que ayude a los docentes a reflexionar, aprender y luego actuar para mejorar su práctica y pueden ocurrir en un entorno presencial o en línea (Angus-Cole, 2021).

El profesorado que participa en actividades de desarrollo profesional, a nivel personal, en el centro educativo o en el sector educativo en general se pueden beneficiar en:

- La retención de los maestros en la profesión (Worth y Van den Brande, 2020).
- Mejorar la reputación de la escuela por apoyar efectivamente el aprendizaje, ya que el progreso y los resultados mejoran.
- El fortalecimiento de la reputación de la escuela como un espacio donde se valora y apoya el crecimiento profesional.

- El intercambio más amplio de las buenas prácticas pedagógicas para la mejora general del centro educativo (Angus-Cole, 2021).

Los beneficios del desarrollo profesional no se limitan al ámbito individual de cada docente, sino que alcanzan a toda la comunidad educativa. Profesores más preparados y actualizados pueden brindar una educación integral de calidad, adecuada a las exigencias del siglo XXI.

### **La importancia que el centro educativo cuente con un Plan de Desarrollo Profesional**

Es necesario que un centro educativo cuente con un plan de desarrollo profesional para docentes, siendo esta una herramienta clave para la mejora educativa (Vaillant y Marcelo, 2015). Dicho plan debe considerar el quehacer diario de los profesores, promoviendo la reflexión y el perfeccionamiento de su práctica (Bozu, 2010). De esta manera, los docentes se comprometen con la transformación de sus concepciones y métodos pedagógicos, en busca de nuevas formas de responder a las necesidades estudiantiles (Castro y Martínez, 2016).

Day (2006) plantea varios aspectos clave que los centros educativos deberían considerar para aumentar la eficacia del Desarrollo Profesional Docente (DDP), es preciso: a) facilitar el acceso equitativo de los profesores a los recursos para el DDP; b) atender las necesidades particulares de desarrollo; c) establecer metas claras para las actividades de DDP y seleccionar modalidades alineadas a dichos fines; d) propiciar en las condiciones laborales espacios que fomenten efectivamente el crecimiento profesional de los maestros. La aplicación integrada de estos elementos contribuye a potenciar los procesos y el impacto del DDP.

Un plan de desarrollo profesional efectivo contribuye al aprendizaje tanto de profesores como de alumnos (Gökmenoğlu y Clark, 2015). Los profesores aprenden en la práctica, convirtiendo sus conocimientos en acciones que provocan aprendizajes. Este crecimiento profesional es un proceso complejo que requiere participación cognitiva y emocional, disposición al cambio y búsqueda colectiva de mejoras (Avalos, 2011).

El desarrollo profesional resulta indispensable para la actualización científica y pedagógica del docente, el perfeccionamiento de sus competencias y la capacidad de responder a los desafíos contemporáneos. Asimismo, cohesiona equipos motivados hacia la transformación educativa (Araujo, 2016; Cargua-García et al., 2019).



## Material y métodos

El estudio tuvo como objetivo diseñar y validar un Plan de Desarrollo Profesional del Profesorado para la calidad educativa que ofrece la Unidad Educativa “Valladolid”. Para lo cual se realizó un diagnóstico que permitió conocer la problemática, seguido del diseño y validación del Plan de Desarrollo Profesional del Profesorado por juicio de expertos que permita abordar las problemáticas identificadas.

### Diagnóstico:

Fase de revisión de la literatura: se realizó la búsqueda en diferentes Bases de datos (Scielo, Redalyc, Scielo, Dialnet entre otras), se seleccionó y analizó la bibliografía relacionada con el tema de investigación, a nivel internacional, y focalizado para el Ecuador, la búsqueda estuvo centrada en el desarrollo profesional del docente. Este proceso permitió tener una mejor comprensión del objeto de estudio, como también la importancia en la mejora de la calidad educativa y en su desempeño profesional.

Se diseñaron encuestas dirigidas a docentes y estudiantes de educación básica superior (Octavo, Noveno y Décimo grado), también se realizó entrevistas semiestructuras a cuatro docentes. Para la recolección de los datos se aplicó una prueba piloto de los cuestionarios de estudiantes con 16 ítems y docentes con 32 ítems. El nivel de confiabilidad de los instrumentos, el Alfa de Crombach, fue de 0.81 para el instrumento de los docentes; y de 0.79 para el instrumento de los estudiantes (Hernández et al., 2016). En ambos casos fue utilizada la escala de Lickert en un rango de 1 a 5, cuya intensidad fue la siguiente: 1= totalmente en desacuerdo y 5= totalmente de acuerdo, en la que los informantes, a partir de la realidad de su centro educativo y su criterio, valoraron cada uno de los ítems.

El estudio se realizó en la Unidad Educativa “Valladolid” donde participaron: a) los **estudiantes** de Educación Básica Superior que fueron parte de la investigación, ellos estuvieron distribuidos en Octavo Grado 49, Noveno Grado 48 y Décimo Grado 49 dando un total de 146. Del total, 76 eran hombres (52%) y 70 mujeres (48%), y b) los **docentes** de Educación Básica Superior que participaron en el estudio fueron 29 de los cuales el 52% de los profesores, lleva entre 1 y 5 años laborando en la docencia. Otro grupo, conformado por el 25%, tiene entre 11 y 15 años. Asimismo, el 21% de los docentes tiene de 6 a 10 años en la institución. Solo un pequeño grupo, el 3%, superaba los 16 años de trabajo en la institución. Entre ellos, 19 (65,5%) eran maestras y 10 (35,5%)

maestros. La edad promedio del profesorado es de 33,59 años y el tiempo promedio que laboran como docente con un promedio de 7,14 años.

En lo relacionado con la entrevista, se elaboró el guión de preguntas que fue construido considerando el problema, los objetivos de investigación y el marco teórico, se aplicó a 4 docentes del plantel y su selección fue considerando los siguientes criterios de inclusión: tiempo de servicio en el centro educativo, género y asignatura que imparte. La entrevista permitió obtener información de primera mano sobre su desempeño profesional y capacitación recibida (diagnóstico) (Martínez, 2007).

Las técnicas aplicadas permitieron integrar la información obtenida y tener una visión general de las percepciones y experiencias del profesorado y alumnado.

A partir del diagnóstico realizado con la participación de estudiantes y docentes se concluye lo siguiente:

1. **Percepción de la Calidad Educativa:** Indican que la evaluación de la calidad educativa es un aspecto crítico. Esto se debe a que no se ha implementado de manera adecuada en la implementación de prácticas pedagógicas y recursos disponibles.
2. **Desarrollo y aplicación de nuevas metodologías:** Resaltan la importancia de la actualización docente en metodologías de enseñanza y técnicas de motivación. La necesidad de aplicar nuevas formas de enseñar y técnicas de motivación sugiere que existe una brecha en la formación continua de los docentes. Es necesario implementar metodologías innovadoras que promueva en los estudiantes un aprendizaje auténtico y tengan la capacidad de transferir lo aprendido en nuevas situaciones y resuelvan problemas que enfrenten en su vida cotidiana (Rodríguez, 2012).
3. **Trabajo interdisciplinario:** Enfocan en la necesidad que el profesorado pueda interrelacionar los contenidos con otras asignaturas, lo cual es fundamental para un aprendizaje integral y significativo, esto coincide con el estudio de Rodríguez (2015) quién manifiesta que el profesorado en su docencia presenta dificultades en integrar los contenidos con otras asignaturas. Esto indica que es necesario fortalecer las competencias docentes en la planificación curricular interdisciplinaria, como también en el desarrollo de

los proyectos interdisciplinarios (Rodríguez et al., 2019; Rodríguez-Torres et al., 2020; Rodríguez-Torres et al., 2023; Rodríguez-Torres et al., 2024).

4. **Capacitación Docente:** Se evidencia que han tenido dificultades en el acceso a cursos de capacitación y la política de formación propuesta por el Ministerio de Educación no se ajusta a las necesidades reales del profesorado. La percepción de los docentes sobre la efectividad de los programas de capacitación no es la más alentadora.
5. **El profesorado novel:** El 52% del profesorado del centro educativo son noveles, que llevan entre 1 y 5 años laborando en la docencia, y en muchos de los casos está en un proceso de adaptación o aprendizaje. Los docentes noveles se definen como aquellos profesionales en el ámbito educativo que cuentan con escasa o nula experiencia previa en la enseñanza. Este grupo se distingue por enfrentar desafíos significativos, entre ellos, la planificación curricular y la generación de un ambiente de aprendizaje óptimo, pese a tener responsabilidades equivalentes a las de sus colegas más experimentados. La transición hacia la práctica educativa efectiva para estos profesionales implica un proceso de adaptación y aprendizaje continuo, en el que deben desarrollar habilidades pedagógicas y didácticas fundamentales para su desempeño docente (Bozu, 2010; Montenegro, 2023; Montenegro y Rodríguez, 2019; Rodríguez et al., 2020).

### **Diseño del Plan de Capacitación**

En la fase de diseño del Plan de Desarrollo Profesional, se inició con una revisión detallada de la literatura específica, enfocándose en la exploración procesos de formación permanente del profesorado y la mejora de su desempeño profesional. Este proceso garantizó la identificación de enfoques respaldados por evidencia científica y adaptados a las particularidades del personal docente de la Unidad Educativa “Valladolid”.

Posteriormente, se llevó a cabo el desarrollo del Plan, mediante el análisis de los problemas identificados en el diagnóstico en lo relacionado a: la Percepción de la Calidad Educativa, Desarrollo y aplicación de nuevas metodologías, Trabajo interdisciplinario y Capacitación Docente. En función de las necesidades se diseñaron los cursos para que este espacio de formación docente a desarrollar impacte en el desarrollo profesional del profesorado, y en el aprendizaje y desarrollo del alumnado.

La validación inicial del Plan se realizó con docentes y autoridades de centros educativos. La recopilación de retroalimentación cualitativa por parte de este grupo proporcionó *insights* valiosos sobre la viabilidad y efectividad del Plan. Este proceso permitió afinar y ajustar las intervenciones de acuerdo con las percepciones y experiencias prácticas de los educadores y directivos involucrados.

Finalmente, se realizaron ajustes y refinamientos al Plan según las sugerencias y comentarios recibidos del grupo piloto. Este proceso de retroalimentación iterativa culminó en la preparación de la versión final del Plan, asegurando su pertinencia, aplicabilidad y alineación con los objetivos específicos de fomentar la calidad educativa de la Unidad Educativa “Valladolid”.

### **Validación por criterio de expertos**

La validación por criterio de expertos se llevó a cabo mediante un riguroso proceso de selección, invitando únicamente a profesionales altamente calificados en educación, formación del profesorado y gestión educativa. Cada experto recibió documentos donde se detallaba el Plan de Desarrollo Profesional que permita mejorar la calidad educativa de la Unidad Educativa “Valladolid”. Se les proporcionaron cuestionarios estructurados para evaluar objetivamente la relevancia, pertinencia, claridad, temáticas, metodología, recursos, evaluación y facilidad de implementación de cada uno de los cursos. La recopilación de datos se realizó a través de la compilación de respuestas a los cuestionarios, que luego fueron analizadas donde se integraron métodos cuantitativos y cualitativos. Los ajustes finales se basaron en las recomendaciones específicas de cada uno de los expertos, lo que garantizó una refinación precisa del Plan y de cada uno de los cursos propuestos lo que permita una coherencia entre las necesidades sentidas tanto del profesorado como de los estudiantes, y por su puesto una efectividad en su implementación. Este proceso culminó con la preparación de una versión final validada del Plan de Desarrollo Profesional que refleja tanto la contribución significativa de los expertos como la solución a los problemas identificados, y se articula a los objetivos de mejora de la calidad educativa en la Unidad Educativa “Valladolid”.

## Resultados

El análisis de las respuestas de los estudiantes revela tanto fortalezas como aspectos a mejorar en el profesorado del centro educativo se puede observar en la tabla.

Tabla 1.

Análisis descriptivo para los ítems más significativos por parte de los estudiantes en relación con el desempeño docente

Ítem	M	DT
8. El uso de distintas estrategias didácticas por el profesor favorece la creatividad y participación de los estudiantes.	3,95	0,33
6. Considera importante que los docentes reciban capacitación continua.	3,92	0,40
3. Tu profesor promueve el trabajo en equipo y la colaboración en clase.	3,90	0,43
11. Los docentes imparten clases acordes a su perfil profesional.	3,79	0,61
15. ¿Cómo evalúas la calidad de la educación que recibes?	2,85	0,38
16. En tu escuela se hacen evaluaciones sobre cómo enseñan los profesores.	2,77	0,54
7. Tus profesores aplican nuevas formas de enseñar que han aprendido	2,05	0,72
9. Los contenidos trabajados por los docentes se interrelacionan con otras asignaturas.	2,01	0,76

Fuente: Elaboración propia

Dentro de los puntos fuertes, los alumnos valoran positivamente que los docentes utilicen distintas estrategias didácticas que favorecen la creatividad y participación del alumnado. También consideran importante que los profesores reciban capacitación continua para desempeñarse efectivamente en el aula. Asimismo, resaltan que los profesores promueven el trabajo en equipo y la colaboración en clase, y que imparten materias acordes a su perfil profesional o especialidad.

En cuanto a los aspectos por mejorar, los estudiantes evalúan negativamente la calidad de la educación que reciben. También indican que en la escuela no se realizan suficientes evaluaciones sobre cómo enseñan los profesores. Además, señalan que los docentes no aplican las nuevas formas de enseñanza aprendidas en las capacitaciones recibidas. Finalmente, indican que los profesores no interrelacionan con otras asignaturas los contenidos desarrollados en clase.

Si bien existen fortalezas en el plantel, los estudiantes señalan importantes aspectos del profesorado a mejorar para incrementar la calidad educativa que reciben en el centro.

De acuerdo con el análisis de las respuestas los profesores muestran tanto aspectos positivos como negativos en la valoración que realizan sobre su ejercicio docente, en la siguiente tabla se detallan los resultados.

Tabla 2.

Análisis descriptivo para los ítems más significativos por parte de los docentes en relación con su desempeño docente.

Ítem	M	DT	Entrevistas
19. Emplea distintas estrategias metodológicas para impartir la clase que ayudan a que los estudiantes aprendan	3,86	0,351	“Con la finalidad de que los estudiantes aprendan los docentes utilizan una diversidad de estrategias que les permita aplicar lo aprendido en nuevas situaciones “(E4).
27. Usted imparte clases acordes a su perfil profesional.	3,76	0,435	“Se considera el título profesional para el distributivo de trabajo” (E3).
21. Promueve el trabajo en equipo y la colaboración en clase.	3,76	0,435	El trabajo grupal permite: a) “Fomentar la unión y permite ayudar o explicar a un compañero que tiene dificultades para que pueda entender el trabajo que se está haciendo” (E1).



			b) “Trabajar de manera organizada una temática en clase” (E2).
			Los docentes demuestran dominio cuando:
			a) “Tiene facilidad para expresarse y predisposición para responder, de manera solvente, las dudas que tiene el estudiante “(E3).
	3,76	0,435	b) “Los estudiantes presentan dificultades en su aprendizaje y el docente busca la forma más adecuada para que el estudiante aprenda. Aclara dudas de los estudiantes” (E4).
28. Tiene dominio de los temas que enseña.			c) “En el desarrollo de la clase, da lo más significativo y pertinente de la asignatura. Además, permite profundizar en la temática tratada” (E3).
			d) “El docente enseña a través de ejemplos para que el estudiante aprenda el tema tratado” (E1).
31. ¿Cómo evalúas la calidad de la educación que se ofrece en el centro educativo?	3,59	0,501	“El centro educativo trata de ofrecer una educación de calidad, pero lamentablemente el Estado no provee de todos los recursos necesarios para solventar los requerimientos del centro como infraestructura, tecnología, laboratorios entre otros” (E2).
26. Utiliza técnicas de motivación al dar su clase.			Los docentes, en las entrevistas realizadas, expresaron que sí motivan a sus estudiantes de manera permanente para potenciar el aprendizaje: “Sí, me tomo una pausa cuando los veo a los chicos cansados. Nos ponemos a conversar de sus problemas. Para mí ha sido, la

<p>3,59 0,501</p>	<p>parte más satisfactoria de trabajar con ellos. Lo hago de manera permanente. Incluso antes de iniciar la clase topamos ciertos temas de motivación personal” (E2).</p> <p>Lo que motiva a los estudiantes es:</p> <p>a) “Que la materia se utiliza en todo. Igualmente, en las otras asignaturas les motivo aconsejándoles que de una u otra manera estas se implementan en ámbitos de la vida diaria” (E4)</p> <p>b) “Que se utilicen frases de ciertos escritores, análisis de frases, refranes, realizamos juegos y dinámicas” (E2).</p>
<p>30. Diseño recursos didácticos que los empleo en clase para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>3,55 0,506</p>	<p>Los recursos didácticos deben:</p> <p>a) “Ser los más apropiados de acuerdo con el tema tratado (E3).</p> <p>b) “Ser motivadores para que los estudiantes no se aburran” (E2)</p> <p>c) “Generar un ambiente agradable de aprendizaje” (E4).</p> <p>d) “Vincular la teoría con la práctica” (E1).</p>
<p>25. Los contenidos trabajados en clase los interrelaciona con otras asignaturas.</p> <p>3,55 0,506</p>	<p>“Es importante partir de ejemplos cercanos a la realidad que permiten interrelacionarlos con otras asignaturas” (E4).</p> <p>“Hoy en día se trabajan Proyectos Interdisciplinarios los docentes no estamos capacitados para trabajar de manera interdisciplinaria, por lo que es necesario generar espacios (reuniones de área o de grado) para coordinar con los docentes la integración de</p>

los contenidos en las diferentes asignaturas.”  
(E2).

Fuente: Elaboración propia

Dentro de los aspectos positivos, los profesores consideran que emplean distintas estrategias metodológicas en sus clases que depende mucho del docente y de la asignatura que imparte contribuyendo al aprendizaje de los estudiantes. También, manifiestan que imparten clases relacionadas con su perfil profesional o especialidad, que promueven el trabajo en equipo y la colaboración en el aula, y que tienen un buen dominio de las materias que enseñan.

En cuanto a los puntos negativos, los docentes valoran desfavorablemente la calidad de la educación que ofrece el centro educativo. También señalan como aspectos deficitarios la utilización de técnicas de motivación en sus clases, el diseño de recursos didácticos innovadores que promuevan el aprendizaje, así como la interrelación de los contenidos trabajados en clase con otras asignaturas.

Aunque el profesorado tiene un autoconcepto positivo sobre sus competencias pedagógicas y didácticas, reconocen una serie de falencias tanto a nivel institucional como en la incorporación de modelos educativos innovadores que promuevan un aprendizaje activo de los estudiantes.

Tanto profesores como alumnos coinciden en señalar la necesidad de progresar hacia modelos pedagógicos más actualizados que otorguen un rol más activo al estudiante que permita mejorar la calidad educativa que ofrece el centro educativo. Asimismo, se requerirían mejoras institucionales que apunten a una educación más integral y de excelencia.

En lo referente a la percepción que tiene el profesorado en lo relacionado a su proceso de desarrollo profesional, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 3.

3394

Análisis descriptivo para los ítems más significativos por parte de los docentes en lo relacionado a su desarrollo profesional

Ítem	M	DT	Entrevistas
18. Aplican las nuevas formas de enseñar que ha aprendido en su proceso de formación	3,86	0,441	“En clases me gusta aplicar lo aprendido y experimento algunas actividades para mejorar el aprendizaje de los estudiantes” (E2)
7. Te actualizas en temas que tienen directa relación con la realidad que involucra tu entorno y de tus estudiantes.	3,24	0,912	“He seguido cursos relacionados a las TIC que permite reorientar la forma de dar clase lo que permite tener una mejor comunicación y una retroalimentación más profunda de los temas e incluso permite enseñarles a los estudiantes a buscar información fiable en Internet. Es una ayuda en el proceso de enseñanza y aprendizaje para lograr un aprendizaje significativo” (E1).
14. Ha podido acceder a los cursos de capacitación realizados en el centro educativo.	3,21	0,819	“La capacitación en la institución se la realiza al iniciar el año lectivo, al finalizar cada trimestre, y organizamos círculos de estudio con los profesores de área” (E3).
16. Te preparas de manera permanente.	3,17	0,848	Los docentes se preparan de la siguiente manera: a) “Siempre estoy actualizándome en la página Web del Ministerio de Educación sobre las nuevas reformas e innovaciones pedagógicas y curriculares de mi asignatura (E2); b) “Adquiero textos actuales sobre la asignatura” (E3); c) “Me actualizo con la ayuda de Internet, busco información sobre mi asignatura y lo aplico en el aula” (E1) y d) “Realizó la búsqueda en Bases de Datos y Repositorios documentos relacionados con mi asignatura” (E4).
3. Los recursos destinados para la	2,45	1,088	“Los docentes participamos en los cursos gratuitos organizados por el Ministerio de Educación a través de

formación suficientes.	son		la Plataforma Me Capacito. El centro educativo carece de una asignación presupuestaria para capacitación” (E3).
11. Has dificultades para acceder a los cursos de capacitación realizados por el Ministerio de Educación	tenido	2,41 1,119	“El Ministerio de Educación organiza cursos de capacitación para los docentes a través de la Plataforma Me Capacito, para acceder a los cursos se debe llenar un formulario en línea en las fechas establecidas por la Zona. Los docentes tienen dificultades en lo en el acceso al curso debido a no recuerdan o pierden las claves y por no tener acceso a internet” (E3). “En el año que laboro en el centro educativo no he podido acceder a ningún curso” (E4).
10. La política de formación implementada por el Ministerio de Educación es la más adecuada.	de	2,17 0,928	La política de formación implementada por el Ministerio de Educación para el profesorado presenta aspectos positivos y negativos como se detalla a continuación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lo positivo: a) “Los cursos programados por el Ministerio de Educación son gratuitos” (E1); b) “Pueden acceder más docentes a la capacitación va que son virtuales en la mayoría de los casos. Nos capacitan en función de los propuesto por el Ministerio de Educación” (E2).</li> <li>- Lo negativo: a) “La capacitación se convierte en una camisa de fuerza al no permitir que ese extienda a otras áreas que la institución requiere y el docente necesita” (E2) y b) “La oferta de los cursos no cubre las necesidades concretas de las instituciones y de los docentes “(E3).</li> </ul>
12. Los cursos de capacitación realizados por el Ministerio de	de	2,14 1,156	“Los cursos propuestos por el Ministerio de Educación son interesantes, pero no se ajustan a lo que yo requiero

Educación han cubierto tus expectativas.	en mi asignatura. La capacitación debería ser de acuerdo con la especialidad de cada una de las asignaturas” (E2).
--	--

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los aspectos positivos destacados por el profesorado, se evidencia la aplicación en el aula de nuevos conocimientos y estrategias adquiridos en instancias de formación continua. Asimismo, se resalta la actualización docente en temas relacionados a las realidades e intereses de los estudiantes. También se mencionan que han tenido accesibilidad a capacitaciones organizadas por el centro educativo, así como la autoformación permanente por iniciativa personal. Los maestros expresan su satisfacción laboral cuando tienen autonomía sobre su desarrollo profesional (Worth y Van den Brande, 2020).

Los profesores encuestados señalan su disconformidad con la asignación de recursos para la formación docente, el limitado acceso que exhiben los programas del Ministerio de Educación, la desarticulación de las políticas ministeriales con las necesidades formativas reales, y la insuficiente cobertura de expectativas en los cursos ministeriales que logran cursar.

Si bien existen avances en aspectos de aplicabilidad didáctica y actualización temática gracias al compromiso individual docente, aún quedan brechas por zanjarse en términos de políticas y presupuestos institucionales para una formación profesional integral, relevante y acorde a las crecientes exigencias del rol docente.

### **Plan de Desarrollo Profesional para la Unidad Educativa “Valladolid”**

#### **Antecedentes**

En un análisis preliminar de las necesidades formativas de un centro educativo, se han identificado diversas áreas de oportunidad a partir de la percepción del cuerpo docente y estudiantil. Entre estas, destacan la evaluación de la calidad educativa, la implementación de nuevas metodologías de enseñanza, la interrelación de contenidos entre asignaturas, la motivación en el aula, el diseño y uso de recursos didácticos, y el acceso a cursos de capacitación.

#### **Objetivo General**



Desarrollar competencias en el cuerpo docente para mejorar la calidad de la educación a través de estrategias innovadoras, interdisciplinarias y motivacionales, aprovechando de manera óptima los recursos disponibles.

### **Justificación**

La formación continua del docente es clave para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno educativo, mejorar la calidad de la enseñanza y responder efectivamente a las expectativas de los estudiantes y los estándares del Ministerio de Educación. Este plan se justifica por la necesidad de fortalecer las habilidades docentes en áreas críticas detectadas, promoviendo una educación integral, inclusiva y de calidad.

### **Cursos de Capacitación**

#### **Curso 1: Evaluación y mejora continua de la calidad educativa**

**Horas:** 40 horas

**Objetivo:** Capacitar al personal docente en el diseño e implementación de sistemas de evaluación y mejoramiento continuo de la calidad educativa.

**Justificación:** La evaluación y mejora continua son indispensables para el aseguramiento de estándares de calidad y el cumplimiento de metas educativas institucionales.

**Temas:** Modelos de evaluación de la calidad, Herramientas cuantitativas y cualitativas, Análisis de datos y formulación de planes de mejora y Gestión de calidad total en educación

**Metodología:** Sesiones expositivo-participativas, Estudio de casos, Diseño colaborativo de planes de mejora y Discusiones grupales

**Recursos:** Presentaciones PPT, lecturas, manuales, plataformas digitales.

**Evaluación:** Prueba de conocimientos, Diseño de propuesta de mejora para el centro y Rúbricas de evaluación

#### **Curso 2: Innovación didáctica y metodologías activas para el aprendizaje**

**Horas:** 40 horas

**Objetivo:** Capacitar en metodologías didácticas innovadoras que promuevan un aprendizaje activo y significativo.

**Justificación:** El uso de metodologías didácticas innovadoras incrementa motivación, desarrolla competencias y prepara para los desafíos del SXXI.

**Temas:** Fundamentos conceptuales, Metodologías activas: aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje-servicio, aula invertida, Gamificación y realidad virtual aplicadas a la educación y Diseño de actividades y evaluación.

**Metodología:** Sesiones expositivas, Diseño colaborativo de unidades didácticas, Simulaciones y Observación entre pares

**Recursos:** Laptops, proyectores, kits de robótica, dispositivos móviles, plataformas virtuales de simulación y aprendizaje.

**Evaluación:** Prueba, Diseño y aplicación de unidad didáctica innovadora, Autoevaluación y co-evaluación

### Curso 3: La interdisciplinariedad como estrategia de aprendizaje significativo.

**Horas:** 40 horas

**Objetivo:** Proporcionar herramientas teórico-prácticas para el diseño e implementación de proyectos interdisciplinarios que enriquezcan la labor docente.

**Justificación:** La interdisciplinariedad potencia el desarrollo de competencias de pensamiento crítico, creatividad, comunicación, colaboración y resolución de problemas complejos.

**Temas:** Fundamentos de la interdisciplinariedad, Estrategias de integración curricular, Co-docencia y co-evaluación, Diseño, implementación y evaluación de proyectos interdisciplinarios.

**Metodología:** Clases expositivas, Análisis de casos, Talleres de diseño colaborativo de proyectos, Diseño colaborativo de proyectos, Discusiones grupales y revisión de estudios de caso.

**Recursos:** Lecturas, presentaciones PPT, rúbricas, herramientas digitales de colaboración.

**Evaluación:** Prueba de conocimientos, Presentación de propuesta de proyecto interdisciplinario, reflexión escrita sobre el proceso de diseño e implementación, Autoevaluación y co-evaluación.

#### **Curso 4: Estrategias de motivación y engagement para un aprendizaje activo**

**Horas:** 40 horas

**Objetivo:** Proveer a los docentes de estrategias motivacionales efectivas para incrementar la participación y el compromiso de los estudiantes con su aprendizaje.

**Justificación:** La motivación es la clave para activar el interés, esfuerzo y dedicación de los estudiantes hacia el logro de los objetivos educativos.

**Temas:** Fundamentos de la motivación, Factores intrínsecos y extrínsecos, Estrategias de motivación y refuerzo, Ambientes de aula motivadores y Evaluación motivacional

**Metodología:** Clases expositivas, Estudios de caso, Dinámicas de grupo y Diseño de planes de motivación

**Recursos:** Presentaciones, lecturas, videos y plataformas educativas.

**Evaluación:** Prueba de conocimientos, Diseño y aplicación de estrategia motivacional y Autoevaluación y Diario de reflexiones sobre prácticas aplicadas.

#### **Curso 5: Inducción y acompañamiento para nuevos docentes.**

**Horas:** 40 horas

**Objetivo:** Facilitar la incorporación de los nuevos profesores al centro educativo, proporcionando las herramientas, conocimientos e integración necesarios para un óptimo desempeño.

**Justificación:** Un proceso de inducción y mentoría efectivo incrementa la retención del personal, mejora el compromiso organizacional y optimiza el desempeño docente, impactando positivamente en la calidad educativa.

**Temas:** Cultura y valores institucionales, Estructura organizacional y equipos de trabajo, Instalaciones, plataformas tecnológicas y recursos, Marco normativo y procesos

académicos/administrativos, Estrategias didácticas y de evaluación institucionales y Programas de apoyo docente

**Metodología:** Sesiones expositivas con especialistas, Recorridos guiados por instalaciones, Observación de clases modelo, Sesiones de trabajo con mentor asignado y Espacios para el trabajo colaborativo.

**Recursos:** Presentaciones digitales, manual de inducción, formatos institucionales, instalaciones y aulas, acceso a plataformas tecnológicas.

**Evaluación:** Prueba de conocimientos, Informe de mentor sobre desempeño y Encuesta de satisfacción

### **Metodología general del Plan de Desarrollo Profesional**

El Plan integrará una metodología híbrida de aprendizaje combinado (blended learning), articulando actividades presenciales y virtuales para dotar de mayor accesibilidad y flexibilidad al proceso formativo.

Las instancias presenciales se estructurarán en base a talleres, estudios de caso, simulaciones, role playing y otras dinámicas grupales que fomenten una construcción colaborativa de conocimientos y un intercambio enriquecido entre pares.

La modalidad virtual se apoyará en el uso de plataformas online, recursos multimedia e interactivos, lecturas y foros asincrónicos que facilite la profundización conceptual y el trabajo reflexivo individual.

### **Recursos para la implementación del programa**

- Plataforma virtual de aprendizaje.
- Acceso a repositorios de recursos educativos abiertos
- Laboratorio de computación
- Material didáctico para dinámicas
- Espacios físicos adecuados para el trabajo grupal

### **Evaluación del programa**

La evaluación será de carácter integral y continuo, orientada tanto a la medición de logros de aprendizajes conceptuales y procedimentales, como al monitoreo de la aplicabilidad y efectos derivados de la formación. Contemplará:

- Rúbricas para valoración de desempeños y producciones
- Cuestionarios estructurados
- Encuestas de satisfacción
- Entrevistas y grupos focales
- Observación en aula de estrategias pedagógicas
- Análisis de indicadores de mejora institucional

### **Validación del Plan de Desarrollo Profesional de la Unidad Educativa “Valladolid”**

La selección de expertos para la validación del Plan de Desarrollo Profesional del Centro Educativo "Valladolid" se realizó bajo rigurosos criterios que garantizaron la participación de profesionales altamente cualificados en las áreas clave. Los criterios de selección fueron:

1. Formación académica de posgrado: se priorizó la inclusión de expertos con estudios de maestría o doctorado en educación, gestión educativa o campos afines.
2. Investigación y publicaciones: se valoró positivamente la participación previa en investigaciones y la publicación de artículos científicos sobre temáticas relacionadas.
3. Experiencia profesional: se consideró importante la experiencia práctica en docencia, gestión de centros educativos, o implementación de mejoras de calidad.
4. Reconocimiento: se evaluó positivamente el prestigio, liderazgo de opinión y reconocimiento de los expertos entre sus pares académicos.
5. Aportes previos: se analizó la contribución anterior en estudios o proyectos vinculados con formación docente, calidad educativa y gestión de centros.

En total fueron seleccionados 8 expertos destacados en tres áreas centrales:

- Educación (2 expertos): amplia trayectoria en investigación e innovación educativa.
- Gestión educativa (3 expertos): experiencia en implementación de mejoras en centros.
- Formación docente (3 expertos): especialistas en capacitación y desarrollo profesional docente.

Esta diversidad de perfiles expertos aportó miradas complementarias durante la validación, enriqueciendo el análisis del Plan de Desarrollo Profesional para su contexto específico. Sus observaciones y recomendaciones fueron valiosos insumos para optimizar aspectos centrales del programa de formación docente.

En la tabla 4 se presentan las evaluaciones individuales de los ocho expertos respecto a la Propuesta de Desarrollo Profesional para la mejora de la calidad educativa del centro educativo. Se consideraron criterios de evaluación referidos a: relevancia, coherencia interna, aplicabilidad contextual, sustento teórico-metodológico e impacto potencial.

Las valoraciones se realizaron en una escala tipo Likert de 1 a 5, donde 1 corresponde a una valoración "muy inadecuada" y 5 equivale a "muy adecuada". Las observaciones individuales fueron insumos valiosos para realizar los ajustes pertinentes, optimizando aspectos conceptuales y metodológicos para la implementación en el centro, que permita mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 4.  
Evaluación individual del Plan de Desarrollo Profesional propuesto

Criterio de evaluación	Puntuación (Escala de 1 a 5)							
	Expert o 1	Expert o 2	Expert o 3	Expert o 4	Expert o 5	Expert o 6	Expert o 7	Expert o 8
Relevancia del Plan de Desarrollo Profesional	4	5	5	5	5	5	5	4
Pertinencia de los cursos	5	5	5	5	4	5	4	4
Claridad de los Objetivos	5	4	4	5	5	4	5	5
Temáticas para desarrollar	5	5	5	5	4	3	4	5
Metodología	4	4	4	4	5	5	5	5
Recursos	4	5	5	5	4	5	4	5
Evaluación	5	4	4	5	5	5	4	5



Facilidad de Implementación	4	4	4	4	5	5	5	4
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia

Estos resultados revelan una evaluación integral y positiva por parte de los expertos. El Plan de Desarrollo Profesional propuesto ha sido reconocido por su relevancia, claridad y alineación con principios fundamentales. En la tabla 5 se muestran los resultados generales de la evaluación del programa por parte de los expertos, así como un resumen de los comentarios adicionales en cada aspecto evaluado.

Tabla 5.

Evaluación general del Plan de Desarrollo Profesional

Aspecto Evaluado	Puntuación Promedio	Comentarios
<b>Relevancia del Plan de Desarrollo Profesional</b>	4,75	- Se destacó la coherencia del Plan de Desarrollo Profesional las mismas que guardan coherencia con las necesidades identificadas en el diagnóstico, subrayando su pertinencia para mejorar la calidad educativa.
<b>Pertinencia de los cursos</b>	4,63	- Los cursos propuestos son importantes y necesarios, pero sería importante indicar el número de horas al menos de 40 horas.
<b>Claridad de los Objetivos</b>	4,63	- Se sugirió revisar los objetivos de cada curso.
<b>Temáticas para desarrollar</b>	4,63	- Las temáticas debían ser revisadas.
<b>Metodología</b>	4,5	- Implementar metodologías interactivas que permita en el profesorado utilizar las TICs.

<b>Recursos</b>	4,63	- Se sugirió proporcionar recursos adicionales para facilitar la implementación práctica en entornos educativos.
<b>Evaluación</b>	4,63	- Las evaluaciones son pertinentes, pero estas deben ser situaciones donde permitan la aplicación de lo aprendido.
<b>Facilidad de Implementación</b>	4,4	- Vincularse a instituciones de educación superior, Distrito o Zona educativa.

Estos resultados consolidan la evaluación del Plan de Desarrollo Profesional para la mejora de la calidad educativa. La puntuación promedio refleja una valoración positiva de los expertos, quienes reconocen la pertinencia y coherencia del programa. Las sugerencias brindan perspectivas valiosas para ajustes específicos y mejoras que maximizarán la efectividad y la aplicabilidad del programa en diversos contextos educativos.

Durante la evaluación del Plan de Desarrollo Profesional, los expertos ofrecieron valiosas sugerencias para mejorar su efectividad. Algunas de las recomendaciones específicas proporcionadas por los expertos incluyen:

1. Duración de los cursos: Se establezca una duración mínima de 40 horas por curso, para asegurar una profundización adecuada de los contenidos y el logro de los objetivos de aprendizaje.
2. Revisión de objetivos: Se analice los objetivos de cada curso propuesto para asegurar que sean claros, medibles, alcanzables y orientados a mejorar las competencias docentes requeridas.
3. Temáticas: Se revise las temáticas contempladas, verificando su vigencia, pertinencia, utilidad práctica y adecuación a las necesidades formativas actuales del profesorado.
4. Metodologías interactivas: Se incorpore el uso de metodologías de aprendizaje interactivo, como estudios de caso, simulación de escenarios, aprendizaje basado en proyectos, que promuevan un rol activo del docente en formación.

5. Recursos de apoyo: Se compilen o desarrollen recursos educativos abiertos, material didáctico, tutoriales en video, lecturas complementarias, para facilitar la implementación en el aula de los aprendizajes logrados.
6. Evaluación situada: Las evaluaciones se orienten a que los docentes resuelvan situaciones reales de enseñanza-aprendizaje, aplicando creativamente lo aprendido en los cursos.
7. Vinculación interinstitucional: Se generen convenios con universidades, Distritos Educativos y otros actores relevantes, para potenciar los programas de desarrollo docente.

De esta manera se podrá enriquecer integralmente la propuesta formativa para los profesores, maximizando su impacto en la práctica pedagógica del profesorado de la Unidad Educativa “Valladolid”.

### **Conclusiones**

A partir de los resultados obtenidos se puede concluir que:

Tanto estudiantes como docentes coinciden en percibir insatisfacción y deficiencias en la calidad de la educación que se está impartiendo en la institución educativa en los siguientes ámbitos: escasa evaluación y aplicación práctica de los conocimientos que los docentes adquieren en capacitaciones, falta de interrelación entre contenidos de diferentes asignaturas y la carencia de recursos didácticos innovadores que mejoren la motivación y el aprendizaje estudiantil. Estas coincidencias evidencian la necesidad de implementar un plan de desarrollo profesional docente, que aborde sistemáticamente los aspectos deficitarios señalados.

El Plan de Desarrollo Profesional validado por juicio de expertos garantiza que su diseño cumple con los requerimientos técnicos y pedagógicos y su aplicación permite actualizar conocimientos disciplinares y pedagógicos, desarrollar capacidades para la evaluación y el diseño de recursos educativos interdisciplinares e innovadores, promover la aplicación práctica a través de acompañamiento y reflexión de las prácticas de aula, entre otros aspectos relevantes.

Invertir en el crecimiento profesional de los profesores tendrá un impacto directo en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, redundando en la mejora de la educación desde la perspectiva tanto de docentes como de estudiantes.

## Referencias

- Angus-Cole, K. (2021). *Education Brief: Teacher professional development*. Cambridge international.
- Araujo, L. (2016). El Sistema Nacional de Nivelación y Admisión en Ecuador. En R. Ramírez, (Coord.), *Universidad Urgente para una sociedad emancipada* (pp. 135-170). Quito: SENESCYT-IESALC.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-2.
- Bozu, Z. (2010). Los jóvenes profesores universitarios en el contexto actual de la enseñanza universitaria. Claves y controversias. *Revista Iberoamericana de Educación*, 71 (3), 1-15.
- Cargua-García, A., Posso-Pacheco, R., Cargua-García, N. y Rodríguez-Torres, Á. (2019). La formación del profesorado en el proceso de innovación y cambio educativo (Original). *Revista Científica Olimpia*, 16(54), 140-152.  
<https://revistas.udg.co.cu/index.php/olimpia/article/view/713>
- Castro, A. y Martínez, L. (2016). The Role of Collaborative Action Research in Teachers' Professional Development. *PROFILE*, 18(1), 39-54.
- Creemers, B. P. M. and Kyriakides, L. (2013). Using the Dynamic Model of Educational Effectiveness to Identify Stages of Effective Teaching: An Introduction to the Special Issue. *The Journal of Classroom Interaction*, 48 (2), 4–10.
- Crispín, M., Gómez, T., Ramírez, J. y Ulloa, J. (2012). Guía del docente para el desarrollo de competencias. IBERO. [https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia\\_docente\\_desarrollo\\_competencias.pdf](https://ibero.mx/formaciondeprofesores/Apoyos%20generales/Guia_docente_desarrollo_competencias.pdf)
- Day, C. (2006). *La identidad personal y profesional del docente y sus valores*. NARCEA, S.A.
- Day, C. (2019). *Educadores comprometidos*. NARCEA.
- de la Cueva, R., Morales, L., Tipán, N., y Rodríguez, Á. (2022). El cambio e innovación en los centros educativos. *Revista Dominio de las Ciencias*, 8(4), 842-872.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>
- Fundación "la Caixa". (1 de octubre de 2020). El desarrollo profesional del profesorado. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=pRSprh7FfdI>

- Gökmenoğlu, T. & Clark, C. (2015). Teachers' evaluation of professional development in support of national reforms. *Issues in Educational Research*, 25(4), 442-459. Recuperado de <http://www.iier.org.au/iier25/gokmenoglu.pdf>
- GreatPlaceToWorkARG. (9 de junio de 2017). Webinar: Prácticas que impulsan el desarrollo profesional. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=wQ0XFCAI6IU>
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación*. MC Graw Hill Education.
- Instituto de Educación - Universidad ORT Uruguay. (6 de noviembre de 2018). Cory Buxton: Cinco claves para el desarrollo profesional docente. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=OYHfnX9VqKE>
- INTEF. (18 de septiembre de 2018). Desarrollo profesional docente - Ideas Clave. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=7BDo2fyFFCA>
- Martínez, R. (2007). *La investigación en la práctica educativa: Guía metodológica para el diagnóstico y evaluaciones en los centros educativos*. FARESO, S.A.
- Marín, V., y Vega, E. (2022). La formación del docente de enseñanza secundaria en torno a la realidad mixta en ámbitos inclusivos. En E. Sánchez-Rivas, E. Colomo-Magaña, J. Ruiz-Palmero y M. GómezGarcía (Coords.). *La tecnología educativa como eje vertebrador de la innovación*. (pp.73-86). Ediciones OCTAEDRO, S.L. <https://doi.org/10.36006/16352>
- Montenegro, B. (2023). *El profesorado novel y su proceso de inducción profesional en la Universidad Politécnica Estatal del Carchi*. (Tesis Doctoral inédita). Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
- Montenegro, B. y Rodríguez, Á. (2019). Los dilemas que enfrenta el profesorado novel en las instituciones de educación superior. *SATHIRI*, 14(1), 36–47. <https://doi.org/10.32645/13906925.805>
- Morales, L., Tipán, N., De la Cueva, R. y Rodríguez, Á. (2023). Factores que influyen en la mejora de los centros educativos. *Polo de Conocimiento*, 81(8, 4), 1523 1542.
- OCDE. (2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Recuperado de <http://www.waece.org/enciclopedia/2/Los%20docentes%20son%20importantes.pdf>

- Rodríguez, Á. (2012). Metodología y Evaluación. Desarrollo de competencias y destrezas con Criterio de Desempeño. Letra Sabia
- Rodríguez, Á. (2015). La formación inicial y permanente de los docentes de enseñanza no universitaria del Distrito Metropolitano de Quito y su influencia en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la evaluación institucional, el funcionamiento, la innovación y la mejora de los centros educativos. (Tesis Doctoral inédita). Universidad del País Vasco, España.
- Rodríguez, Á. (2016). El pensamiento complejo ¿Qué debe saber y saber hacer el docente en este cambio de época? Enlace Universitario, 14 (1), 71-77.
- Rodríguez, Á. y Altamirano, E. (2016). El pensamiento complejo: ¿Qué debe saber y saber hacer el profesorado universitario en este cambio de época? Visión Empresarial, 6, 101-112.
- Rodríguez, Á., Chicaiza, L., Granda, V., Reinoso, P. & Aguirre, A. (2017). ¿La indagación científica contribuye a un aprendizaje auténtico en los estudiantes? Lecturas Educación Física y Deportes. 21 (224), 1-12. <http://www.efdeportes.com/efd224/laindagacion-cientificacontribuye-a-un-aprendizaje.htm> 10
- Rodríguez, Á., Mendoza, M. y Cargua, N. (2019). El Proyecto Integrador de Saberes: Una oportunidad para aprender a aprender. EmásF, Revista Digital de Educación Física, 10 (57), 62-77
- Rodríguez, A.F., Medina, M. A. y Tapia, D. A. (2020). La inducción y el acompañamiento pedagógico al profesorado novel. Una oportunidad para mejorar su desempeño profesional. Revista Educare, 4(3), 339-361. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1378/1351>
- Rodríguez, Á. F., Medina, M. A., Tapia, D. A., y Rodríguez, J. C. (2022). Formación docente en el proceso de cambio e innovación en la educación. Revista Venezolana de Gerencia, 27(Especial 8),1420-1434. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.43>
- Rodríguez-Torres, Á., Mendoza-Yépez, M., Cargua-García, N., & Gudiño-Negrete, X. (2020). La interdisciplinariedad en la formación de profesionales de la Actividad Física y Deporte – Universidad Central del Ecuador. Polo del Conocimiento, 5(9), 1179-1199.
- Rodríguez-Torres, Á.-F., Cargua-García, N.-I., Marín-Marín, J.-A., Moreno-Guerrero, A.-J., y López-Belmonte, J. (2023). Diseño y validación de la escala para evaluar el trabajo



interdisciplinario en Estudiantes Universitarios de Ecuador. *IJERI Int. J. Educ. Res. Innov.*, 20, 1–26

Rodríguez-Torres, Á.-F., Garduño-Durán, J., Carbajal-García, S.-E. & Marín-Marín, J.-A. (2024). Assessment of the Perceived Mastery of Interdisciplinary Competences of Students in Education Degree Programmes. *Educ. Sci.* 14, 144. <https://doi.org/10.3390/educsci14020144>

Tejada, J. (2002). El docente innovador. En S. De la Torre y O. Barrios (Coords.) *Estrategias didácticas innovadoras*. (47- 61). Octaedro.

Vaillant, D. y Marcelo, C. (2015). *El ABC y D de la formación docente*. Narcea

Wardoyo, C., Herdiani, A., y Sulikah, S. (2017). Teacher Professionalism: Analysis of Professionalism Phases. *International Education Studies*, 10(4), 90-100.

Worth, J. and Van den Brande, J. (2020). Teacher autonomy: how does it relate to job satisfaction and retention? National Foundation for Educational Research