

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
ESCUELA DE POSGRADO**



**TESIS DE DOCTORADO**

**ESTRATEGIA METODOLÓGICA DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE  
EN LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD MODULAR  
ABIERTA SONSONATE**

**PARA OPTAR AL GRADO DE**

**DOCTOR EN EDUCACIÓN CON ESPECIALIDAD EN EDUCACION SUPERIOR**

**PRESENTADO POR**

**MAESTRO LÓPEZ ESCOBAR, DARWIN**

**DIRECTOR DE TESIS**

**DR. C. LÁZARO HUMBERTO VIERA HERNÁNDEZ**

**JUNIO, 2024**

**SANTA ANA, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**AUTORIDADES CENTRALES**



ING. JUAN ROSA QUINTANILLA QUINTANILLA  
**RECTOR**

DRA. EVELYN BEATRIZ FARFÁN MATA  
**VICERRECTORA ACADÉMICA**

M. Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO  
**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

ING. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA  
**SECRETARIO GENERAL**

LICDO. CARLOS AMILCAR SERRANO RIVERA  
**FISCAL GENERAL**

LICDA. ANA RUTH AVELAR VALLADARES  
**DEFENSORA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS**

FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
AUTORIDADES DE LA FACULTAD



M.Ed. ROBERTO CARLOS SIGÜENZA CAMPOS  
**DECANO**

DR. JOSÉ GUILLERMO GARCÍA ACOSTA  
**VICEDECANO**

LICDO. JAIME ERNESTO SERMEÑO DE LA PEÑA  
**SECRETARIO**

MSc. MARTA RAQUEL QUEVEDO CIERRA  
**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

DR. JOSÉ GUILLERMO GARCÍA ACOSTA  
**COORDINADOR DEL PROGRAMA DE DOCTORADO**

## **Agradecimientos**

**A mi familia cuyo lucro cesante ha sido el abandono de actividades con parajes irrepetibles, y que, en algún momento de sus vidas llegó a significar incomodidad por priorizar lo académico en los momentos álgidos de la investigación.**

**En particular, a mi esposa por mantener una relación civilizada por el bienestar de la familia en su convivencia moral y emocional.**

**En especial a mis hijos, fuente y lumbrera constante de inspiración y motivación a lo largo del desafiante viaje doctoral, cuyo contenido lleva plasmado en cada página una huella de su amor incondicional. Y a mi nietecita quien, sin importar cuán pequeña y frágil sea en este momento, ha llegado a representar el faro crucial de luz que alumbró el camino para clarificar las ideas de inspiración académica.**

**A mis hermanos y sobrina (hermana postiza), por alentarme a continuar una odisea más en el ámbito del desarrollo profesional como ser humano y como académico.**

**A mis maestros del doctorado y a mi tutor de la investigación, por su compromiso en la formación continua. Todos han compartido, generosamente, sus conocimientos, orientaciones metodológicas, desde lo propedéutico y la conceptualización hasta la presentación final.**

**Al personal docente de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, y Directora Regional de Sonsonate de la Universidad Modular Abierta, por su apoyo en la investigación.**

**Con respeto y gratitud**

## **Dedicatoria especial**

**A quienes ya se marcharon pero que continúan vivos en mi mente y corazón, quienes hacen imperativo un tributo póstumo. Cierto que nunca más estarán a mi lado pero sepan que dejaron huella indeleble en cada proceso de mi formación siendo una verdadera fuente de inspiración. No hay forma de expresar cuán grande es mi gratitud hacia ustedes como labradores de esta tierra que nos vio nacer.**

**Gracias Mamá, gracias Papá Q.D.D.G.**

**(Con lágrimas hasta el cielo, amor eterno)**

## RESUMEN

El Desarrollo profesional docente de una institución de educación superior constituye uno de los elementos clave dentro de la categoría de “Académicos” contemplada en el Reglamento para la acreditación de la calidad educativa en El Salvador, guía para la Comisión de Acreditación, dependencia de la Dirección Nacional de Educación Superior. Un buen desarrollo profesional docente es esencial para garantizar la excelencia educativa, adaptarse a las cambiantes demandas del entorno, fomentar la innovación y mantener una alta motivación y satisfacción entre los docentes. Estos aspectos no solo benefician a los educadores y estudiantes, sino también fortalecen el prestigio y la relevancia de la institución en el ámbito educativo y en la sociedad en general. El **objeto de estudio** de esta investigación es el desarrollo profesional docente en educación superior, cuyo **problemas científico** trata de responder a la interrogante ¿cómo contribuir con el desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate?, sustentado en el **objetivo** de proponer una estrategia metodológica para la solución de dicha problemática, bajo un **paradigma interpretativo** centrado en comprender las experiencias y acciones de los individuos, y que representa un **enfoque cualitativo** de la investigación. El **diseño de investigación** contempla el plan para obtener la información a través de **instrumentos en la recolección de datos** que integra encuestas, entrevistas, grupo focal, y guía de observación, haciendo uso de una **metodología** que parte del estudio diagnóstico en dimensiones como: la formación académica y profesional de los docentes, desempeño docente y desempeño investigativo. Su **alcance está centrado** en una institución privada de educación superior con 17 docentes de la carrera de Ciencias Jurídicas, propiciando en su fase diagnóstica el **análisis e interpretación de resultados** que permitió el encuentro de **hallazgos** como la falta de motivación del docente, el escaso apoyo institucional al docente y debilidades en su formación académica, en la investigación científica y en su labor social, lo cual justifica la elaboración de una estrategia metodológica cuyo **aporte y novedad científica** estriba en la ejecución de acciones sistémicas y sistemáticas de operación y autosuperación de los docentes, dirigida a su desarrollo profesional.

## **Abstract**

The teaching professional development of a higher education institution constitutes one of the key elements within the category of “Academics” contemplated in the Regulations for the accreditation of educational quality in El Salvador, guide for the Accreditation Commission, a department of the Directorate National Higher Education. Good teacher professional development is essential to guarantee educational excellence, adapt to the changing demands of the environment, encourage innovation and maintain high motivation and satisfaction among teachers. These aspects not only benefit educators and students, but also strengthen the prestige and relevance of the institution in the educational field and in society in general. The object of study of this research is the professional development of teachers in higher education, whose scientific problems try to answer the question: how to contribute to the professional development of teachers in the Bachelor of Legal Sciences of the Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate?, supported by the objective of proposing a methodological strategy to solve this problem, under an interpretive paradigm focused on understanding the experiences and actions of individuals, and that represents a qualitative approach to research. The research design contemplates the plan to obtain information through data collection instruments that integrate surveys, interviews, focus group, and observation guide, using a methodology that is based on the diagnostic study in dimensions such as: training academic and professional of teachers, teaching performance and research performance. Its scope is focused on a private institution of higher education with 17 teachers of the Legal Sciences career, promoting in its diagnostic phase the analysis and interpretation of results that allowed the finding of findings such as the lack of motivation of the teacher, the scarce institutional support to the teacher and weaknesses in their academic training, in scientific research and in their social work, which justifies the development of a methodological strategy whose contribution and scientific novelty lies in the execution of systemic and systematic actions of operation and self-improvement of teachers, aimed at your professional development.

## Tabla de contenidos

<b>Introducción.....</b>	<b>xiii</b>
<b>CAPÍTULO I. Referentes teórico-metodológicos del Desarrollo Profesional Docente .....</b>	<b>24</b>
1.1 Historia y contextualización del desarrollo profesional docente en la Educación Superior de Europa y Latinoamérica.....	24
1.2 Antecedentes históricos del desarrollo profesional docente en la Educación Superior de El Salvador.....	32
1.3 El desarrollo profesional docente en El Salvador: caracterización y conceptualización.....	37
1.4 Acreditación de las Instituciones de Educación Superior y la exigencia del Desarrollo Profesional Docente.....	42
1.5 Experiencias sobre el fomento del Desarrollo Profesional Docente en Educación Superior.....	47
<b>CAPÍTULO II. El desarrollo profesional docente en Ciencias Jurídicas: su estado actual en la universidad modular abierta regional Sonsonate .....</b>	<b>53</b>
2.1 Metodología seguida .....	53
2.2 Resultados de la aplicación de instrumentos de investigación .....	56
2.2.1 Resultados de la dimensión formación académica y profesional de los docentes.....	60
2.2.2 Resultados de la dimensión <i>desempeño docente</i> .....	69
2.2.3 Resultados de la dimensión desempeño investigativo .....	85
2.3 Valoración del estado actual del Desarrollo Profesional Docente .....	98
<b>Capítulo III. Estrategia metodológica para el Desarrollo Profesional Docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas .....</b>	<b>103</b>
3.1 Propuesta de la estrategia metodológica para el desarrollo profesional docente.....	103
3.1.1 Objetivos de la estrategia metodológica.....	106
3.1.2 Fundamentos .....	108
3.1.3 Etapas de la estrategia metodológica .....	118
3.1.4 Factibilidad de la estrategia metodológica. Aportes de especialistas.....	145
<b>Conclusiones.....</b>	<b>153</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>157</b>
<b>Referencias</b>	

- ANEXO A FICHA DE FUENTES BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS**
- ANEXO A.1 ENCUESTA ESTRUCTURADA PARA DOCENTES**
- ANEXO B GUÍA DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA PARA GRUPO FOCAL**
- ANEXO C ENTREVISTA A DIRECTIVOS UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA**
- ANEXO D GUÍA DE OBSERVACIÓN DE CLASE**
- ANEXO E MATRIZ DE CONGRUENCIA**
- ANEXO F TRIANGULACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**
- ANEXO G TRIANGULACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN (GRUPO FOCAL)**
- ANEXO H ENCUESTA DE LA VALIDACIÓN DE PROPUESTA INICIAL**
- ANEXO I ANÁLISIS DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**
- ANEXO J CARTA SOLICITUD DE COLABORACIÓN A ESPECIALISTAS**
- ANEXO K INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN POR PARTE DE ESPECIALISTAS**
- ANEXO L CONCORDANCIA ENTRE LA PROPUESTA Y APOORTE DE ESPECIALISTAS.**

## Lista de tablas

### Tablas

<b>Tabla 1</b> Antecedentes históricos del desarrollo profesional docente en el nivel de Educación Superior en El Salvador (construcción propia).....	32
<b>Tabla 2</b> Operacionalización de variables.....	55
<b>Tabla 3</b> Formación académica y profesional del docente (Autoría propia) .....	61
<b>Tabla 4</b> Experiencia del docente y edad promedio.....	64
<b>Tabla 5</b> Docentes UMA con carnet del Registro Escalafonario MINEDUCYT .....	67
<b>Tabla 6</b> Participación en actividades de preparación metodológica promovidas por UMA .....	70
<b>Tabla 7</b> Lectura de libros por parte del docente en un año .....	72
<b>Tabla 8</b> Elaboración de estrategias de enseñanza de forma conjunta entre docentes .....	74
<b>Tabla 9</b> Estrategias de enseñanza empleadas en clase: escenarios pedagógicos ...	75
<b>Tabla 10</b> Estrategias de enseñanza empleadas en clase: proyectos colaborativos de acción pedagógica.....	77
<b>Tabla 11</b> Estrategias de enseñanza empleadas en clase en relación a evaluación basada en competencias.....	79
<b>Tabla 12</b> Matriculación por iniciativa propia a cursos en TIC en la web .....	83
<b>Tabla 13</b> Promoción de la investigación en docentes y estudiantes UMA .....	86
<b>Tabla 14</b> Apoyo institucional y participación en eventos de investigación de los docentes.....	88
<b>Tabla 15</b> Factores tecnológicos en los que se apoya el docente para sus investigaciones.....	91
<b>Tabla 16</b> Actividades de proyección social realizadas en su cátedra con los estudiantes en el año 2022 .....	95

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Promoción del Desarrollo Profesional Docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la UMA</i> .....	63
<b>Figura 2</b> Representación gráfica del estado inicial de los indicadores de la dimensión .....	68
<b>Figura 3</b> Representación gráfica del estado inicial de los indicadores de la dimensión Desempeño Docente.....	84
<b>Figura 4</b> Acciones pedagógico-didácticas que realiza el docente en investigación. .	96
<b>Figura 5</b> Representación gráfica del estado inicial de los indicadores de la Dimensión Desempeño Investigativo .....	97
<b>Figura 6</b> Estrategia metodológica de Desarrollo Profesional Docente.....	107
<b>Figura 7</b> Pirámide de Kelsen (autoría propia) .....	114

## **Siglas utilizadas**

**AFP:** Administradora de Fondos de Pensiones

**DNES:** Dirección Nacional de Educación Superior

**DPC:** Desarrollo Profesional Continuo

**DPD:** Desarrollo Profesional Docente

**IES:** Instituciones de Educación Superior

**ISP:** Instituto Salvadoreño de Pensiones

**LCD:** Ley de la Carrera Docente

**LES:** Ley de Educación Superior

**LGE:** Ley General de Educación

**MEGATEC:** Educación técnica y tecnológica de nivel medio y superior

**MINEDUCYT:** Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología

**PEA:** Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

**PFA:** Plan de Formación Académica

**TIC:** Tecnologías de la Información y Comunicación

**UES:** Universidad de El Salvador

**UMA:** Universidad Modular Abierta

**UNAB:** Universidad Dr Andrés Bello

**UNESCO:** Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

**USO:** Universidad de Sonsonate

## Introducción

La evolución y contextualización del desarrollo profesional docente en la Educación Superior de Europa y Latinoamérica revela una diversidad de modelos que han influido en la formación de profesores y alumnos, a lo largo del tiempo. Desde los orígenes medievales de la universidad hasta los modelos profesionales y científicos más contemporáneos, se observa una transición hacia enfoques más prácticos y orientados a la investigación.

Por ejemplo, en Europa, programas como la iniciación y el desarrollo profesional continuo han surgido como respuesta a la necesidad de apoyar a los nuevos profesores y mejorar la calidad educativa. Por otro lado, en Latinoamérica, reformas educativas implementadas, como la de El Salvador a finales de 1995 divulgada a través del “Plan decenal de reforma educativa en marcha (1995-2005)”, han buscado modernizar la educación y promover la calidad y equidad. Sin embargo, se destaca la importancia de considerar la relación entre la formación docente y los desafíos contemporáneos, como la reconciliación entre la humanidad y la naturaleza, así como la necesidad de una concepción educativa renovada que fomente la capacitación continua y la generación de nuevos conocimientos. Estas evidencias constituyen un fundamento indispensable para comprender y abordar los retos actuales y futuros en el desarrollo profesional docente en el ámbito de la educación superior.

Sobre la base de la bibliografía consultada por el investigador, este ha determinado que el desarrollo profesional docente debe ser objeto de estudio, de forma permanente, debido a las exigencias educativas que se encuentran en constante renovación. Además, se ha detectado la existencia de un concepto inacabado sobre este. Por tanto, estos estudios sobre el desarrollo profesional docente, específicamente, para la Educación Superior, adquieren mucha relevancia.

Según los estudiosos del tema, el desarrollo profesional docente abarca todas las etapas formativas de estos, tanto en su especialidad como en aquellas ciencias relacionadas de forma coherente, al entenderse la docencia como una profesión en progresivo desarrollo. Sin embargo, según la experiencia del autor de esta investigación, quien es, desde hace 14 años, docente de la Universidad Modular Abierta (UMA) Regional Sonsonate, son insuficientes las indagaciones y los aportes sobre este tema. Además, su práctica es limitada debido a diferentes debilidades que el investigador ha descubierto desde su praxis pedagógica.

El autor como par evaluador participante en los procesos de acreditación de universidades de Educación Superior en El Salvador, ha experimentado la consecución de criterios de desarrollo profesional docente de estas instituciones, sin que se establezca una metodología particular para su seguimiento y evolución. No obstante, existe una intención por capacitar al personal, cuyos contenidos son elaborados, impuestos o resultantes de una propuesta de un grupo de profesionales que forman parte del claustro docente, organizados en comisiones que diseñan los temas o puntos a desarrollar.

Esta opción reduce los costos de inversión en capital humano cuya preferencia se inclina a docentes de tiempo completo, por lo cual se descuida a los de hora clase. Tal situación constituye un problema, ya que el 100 por ciento de los docentes, en la actualidad, en la UMA, no son docentes de tiempo completo. Por otra parte, diferentes estudiosos del tema han confirmado que el desarrollo profesional docente en la Educación Superior, continúa siendo un problema pedagógico a solucionar, mediante el empleo del método científico.

Por ejemplo, el investigador Vaillant (2019) resalta la preocupación existente por varios pueblos del mundo para darle preponderancia al desarrollo profesional docente en la Educación Superior, en función de mejorar la calidad docente, pues este debe transitar de ser un “transmisor de conocimientos” a “facilitador de aprendizajes”, para cumplimentar uno de los objetivos estratégicos de la UNESCO para el siglo XXI, en su caso, crear sistemas educativos que promuevan las

posibilidades de un aprendizaje de calidad a lo largo de toda la vida para todos (UNESCO, 2013). Para lo cual, urge que este profesional se desarrolle constantemente, es decir, no deje de un lado su formación continua.

Por otra parte, la UNESCO, en sus planes y programas aprobados por los estados miembros, ha establecido como prioridad que se cuente con docentes que posean las competencias profesionales con los cuales se certifiquen con la calidad adecuada. Para esta organización mundial, no puede haber desarrollo sostenible sin educación de calidad y esta solo se puede garantizar a través del trabajo que se desarrolla por los agentes de cambio dentro de las instituciones, estos son los profesores comprometidos y preparados pedagógicamente a nivel profesional.

En El Salvador, la evolución de la docencia universitaria ha estado marcada por un enfoque gubernamental hacia la formación inicial profesional docente, buscando mejorar la calidad educativa. Aunque se han implementado varios programas y proyectos, la falta de una política integral sobre la carrera docente ha sido evidente. A lo largo de la historia, se han identificado deficiencias en la educación superior, atribuyendo responsabilidades a los docentes y buscando estrategias para capacitarlos en nuevos enfoques educativos que dependen más de una política de las Instituciones de Educación Superior (IES) que de una política estatal.

El caso específico de la Universidad Modular Abierta indica un notable compromiso de la mayoría de los docentes con la actualización de contenidos y la planificación de clases, demostrando su dedicación a la mejora educativa. No obstante, la identificación de un grupo de docentes no participativos enfatiza la necesidad de un enfoque específico en el desarrollo profesional para fomentar su implicación en iniciativas pedagógicas impulsadas por la IES los fines de ciclo lectivo y sin lograr cobertura de las áreas de investigación y proyección social.

La situación antes descrita, se ha identificado en una contradicción fundamental que se revela, por una parte, entre la demanda social dirigida al

desarrollo profesional docente, lo que contribuye con la elevación constante de la calidad de la educación en las universidades salvadoreñas y, en específico, en la UMA y sus regionales, y, por la otra, el insuficiente quehacer sistemático, en este sentido, desde la institución y los propios docentes, lo cual limita que, en la carrera de licenciatura en Ciencias Jurídicas, se guíe, regule y lidere, con efectividad, el proceso de formación continua del gremio docente.

La enunciación de la contradicción antes señalada, ha permitido proponer el siguiente **problema científico**: ¿Cómo contribuir con el desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate?

Por tanto, tomando en consideración que el **objeto de estudio** es lo que quiero saber, el recorte de la realidad que deseo saber de forma científica o el resultado final del proceso investigativo (Barriga & Henríquez, 2003) se determina como **objeto de investigación**: El desarrollo profesional docente en Educación Superior y **el campo de acción**: El desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate. Por lo cual, el **objetivo** consiste en proponer una estrategia metodológica de desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate.

Para el cumplimiento de **Preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son los referentes teórico-metodológicos del desarrollo profesional docente en las instituciones de Educación Superior?
2. ¿Cuál es el estado actual del desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate?
3. ¿Qué estructura y componentes deben constituir una estrategia metodológica de desarrollo profesional docente para Licenciatura en

Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate?

4. ¿Qué resultados se obtienen de la evaluación teórica y de la aplicación parcial de la estrategia metodológica propuesta para la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate?

**Tareas Científicas:**

1. Sistematización de los referentes teórico-metodológicos del desarrollo profesional docente en las instituciones de Educación Superior
2. Diagnóstico del estado actual del desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate
3. Determinación de la estructura y los componentes deben constituir la estrategia de desarrollo profesional docente para Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate
4. Validación teórica de la propuesta y práctica de los resultados que se obtienen de una aplicación parcial de la estrategia propuesta para la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate

La investigación sigue un enfoque, predominantemente, cualitativo, ya que se centra en la mejora de las cualidades que condicionan un adecuado desarrollo profesional docente. Los **métodos teóricos** empleados en esta investigación en su naturaleza cualitativa fueron:

**Histórico-lógico:** Facilitó el estudio de la historia y evolución lógica del desarrollo profesional docente y de la labor desarrollada por parte de instituciones

como el MINEDUCYT, universidades y otras, a nivel nacional e internacional. Se determinaron regularidades y tendencias en su desarrollo.

**Analítico-sintético:** Se utilizó para sistematizar las categorías comprendidas en el constructo sobre el desarrollo profesional docente en el contexto de su formación académica desde la visión de la educación formal, informal y no formal.

**Inductivo-deductivo:** Se empleó para validar la aplicación de la estrategia pedagógica de acuerdo con los resultados de la variable estudiada, expresada en sus diferentes dimensiones e indicadores.

**Enfoque sistémico-estructural:** Se aplicó para determinar los nexos entre las categorías y aspectos esenciales del desarrollo profesional docente. Además, para diseñar la estrategia pedagógica como un sistema en el cual cada etapa y fase se integra a las restantes como un todo de manera coherente.

**Modelación:** Fue utilizada para explicitar, de manera coherente, la estructura y los componentes de la propuesta metodológica dirigida al desarrollo profesional docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modula Abierta Regional Sonsonate.

Los **métodos empíricos** empleados son:

**Encuesta:** Mediante la encuesta a docentes, aplicada en el estudio actual, se constataron las opiniones de estos sobre su formación académica y desarrollo profesional docente, ya sea en su campo de especialización o en áreas de conocimiento relacionadas a las materias que imparten. Para lo cual se elaboró un cuestionario que fue piloteado.

**Entrevistas en profundidad:** Estas fueron aplicadas a los mismos docentes los cuales formaron parte de los encuestados en grupo focal, y a la directora regional. En estas se profundizó en los aspectos abordados desde la entrevista aplicada. Todo lo anterior fue útil para constatar la necesidad de elaborar una

estrategia metodológica de desarrollo profesional docente. Para lo cual, se elaboró una guía de entrevista con un sistema de preguntas abiertas y flexibles, así como se hicieron las grabaciones en audio. Posteriormente, se hicieron transcripciones de estos en función de elaborar un resumen que propició, sobre la base de las dimensiones e indicadores establecidos, determinar hallazgos, fortalezas y debilidades a tener en cuenta en el resultado propuesto.

Dichos instrumentos fueron validados, de forma teórica, por dos profesionales de la Universidad estudiada. Uno de ellos Licenciado en Psicología, y el otro, Licenciado en Educación, ambos con Maestría en Educación Superior, quienes hicieron las observaciones respectivas a los instrumentos de encuesta y entrevistas a realizar en el grupo focal.

**Consulta a especialistas:** Para la validación teórica de la estrategia metodológica se elaboró un documento consolidado dentro del cual se establecieron las veinticinco acciones, estas fueron evaluadas por quince docentes de Ciencias Jurídicas cuyas observaciones enriquecieron el documento incorporando ajustes al mismo. Se consultó su contenido a nueve especialistas sobre el tema. Los criterios y las sugerencias aportadas por estos se tuvieron en cuenta para mejorar este resultado, ponderando cada una de las acciones en base a siete criterios incorporados a una matriz, obteniendo como producto final un documento resumen que contiene la factibilidad de las acciones a seguir en la estrategia metodológica.

**Estudio documental:** Se utilizó para el estudio del estado actual, para lo cual se analizaron documentos que permitieron la obtención de información sobre el desarrollo profesional docente en las diferentes disciplinas y asignaturas que se imparten en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Entre estas, se analizaron las de carácter normativo, tales como la Constitución de la República de El Salvador, Ley General de Educación, Ley de Educación Superior y su Reglamento, Ley de la Carrera Docente y su Reglamento, y otros documentos actualizados al año 2023, relacionados a la acreditación para fundamentar la base jurídica legal como

exigencia del desarrollo profesional docente. Además, se valoraron los planes de capacitación que se ejecutan al finalizar los ciclos lectivos. Para lo cual, se elaboraron guías de análisis de documentos legales y planes de capacitación.

Se aplicó la técnica cualitativa de triangulación de métodos. Esta permitió analizar los resultados, al aplicarse cada instrumento, por indicadores y dimensiones, lo que facilitó la determinación de fortalezas y debilidades en el estudio del estado actual de la variable principal. Estos hallazgos se tuvieron en cuenta en el diseño de la estrategia metodológica propuesta.

Las **unidades de análisis** en este estudio, predominantemente cualitativo, lo constituyen 17 docentes, un grupo focal integrado por 3 docentes seleccionados intencionalmente. Estos tienen maestrías, con más de 10 años de antigüedad en la institución. Con estos se profundizó en los hallazgos encontrados, así como con la directora regional. Se valoraron las fortalezas y debilidades detectadas en el diagnóstico sobre el desarrollo profesional docente actual. Posteriormente, al implementarse la propuesta, se analizaron los logros que evidencian la mejora de la calidad estudiada: DPD.

La **novedad científica** consiste en el aporte de acciones sistémicas y sistemáticas de superación y autosuperación de los docentes de Ciencias Jurídicas, dirigida a su desarrollo profesional docente; se propone una metodología para elaborar planes de superación. Esta es parte de un estudio sobre las competencias del universo de catedráticos en dicha carrera y sus expectativas, relacionado con las condiciones reales-vivenciales de cara al deber ser en la potenciación de sus competencias, aunado a los comentarios de las autoridades universitarias y profesionales en dicho campo de conocimiento.

La **contribución teórica** consiste en que se enriquecen los presupuestos, en general, de las Ciencias de la Educación, dirigidos a la precisión, contextualización y actualización de la categoría desarrollo profesional docente en Ciencias Jurídicas del siglo XXI. Además, se establecen relaciones teóricas y metodológicas entre el

accionar de superación que debiera organizarse por la propia institución y la autosuperación, de la cual es responsable el propio docente.

La **significación práctica** se materializa en la estrategia metodológica propuesta, lo cual permite a las Instituciones de Educación Superior favorecer el proceso de desarrollo profesional del docente. Además, se abre la posibilidad de cursos y estudios de posgrados, tanto de especialización como de superación que promueva la investigación científica.

**La actualidad** de la investigación está dada en que continúa siendo una necesidad estratégica la mejora del desarrollo profesional docente en beneficio de la comunidad educativa. Pero, sobre todo la del docente mismo, quien hasta hoy deja de nutrirse de incentivos para generar en él aspiraciones de formación continua, enfrentando una serie de obstáculos que se inician por la falta de apoyo financiero, disponibilidad de tiempo, de incentivos salariales, y otras circunstancias que forman parte de una lista de factores por los cuales el docente no se siente motivado para superarse.

La tesis consta de introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. En el Capítulo 1, se abordan los referentes teóricos y metodológicos sistematizados en relación al desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate. Se describe la historia del desarrollo profesional docente en Europa, Latinoamérica y El Salvador incorporando su caracterización y conceptualización, al igual que los esfuerzos por mejorar la calidad educativa, a partir de exigencias legales dentro del proceso de acreditación para las IES, para lo cual se rescatan algunas experiencias sobre el fomento del DPD en El Salvador.

Posteriormente, en el Capítulo 2, se presenta el estado actual del desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate. Se describe la metodología seguida en la

investigación y los resultados obtenidos en la aplicación de los diferentes instrumentos en sus dimensiones académica, desempeño docente y desempeño investigativo.

En el capítulo 3, se presenta una estrategia metodológica de desarrollo profesional docente en los profesionales de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate, la cual representa un punto de partida para otras instituciones de Educación Superior en El Salvador. Para abordar esta necesidad, fue necesario considerar una gama de fundamentos interdisciplinarios que abarcan aspectos filosóficos, sociológicos, psicológicos, pedagógicos y jurídicos.

Por último, se comparten los resultados de la aplicación parcial de la propuesta, resultante de la investigación de campo, su respectiva validación y evaluación teórica proporcionada por profesionales especialistas en el campo educativo.

# **CAPÍTULO I**

## **CAPÍTULO I. Referentes teórico-metodológicos del Desarrollo Profesional Docente**

En el presente capítulo se efectúa la sistematización histórica, teórica y metodológica del término *Desarrollo Profesional Docente* de Educación Superior. Este resultado permite elaborar algunas aproximaciones, en relación al abordaje que de este se hace en algunos países europeos y otros de Latinoamérica. Dentro de ellos, los referentes principales que sustentan, desde las ciencias, para su estudio y aplicación en la formación de los docentes, sobre la base de criterios sustentados en la práctica educativa.

### **1.1 Historia y contextualización del desarrollo profesional docente en la Educación Superior de Europa y Latinoamérica**

La universidad española, francesa, italiana o latinoamericana, encierran en su seno tres desarrollos históricos diferenciados: el medieval, con algunas características propias en cada caso, el napoleónico, centrado en los procesos de profesionalización, y el modelo de universidad alemana nacido en el siglo XVIII, con finalidad investigativa que deja sentir su influjo a finales del siglo XIX y principios del XX. Este último modelo fue el sustento del diseño del estatuto de la Universidad de Madrid en 1919. Sobre este aspecto, según Peña (2018), cada uno de estos modelos define un modelo de profesor y de alumno distinto, una concepción de la tarea polifacética y una orientación diferenciada.

La universidad se encamina a realizar unos fines que le vienen de fuera, que son fines que el Estado impone y financia. En este sentido, Peña (2018) parte de la interrogante: ¿Cómo se forman los docentes que quieren profesionalizarse? Para el caso de Estados Unidos de América, frecuentemente, este autor se hace la pregunta: Antes de ser profesor universitario, ¿Qué hacía este docente? Cuando, como en el caso de la mayoría del profesorado español, se responde que una vez licenciado siempre ha permanecido vinculado a la universidad. Se denota un

problema serio en todas las universidades del mundo puesto que desde la institución es difícil garantizar la permanencia en el sistema docente.

En sus etapas históricas de formación, Calvo et al. (2020) distingue cuatro modelos, tipos o ideales: el docente, el educativo, el científico y el profesional. Cada uno de estos modelos dice dar un sentido y valor distinto a la ciencia, determinando una posición frente al Estado y la sociedad, y define un perfil diferenciado de profesor y de alumno universitario.

El modelo docente es el tradicional del que surge la Universidad. Nace para transmitir el saber, si bien esta transmisión no era mera repetición, tuvo una vocación innovadora y creadora clara. Las facultades mayores tienen un sentido claramente profesionalizador, trataban de formar teólogos, médicos y abogados. Pero el verdadero modelo profesionalizador se da en la universidad napoleónica y en la tradición de las “Grandes Escuelas”, que transforman la Universidad en una acción práctica encaminada a obtener ciudadanos capaces de aplicar conocimientos a situaciones concretas de la vida cotidiana (Calvo, et. al, 2020).

El modelo del científico o el del investigador es el que más claramente se percibe. Con este, se siente más identificado, el que se considera realmente universitario. A este le cabe el mérito de haber despertado a la universidad del tedio y la rutina en que reposó durante siglos. La revolución científica y el nacimiento de la ciencia, dejó a las universidades muy fuera de juego y estas vivieron claramente de espaldas a ella. Fue la universidad alemana de finales del siglo XVIII la que recuperó las ideas de “investigación” y con él se produjo el renacer universitario. Este modelo es didácticamente muy complicado y arriesgado. La necesidad de transmitir lo último, lo que está en límite del conocimiento en un campo determinado, hace que la inseguridad de los docentes aumente (Calvo, et. al, 2020).

Por último, el modelo educativo, ha dejado de pertenecer a la tradición latina y, solo en las últimas décadas, algunos elementos de ella se han incorporado con mayor o menor fortuna. En este sentido, Peña (2018) argumenta que no se puede

decir que haya ejercido una influencia de modo directo, en todo caso, indirecta a través de la imagen que se forma cuando se visitan universidades en las que el modelo está presente o por medio de los relatos que en distinto formato se han ofrecido. Su representación más próxima se encuentra en las universidades inglesas. Su misión es claramente educadora, ya que fundamenta actitudes, ideales de conducta, tipos de carácter y formas de mentalidad.

En suma, existe en este modelo una relación directa entre el profesor-alumno para trazar y guiar el programa de cátedra. Por tanto, el recurso didáctico es la participación y el trabajo por tutoría como eje de acción. Pero, ¿Qué es lo que presiona actualmente a todas estas universidades de cara a la formación docente? Esta inquietud es respondida por Peña (2018) al precisar las relaciones que el modelo guarda con cada una de las estructuras señaladas, aceptando siempre, la posibilidad existente de formas diversas en cuanto a ser docente universitario y todas ellas válidas, con la condición de que cumplan algunos requisitos. Por lo que la implementación de un modelo puro es difícil, en tal sentido cada universidad se maneja bajo sus propias iniciativas en orientación a las exigencias de cada Estado y de la sociedad misma.

El cambio gestado en la actualidad consiste en un proceso por fases: la iniciación, el desarrollo profesional continuo y apoyo a los educadores que la requieran cuando su desempeño así lo amerite. En su fase inicial, los profesores recientemente formados pasan de la formación inicial a la vida profesional. Se considera crucial para un mayor compromiso con la profesión y para reducir el número de docentes que la abandonan (European Commission, 2010).

La iniciación es la fase de apoyo estructurado que se ofrece a los profesores egresados o a los futuros profesores. Durante esta fase, los docentes realizan total o parcialmente las labores que corresponden a profesores experimentados y reciben una remuneración por su trabajo. Aquí el profesor tiene importantes componentes formativos y de apoyo como asesoramiento personalizado. Los países participantes en esta fase (que oscila entre 12 y 24 meses) están: Cuba,

Alemania, Irlanda, Grecia, España, Italia, Países Bajos, Austria, Eslovenia, Reino Unido, Liechtenstein, Suiza.

Caso particular lo representa la tutoría que es un elemento obligatorio de los programas de iniciación en casi todos los sistemas educativos en que esta se encuentra regulada. Sin embargo, puede también ponerse a disposición de los profesores noveles y de todos los profesores en ejercicio que necesitan apoyo, en ausencia de un programa de iniciación. En la fase del Desarrollo Profesional Continuo (DPC), la profesión docente en Europa muestra que el tiempo que dedican al DPC los profesores de educación secundaria inferior es mayor en los países en que es obligatorio (Eurydice, 2015)

Además, el estudio señala que el desajuste entre la oferta de DPC y las necesidades manifestadas por los docentes es habitualmente menor en aquellos países en que los propios centros y profesores son responsables de definir las prioridades de formación. Las altas tasas de participación se asocian al mayor nivel de apoyo financiero y a la posibilidad de asistir a actividades de DPC en horario laboral. De hecho, según las barreras más habituales a la participación señaladas por los profesores de educación secundaria inferior son el conflicto con el horario de trabajo y la ausencia de incentivos. (European Commission, 2015)

La naturaleza del DPC en Europa tiene tres categorías: Obligatorio, cuando existe un mínimo de DPC que todos los docentes deben realizar, como deber profesional cuando considera un tiempo mínimo en el contrato de trabajo; y puede ser opcional. Tanto la progresión profesional como la salarial son los incentivos más comunes a la participación del profesorado en actividades de DPC entre los países europeos. Otros incentivos lo constituyen la oferta de cursos gratuitos, la financiación de los centros de capacitación y la concesión de becas al profesorado. Se añaden el asistir a cursos en horario laboral o disfrutar de un permiso de estudios no remunerado.

Los criterios para la promoción de los docentes plenamente cualificados a un

nivel superior de la estructura profesional, Educación Primaria y Secundaria general son: ser evaluado positivamente, con experiencia profesional, demostrar competencias específicas, desarrollo profesional específico, actividades de investigación, dirección o diseño de cursos de DPC. Cada país tiene definidos sus propios criterios con estructura profesional de múltiples niveles, y es la administración educativa de rango superior la que desempeña un papel en la promoción de los docentes a un nivel profesional superior, esa responsabilidad de ascenso podrá ser compartida con otra instancia que evalúe al docente.

Para el caso de Reino Unido, Perú y Bolivia el tema de la formación docente adquiere relevancia en todos los niveles de enseñanza (básica, media superior y superior) ocupando un espacio de reflexión especializada sumamente importante desde hace varias décadas. Según Orozco (2017) este tema es complejo, polémico y abordado desde diferentes enfoques, desde sus múltiples aristas y planos de análisis, desde las prácticas y procesos de formación, pasando por modelos de formación y aspectos filosóficos, didácticos, culturales, políticos.

Los esfuerzos de unificación de la comunidad europea han llevado a formular planes y programas de profesionalización docente, de forma tal que se puedan implementar en todos los países que la conforman. Sin embargo, cada uno de sus Estados tienen la potestad de adoptarlos o realizar sus propias iniciativas dependiendo de estudios previos sobre su realidad social, cultural, y como política de sus gobernantes.

En el caso de Latinoamérica, desde la década de los noventa, las reformas educativas se propusieron, a partir de acuerdos y recomendaciones de carácter internacional, con el afán de modernizar la educación. Para ello, se planteó el establecimiento de nuevos parámetros curriculares y enfatizar en los principios de calidad y equidad de la educación. Esto implicaría la instrumentación de instancias de evaluación del desempeño docente, perfeccionamiento y fortalecimiento de la gestión educativa, además de la construcción de sistemas de información y

evaluación educativa para facilitar la toma de decisiones en materia de políticas educativas.

De esta manera, según Vaillant & Rossel (2004), durante la última década del siglo XX, se inició en varios países de América Latina la inversión en recursos humanos y materiales en importantes transformaciones curriculares. Entre las reformas más significativas para mejorar la docencia pueden mencionarse las de Argentina (a mediados de los 90), Brasil (1998), Chile (desde 1990), y Uruguay (desde 1997) con iniciativas propias para mejorar la docencia (p. 22).

Con la aprobación de la Ley de Educación Superior (Asamblea Legislativa, 1995) en El Salvador, la acreditación docente presupone la existencia de todo un proceso de formación histórica que responde a un currículo administrado por el Estado. Los profesionales graduados del curso de formación pedagógica (acreditando 32 unidades valorativas en área pedagógica), los Licenciados en Educación, los maestros en educación superior y los doctores en educación habiéndose inscrito en el Registro Escalafonario del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología (MINEDUCYT) que obtuvieron su carnet de escalafón están acreditados para impartir cátedra acorde a las exigencias de la Ley de la Carrera Docente (art. 5, 6, 14 y 16)

Esta permisibilidad, se ha visto expandida con la aprobación del curso virtual -abierto y masivo- de 40 horas de estudio en línea, en el que participan 40 instituciones de educación superior, promovido por la Dirección Nacional de Educación Superior y que es una oportunidad alterna para que los docentes de educación superior obtengan su certificación por tres años (Parada, 2023).

A diferencia de este, la educación no formal requiere únicamente de especialización y conocimiento basto en el área que se desempeña un docente para poder impartir sus saberes. Los estudiantes que se encuentran dentro de este proceso de formación solo requieren de su buena disposición de aprender para estar dentro de estos cursos, los cuales no son ofrecidos por un centro de educación

o formación y normalmente no conduce a una certificación (salvo excepciones).

Mientras que la educación informal es producto de las relaciones sociales que se establecen entre los seres humanos, el aprendizaje es producto de las actividades de la vida cotidiana: en la casa, en la escuela, en el trabajo, en la calle, mientras se hace deporte, jugando, en el cine, en fin, cualquier lugar donde el ser humano se relacione con otros porque se aprende de los demás, aunque no exista intención alguna de ser educado. En el devenir histórico, generación tras generación, el ser humano vino educándose casi por inercia e iniciativa personal o familiar y fue a partir de la revolución francesa que los estados nacionales en todo el mundo hicieron suya la responsabilidad de educar a su población, incorporando en la Constitución de la República esa iniciativa bajo criterios políticos, aunque con trasfondos sociales y económicos (art. 10 LGE).

Para los designios del nuevo milenio, interesa determinar qué está sucediendo con el enseñante, su acervo intelectual, el plan de capacitación y desarrollo profesional que de forma continua sirva para mejorar las estrategias y conocimientos que impartirá; esto constituye base fundamental para la creación de las nuevas sociedades. Sobre este aspecto, Pérez & Fernández (2015) afirman que, en los primeros decenios del nuevo milenio, se está siendo testigos de una vertiginosa transformación en prácticamente todos los colectivos y disciplinas: la científico-tecnológica, política, económica, ecológica, geográfica y moral.

Estos autores aceptan que “estamos en la era de la geo información. Estas transformaciones demandan de los individuos y las sociedades la adopción de nuevos paradigmas y concepción del mundo, que les permitan conocer, comprender, hacer sostenible y adaptarse permanentemente al desarrollo planetario en el siglo XXI” (Pérez & Fernández, 2015, pág. 98).

Por tanto, cada Estado debe definir cuál es el docente que urge para las nuevas generaciones sopesando la sociedad que se construye y se perfila como el ideario con actitud formativa. Mejorar la relación hombre-naturaleza para proteger

el planeta sería la apuesta a futuro. Se requerirá de profesores sensibles de conciencia modernizadora que permita alcanzar los fines del progreso tecnológico con ética para fortalecer el desarrollo humano; un educador que forme hombres que rompan las disparidades económicas, con visión de equidad social, con empatía profesional a las necesidades de los pueblos, con principios y valores.

Bajo el argumento de Pérez & Fernández (2015), la Educación Superior es un proceso de formación cultural, moral y ético que se interrelaciona e imbrica con la ideología, la ciencia, el arte y las tecnologías de la sociedad en que se desarrolla. El criterio de calidad educacional se define en este contexto en términos de pertinencia social, calidad curricular y buen desarrollo profesional frente a los procesos de globalización. Además, las instituciones de Educación Superior tienen también que asumir como un imperativo de la época, los desafíos contemporáneos y contribuir a la formación de políticas que hagan posibles el desarrollo de las ciencias pedagógicas en cada nación

Para este autor, los desafíos planteados surgen de la necesidad de indagar acerca de la dirección que debería tomar la evolución del desarrollo profesional docente en el ámbito de la educación superior en América Latina y los países de Centroamérica. En este contexto, se requiere abordar la instauración de una nueva perspectiva formativa, la cual se concentre en la reconciliación de las interacciones entre la humanidad y la naturaleza, el individuo y su entorno ambiental, así como la nación y sus recursos, estableciéndolo como el principio rector del progreso.

Asimismo, es imperativo fomentar una concepción educativa renovada que facilite un proceso continuo de capacitación, el cual impulse la generación de nuevos saberes a partir del método científico. Sin embargo, antes de adentrarse en la elaboración de teorías en este contexto, el investigador ha considerado esencial profundizar en la historia del desarrollo profesional de los educadores, ya que solo mediante el estudio del pasado se podrá comprender el presente y proyectar el futuro con solidez.

En consecuencia, resulta fundamental analizar los antecedentes históricos que han moldeado el desarrollo profesional de los docentes en la educación superior en El Salvador, el cual permite contextualizar los desafíos actuales y la identificación de las raíces de prácticas educativas vigentes, ofreciendo una base sólida para futuras innovaciones. Con esta perspectiva histórica en mente, se procede a examinar los momentos clave y las transformaciones que han definido la evolución del rol docente en este contexto.

## **1.2 Antecedentes históricos del desarrollo profesional docente en la Educación Superior de El Salvador**

El análisis histórico del desarrollo profesional docente en El Salvador revela un proceso de evolución significativo en el ámbito educativo. La Tabla 1, muestra que inicialmente en el país no existía una oferta de educación superior, limitándose la formación a niveles básicos impartidos por profesores empíricos. La búsqueda de preparación profesional requería desplazarse a naciones más avanzadas en términos académicos.

Desde la fundación de la Universidad de El Salvador (UES), en 1841, los esfuerzos por profesionalizar al docente dependieron de su preparación en el extranjero, pues parte de la élite intelectual migró a la Universidad de San Carlos (Guatemala) y a la Universidad de León (Nicaragua); estas fueron las únicas universidades de la época en toda el área centroamericana (López M. , 2022). La enseñanza se caracterizó por ser predominantemente de orientación católica, con docentes universitarios que eran sacerdotes especializados en leyes y un currículo centrado en la catequesis, con el propósito de formar ciudadanos católicos en su sentido más amplio.

Según Escobar (2023), un punto de inflexión se produjo con la promulgación de la primera Reforma Educativa en 1883, la cual introdujo contenidos relacionados con el sistema liberal económico, promoviendo el capitalismo y difundiendo los principios de la élite intelectual de la época. Paralelamente, se destacaron docentes

**Tabla 1**

*Antecedentes históricos del desarrollo profesional docente en el nivel de Educación Superior en El Salvador (construcción propia)*

<b>Período</b>	<b>Evento histórico</b>
<b>Siglos XIX y XX</b>	Profesores empíricos y extranjeros.
<b>1841</b>	Creación de la Universidad de El Salvador. Profesores empíricos. Profesores formados en el extranjero.
<b>1883</b>	Primera reforma educativa
<b>1924</b>	Creación de la primera Escuela Normal (Profesores alemanes)
<b>1963</b>	Aprobación de la carrera de Licenciatura en Ciencias de la Educación en la UES
<b>1968</b>	Reforma Educativa Fundación de la Ciudad Normal Alberto Masferrer.
<b>1970s</b>	Crecientes manifestaciones estudiantiles, cierres de la UES, creciente apertura de universidades privadas, Golpe de Estado, inestabilidad política, calidad educativa a nivel superior en decadencia.
<b>1980s</b>	Profunda crisis política, económica y social, cierre de la Escuela Normal Alberto Masferrer. Creación de institutos tecnológicos Surgimiento de 113 Instituciones de Educación Superior.
<b>1990s</b>	Aprobación de la Ley General de Educación, Ley de Educación Superior y Ley de la Carrera Docente (1995). Acreditación de docentes de nivel superior. Reforma educativa (1998). Formación multidisciplinaria de docentes.
<b>2005-2009</b>	Puesta en marcha del proyecto educativo: Educación para el siglo XXI. Creación de Megatec. Integración de tecnología educativa. Enfoques pedagógicos centrados en el estudiante. Desarrollo de competencias digitales.
<b>2020</b>	Capacitación de docentes universitarios.
<b>2023</b>	Dirección Nacional de Educación Superior (DNES) implementa el Curso virtual de 40 horas para docentes de nivel superior (certificación).

Nota. Permite identificar el rol del docente en diferentes momentos históricos.

universitarios que abogaron por impartir los conceptos científicos más relevantes de la época, como el positivismo de Augusto Comte y el funcionalismo de Emilio Durkheim. A partir de estos años, que comprenden el período de 1883 a 1890, se instituyó la evaluación como un requisito esencial para verificar la adquisición de conocimientos, sentando las bases para una educación más diversificada y orientada hacia la comprensión crítica y científica.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, el país únicamente estaba profesionalizando otras disciplinas científicas a nivel de Educación Superior, pero la formación universitaria como profesión independiente, seguía dejándose de lado. Se tiene como referente cercano el surgimiento de la primera Escuela Normal en 1924, tratándose de una formación docente en Educación Básica y no, en Educación Superior. La dirección de esta escuela fue tomada por profesores alemanes, estableciendo un plan de formación de maestros cuyo pénsum se componía de dos bloques de asignaturas: las científicas y las pedagógicas, siendo presencial y de tiempo completo por tres años de estudios, bajo un esquema que prevaleció hasta 1968 (Pacheco & Picardo, 2012)

A partir de 1940 surgieron otras Escuelas Normales, su enfoque estaba dirigido hacia la formación de docentes, nuevamente sin abarcar la educación superior. Sin embargo, en 1955 se estableció la Escuela de Ciencias de la Educación bajo la supervisión del Ministerio de Cultura, ofreciendo esta carrera como una especialización para maestros que ya habían obtenido títulos de profesor en las escuelas normales. Posteriormente, en 1963, el Consejo Superior Universitario de la Universidad de El Salvador aprobó la creación de la licenciatura en Ciencias de la Educación. Este cambio marcó una transformación significativa en la percepción del rol del licenciado en Ciencias de la Educación, introduciendo la supervisión y evaluación educativa para mejorar la formación y competencias de los docentes (Escobar, 2023).

La Reforma Educativa de 1968 marca el surgimiento de las primeras instituciones pedagógicas en el país. A medida que la educación evolucionaba, se

hizo evidente la necesidad de políticas educativas actualizadas, dando lugar al establecimiento de la Escuela Normal Alberto Masferrer. Con ella, La educación se reorganiza de nuevo. Para expandir el mercado interno a través del desarrollo industrial, se priorizó la capacitación de mano de obra de nivel técnico medio (Magaña, 2014).

Los autores citados enmarcan su estudio desde la entrada del siglo XX hasta la entrada del siglo XXI, evidenciando un claro descuido por parte de los gobiernos de turno al área educativa, pues hasta hoy no se logra discernir una dirección ordenada de los procesos de formación docente en sus diferentes niveles, lo cual, según López (2023), refleja la poca importancia que en El Salvador se ha dado al desarrollo humano, pues no existe una concepción bien fundamentada en áreas sociales, específicamente la de educación, que genere su contribución al crecimiento económico mediante la formación de profesionales que puedan adquirir conocimientos y habilidades, con la mirada puesta a la sociedad del futuro (López D. , 2023).

No obstante, el modelo por la reforma educativa de 1968 se vio truncado en 1980 debido a la crisis de violencia política y tensiones en el ámbito docente. Subsecuentemente, se implementaron reformas educativas en consonancia con las dinámicas políticas, incluyendo la creación de institutos tecnológicos y universidades privadas que contribuyeron al fortalecimiento de programas pedagógicos y al desarrollo de la formación docente. Estos cambios condujeron a una mayor regulación, limitando la autorización para la formación docente a tan solo siete universidades (Pacheco & Picardo, 2012).

Es decir, la educación universitaria finalmente consigue una ley especializada, resultado de lo estipulado en la Constitución de la República de El Salvador (1983), específicamente en el artículo 61 que dicta: La Educación Superior se rige ahora por una ley especial. De esta manera se da un enorme paso para regular e instruir la educación universitaria tanto en las instituciones públicas como privadas, siendo la Universidad de El Salvador la única instancia del Estado.

Dentro de esa evolución histórica, en 1995 fue promulgada la Ley de Educación Superior -seguida de la Ley General de Educación y la Ley de la Carrera Docente- otorgando al Ministerio de Educación la responsabilidad de dirigir reformas educativas y establecer requisitos para quienes deseaban ingresar a programas de pedagogía. A lo largo de este proceso histórico, la Universidad de El Salvador se destacó como pionera en la formación de pedagogos y sigue ofreciendo programas de posgrado, como maestrías y doctorados en pedagogía, consolidándose como un referente en el desarrollo profesional docente en el país.

A nivel de Latinoamérica, y El Salvador en particular, la formación profesional del docente es analizada en la literatura contemporánea como “proceso permanente que lo habilita para el ejercicio de la profesión y que tiene como resultado el logro de Modos de Actuación Profesional” (Rojas C. , 2017, pág. 509). Esta definición teórica, evidencia la necesidad de lograr esta especialización y aportar docentes capacitados profesionalmente para desarrollar nuevos profesionales. Es así como en los inicios del siglo XXI, se presenta en El Salvador el Plan Nacional de Educación 2021, como una iniciativa del gobierno de turno impulsado bajo la coordinación del MINED y con una visión de largo plazo para el desarrollo de la sociedad del conocimiento, respondiendo así a los objetivos de desarrollo del milenio por parte de las Naciones Unidas (ONU, 2005).

El Plan 2021 contempló la necesidad de formar docentes competentes y motivados como uno de los ejes prioritarios para su puesta en marcha, teniendo como requisito sine qua non el establecimiento de un “sistema articulado de desarrollo profesional, basado en la obtención sistemática de créditos académicos” (ONU, 2005, p. 23) exigido no solo para quienes aspiraran a la docencia sino también para los que ya la ejercían. Lamentablemente el mismo plan dejó abierta la posibilidad para que se presentaran algunas debilidades, por ejemplo: la certificación del docente no es obligatoria sino voluntaria; la mejora consistente del escalafón no previó la insolvencia financiera del gobierno; la responsabilidad en la contratación de los maestros quedó a cargo de las instituciones educativas lo que a la postre se transformó en decisiones políticas pues el MINED adjudicaba las

plazas vacantes con criterio político.

En el marco de la educación superior, ciencia y tecnología, el Plan 2021 buscaba lograr una coordinación con el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) y las IES desde la perspectiva de “lograr la eficacia de las carreras de formación docente bajo el liderazgo del MINED” (ONU, 2005, p. 28) como contribución al desarrollo científico y tecnológico del país. Llegado el año 2021, se desconocen los resultados de dicho plan.

Habiéndose dicho con anterioridad de los intereses partidarios que incorporan las políticas educativas, en el año 2019, previo al cambio de gobierno, se realizó una investigación sobre quiénes son los formadores de docentes en El Salvador. El estudio contempla algunos aspectos que condicionan el impacto y la calidad de los docentes en el sistema educativo, mencionando “los procesos de selección y reclutamiento para la formación inicial, la calidad de la formación inicial docente, los procesos de ingreso a la carrera y de inducción, el ambiente profesional, salarios y procesos de evaluación y mejora permanente” (González & Avelar, 2019, pág. 13 ). Aunque la lista de condicionantes se quedó corta, se puede advertir de otros aspectos como: la naturaleza de contratación del docente, los recursos que las IES contratantes ponen a su disposición, la disponibilidad de tiempo que ocupa para actividades administrativas, la falta de prestaciones y otras intrínsecamente relacionadas a la motivación docente.

### **1.3 El desarrollo profesional docente en El Salvador: caracterización y conceptualización**

Actualmente, pueden encontrarse diferentes significaciones para referirse al desarrollo profesional docente (DPD), lo cual depende de los sistemas educativos, de los contextos socioculturales, del momento histórico vivido y desde el cual se esté definiendo. En este sentido, Imbernón (1994) explica que: “los términos más usados son: educación permanente, formación permanente, formación continua, formación continua profesional, perfeccionamiento del profesorado, reciclaje y en momentos de cambios profundos en los sistemas educativos, algunos países

utilizan el término reconversión” (pág. 12).

En un esfuerzo por conceptualizar el DPD, como aporte del investigador, se entiende como: “...un proceso de formación sistemática para mejorar la práctica laboral, creencias y conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión.” El concepto trasciende fronteras y es aplicable tanto en Europa como en Latinoamérica, por ello la afirmación que muchos países arrojan, de manera literal, los escasos recursos que dedican a la capacitación del profesorado terminan siendo inútiles. Paradójicamente, hay mucha formación y poco cambio en la escuela y en el desarrollo profesional.

Los elementos que forman el concepto, mostrados hasta hoy, hacen ver dentro del mismo que forma parte de todo un proceso a lo largo de su carrera profesional, bajo la intervención de factores ya mencionados. Ahora lo importante es resolver cómo se nutre de ese conocimiento o cuáles son las fuentes de aprehensión: conocimientos previos, su práctica docente, autodidacta (lo que lee, lo que investiga, lo que escribe), formación nacional (carreras universitarias pregrado y posgrado, capacitaciones institucionales), y formación en el extranjero.

En El Salvador no existen procesos integradores, pausados, paulatinos, medidos, continuos, con criterios de idoneidad predefinidos en los que especifique el profesional que se quiere formar y que necesita esta sociedad. Desde el momento en que la criatura es concebida, el Estado comienza a invertir en él, poniendo a su disposición el aparato de protección legal, con derechos irrenunciables bajo su tutela. Desde esa etapa temprana la criatura necesita de cuidados para asegurar su sanidad física y mental. Más adelante, su incorporación al sistema educativo será crucial para su preparación académica y profesional (Decreto No. 123, 2021).

En una sociedad ordenada y planificada, el Estado debe tener la capacidad de programarse, por lo menos, a 25 años plazo, ya que el sistema educativo salvadoreño ha sido diseñado para graduarse con carrera de pregrados entre 21 y 25 años de edad (inclusive los médicos y odontólogos, quienes por exclusividad son

los únicos que pueden obtener el grado académico de especialista (art. 14 LES). Lo interesante del desarrollo profesional estriba en que el Estado pueda determinar cuántos profesionales se requieren para cada una de las disciplinas a futuro. Por lo que compete precisar que este proceso sea sistemático y sistémico.

El contexto de este concepto está encaminado a identificar palabras claves como el dominio de conocimientos, formación del profesorado, desarrollo profesional, habilidades, destrezas, competencias, calidad, acervo intelectual, desempeño, capacidades, formación, virtudes, y otros.

Sobre la base de la bibliografía consultada, el investigador ha podido apreciar que existe un dilema en cuanto los conceptos *Formación Continua del Profesorado y Desarrollo Profesional*. Sobre este aspecto, Es posible que en algunos países latinoamericanos se invierta mucho en brindar capacitación a los maestros, pero que no tenga un impacto significativo en su crecimiento profesional. En otras palabras, se invierte más en capacitar que en desarrollar al maestro (Imbernón & Canto, 2013).

Es decir, se asume que estos términos no son sinónimos. Aceptar tal similitud significa considerar el desarrollo profesional de manera restringida. Esta formación sería la única vía del desarrollo profesional, lo que significa que no es cierto que este se deba únicamente al desarrollo pedagógico, conocimiento y comprensión de este, así como al desarrollo cognitivo o al teórico. Integra diversos factores como salario, demanda del mercado laboral, el clima de trabajo en los centros en los que se ejerce, la promoción dentro de la profesión, las estructuras jerárquicas, la carrera docente y, por supuesto, la formación inicial y la permanente que la persona realiza a lo largo de la vida profesional docente (Imbernón & Canto, 2013).

Gutiérrez (2021), en su análisis sobre los aportes de la UNESCO a la formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible, determina que la estrategia para disponer de los mejores docentes al servicio activo en los diferentes niveles educativos, significa: 1) contratar a los mejores docentes; 2) formar bien a

todos los docentes; 3) distribuir eficazmente a los docentes mediante el ofrecimiento de incentivos; y 4) conservar a los docentes mediante la mejora de las condiciones de trabajo e itinerarios de adelanto profesional. (pág. 10)

En el caso específico de El Salvador, se ha observado la realización de programas para incentivar el DPD. Estos están encaminados al proceso de acreditación. Tal situación indudablemente influye en cualquier interés o motivación actual que pueda surgir para la construcción de las condiciones previas a esa acreditación institucional que mejore la calidad educativa en cualquier universidad, tecnológico o escuela de estudios superiores en el país.

Estudios realizados por la Universidad Francisco Gavidia determinan que el tema de la Calidad Educativa en El Salvador, fue retomado a mediados de la década de los años noventa, y tuvo su origen a raíz de novedosos procesos de evaluación y acreditación que desarrollaron algunas universidades latinoamericanas, bajo el enfoque de un “Estado Evaluador”, influenciados por algunos sistemas de acreditación norteamericana dentro de las cuales se menciona a Southern Association of Schools and Colleges-SACS, New England Association of Schools and Colleges-NEASC, Middle State Association of Colleges and Schools-MSA, entre otros (Elías, 2011).

Mantener esa calidad académica, requiere de una mejora continua de la educación, y por consiguiente, una exigibilidad en cuanto al perfil del docente el cual incide en niveles de conocimiento, considerados en estándares mínimos en la Ley de Educación Superior, aprobada en 1995 y con la que se sientan las bases para la instauración de una cultura de evaluación institucional, que rinda cuentas al Estado y contribuya a la formación de una base estadística que permita conocer por la ciudadanía parte de los indicadores educativos (Gallegos & Sánchez, 2021).

Como producto de esta modalidad, se incorporan en la Ley de Educación Superior (LES) tres subsistemas: el de calificación, evaluación (ambos son obligatorios) y el de acreditación (opcional). De aquí surgen, lo que en otros países

latinoamericanos como Chile se ha denominado, las diversas formas para dar cuenta pública y garantizar la calidad universitaria mediante la acreditación de los procesos vinculados con la docencia, la investigación, la gestión y la vinculación con el medio, con el propósito manifiesto de introducir mecanismos de mejoramiento continuo y la creación de una cultura de la calidad, que permita responder a las exigencias del complejo, diferenciado y dinámico entorno de la sociedad actual (Torres Rojas, 2011).

En efecto, el argumento de nada sirve si suele concentrarse exclusivamente en el proceso, y en la formación de los docentes, y se pierde de vista la finalidad: el desempeño de los estudiantes. Pero tampoco resulta razonable concentrarse solamente en el rendimiento educativo, sobrecargando de responsabilidades a los docentes en una tarea que cada día es más compleja, si no se les proporciona de las capacidades y las herramientas necesarias.

Esta formación permanente, conocida como formación continua profesional, es el perfeccionamiento del profesorado, requerido con las competencias necesarias para el diseño y organización metodológica para la enseñanza, con dominio de conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, capacidad, virtud, desempeño y acervo intelectual puesto a la disposición para la construcción de la sociedad del conocimiento a través de la facilitación de los aprendizajes, cuya ética, identidad, solidaridad y compromiso se garantiza a través de un buen clima laboral en el que se le garanticen prestaciones laborales dignas.

La formación se considera como un elemento decisivo del desarrollo profesional, en el que también se reconocen como factores importantes las condiciones salariales y de trabajo, los sistemas de evaluación al desempeño y de incentivos. Por lo cual se mencionan algunas aproximaciones en torno al aprendizaje constante que se vincula con la mejora continua de la práctica profesional a través de un proceso cualificado de estudio adecuado y articulado a su especialización o áreas de conocimiento afines que contribuya a la calidad académica del estudiante en su proceso de formación.

Sobre la base de la conceptualización y caracterización del objeto de estudio, el autor de esta investigación asume que **el desarrollo profesional docente** consiste en **un proceso planificado de formación académica y profesional**, lo cual genera su capacitación y formación continua durante **su desempeño docente e investigativo reflejado en la calidad educativa de los estudiantes**. Es decir, el profesor, sistemáticamente, de forma institucional y personal, profundiza y se actualiza en temas y áreas específicas del conocimiento, así como en diferentes ámbitos, algunos correspondientes a su especialización y otros, a disciplinas conexas.

Todo este proceso de culturización y formación continua del docente no tendría su razón de ser solo con el fomento del acervo intelectual para sí mismo, es necesario que ese cúmulo de conocimientos se vea reflejado en la calidad de educación que el estudiante recibe, allí el interés mostrado por las instituciones de educación superior, ya que el desarrollo profesional docente es fundamental para el logro de la acreditación, evidenciada por un proceso riguroso que evalúa la calidad y la efectividad de una institución educativa en diversos aspectos, y el DPD desempeña un papel crucial en asegurar el cumplimiento de los estándares requeridos.

#### **1.4 Acreditación de las Instituciones de Educación Superior y la exigencia del Desarrollo Profesional Docente**

Tradicionalmente el análisis que sobre el DPD se ha podido realizar trae aparejada la discusión sobre otro grupo de categorías que no pueden dejarse de lado, a saber: calidad educativa, calidad docente, desempeño docente, profesionalización, profesionalización continua y otros. Por ejemplo, se habla de mejorar la calidad de la educación. Sin embargo, al intentar definir qué se entiende por mejorar la calidad de la educación, es posible que en este intento y en el afán por comprender el concepto de calidad, se encuentre una amplia variedad de acepciones, cada una de las cuales es importante considerar (Sandoval, 2014).

No obstante, una de las formas que se entenderá por educación de calidad, será como eficacia, es decir que se dirija a que los alumnos aprendan lo que se supone deben aprender al cabo de determinados ciclos o niveles. Esto es, encarada desde los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa y por ende por las acciones remediales de los profesores propuestas a partir de los resultados de las evaluaciones, entre ellas de la Evaluación de Desempeño Docente, lo que se conecta necesariamente con el concepto de calidad como mejora continua, dadas las propuestas como acciones posteriores a dicha evaluación. Cabe señalar, que no se desconocen otras dimensiones de gran preeminencia que dan cuenta de una educación de calidad como la relevancia y la calidad de los procesos entre otros factores (Sandoval, 2014).

La enseñanza de calidad viene determinada, en gran medida, por lo que los docentes saben y son capaces de hacer. Los conocimientos y destrezas adquiridos durante la Formación Inicial del Profesorado son solo el punto de partida. Los programas de iniciación y tutoría en las primeras fases de su carrera profesional permiten a los profesores desarrollar sus destrezas profesionales y establecer vínculos fructíferos con el entorno institucional. El Desarrollo Profesional Continuo ofrece a los docentes la oportunidad de mejorar sus competencias y adaptarlas al rápidamente cambiante entorno actual. Y también el apoyo de sus compañeros y de especialistas pueden ayudarles a hacer frente a temas complejos y desempeñar mejor su complicada tarea (Eurydice, 2018).

Es decir, la enseñanza hacia un sistema de educación de calidad académica se constituye como un reto, puesto que debe sostenerse en el tiempo mediante el desarrollo profesional docente en consonancia con la producción investigativa y su respectiva publicación para darlo a conocer a la sociedad en su conjunto. El reto es aún mayor, ya que la Ley de Educación Superior (LES) exige, aunque no obliga, orientar la calidad educativa al logro de la acreditación.

Los actores protagónicos del proceso de enseñanza aprendizaje son: la sociedad, el padre de familia, las autoridades universitarias, los docentes, y los

estudiantes. Para cada uno de ellos debe existir un interés crucial por tener garantizada la calidad educativa con la que se adquieran las competencias necesarias para desenvolverse en cualquier empleo, se trata de elevar al máximo los rendimientos académicos del estudiante, requiriendo de una planta docente altamente competitiva que tenga como fin contribuir a la construcción de una nueva sociedad del conocimiento.

Todas las IES están interesadas por ofertar una educación con calidad, pero cabría preguntarnos si esta se refleja cuando el docente no utiliza estrategias adecuadas que contribuyan a facilitar al estudiante mejores bases de conocimientos, al hacer uso de una metodología que tenga como fruto su mejor adaptabilidad al trabajo que desempeñe siendo profesional. La semblanza, la capacidad y la experiencia del docente debe ser demostrada como reflejo de los aprendizajes de los actores involucrados, de tal forma que el desarrollo profesional del docente constituya un bastión importante en todo el proceso de enseñanza aprendizaje (Gómez et al., 2019).

A partir del documento de la Comisión de Acreditación llamado Marco de Referencia para la Acreditación de Instituciones de Educación Superior, una de las diez categorías de análisis es el de “Académicos”, la cual considera que la calidad de una institución de educación superior está directamente ligada a su personal académico a la calificación de éste, a su desempeño y a su desarrollo profesional docente, donde las Instituciones de Educación Superior (IES), invierten recursos en su constante mejoramiento. El triunvirato perfecto formado por la calificación, el desempeño y desarrollo profesional docente constituyen la fórmula académica para garantizar la calidad educativa, siendo la base fundamental para la acreditación institucional (MINEDUCYT, 2009).

El informe referido anteriormente subraya la importancia de formar a los profesores para impartir una enseñanza de calidad, señalando el papel que puede desempeñar el trabajo de colaboración y el desarrollo profesional permanente.

Además, se enfatiza la necesidad de ofrecer apoyo especial a los docentes, particularmente durante las primeras fases de su carrera profesional.

Para efectos de esta investigación, se ha considerado que el término Desarrollo Profesional Docente (DPD) es el que engloba todos estos aspectos, teniendo su desembocadura en la acreditación, y con una trascendencia de lo educativo a lo económico, social, político y cultural en cumplimiento al mandato contemplado en el artículo 53 de la Constitución de la República. Esta base científica es imprescindible para innovar, y aprovechar al máximo los recursos que se tienen, al exigir el desarrollo de avances tecnológicos para poder incrementar la capacidad instalada. Dichos procesos requieren de un cúmulo de conocimientos, los cuales son producto de la educación sistemática que se proporciona en las instituciones de educación superior como: institutos, tecnológicos, escuelas de educación superior y las universidades, convirtiéndose en el factor clave para incrementar la competitividad interna y externa de la calidad productiva.

Mantener esos niveles de conocimiento, requiere de una mejora continua de la educación, y por consiguiente, una exigibilidad en cuanto a la especialización y calificación de los académicos que está considerada en estándares mínimos en la Ley de Educación Superior y con la que se sientan las bases para la instauración de una cultura de evaluación institucional, que rinda cuentas al Estado y contribuya a la formación de una base estadística que permita conocer por la ciudadanía parte de los indicadores educativos de cada IES.

Como producto de esta modalidad, se incorporan en la ley tres subsistemas: el de calificación, evaluación (ambos son obligatorios) y el de acreditación (opcional). De aquí surgen, lo que en otros países latinoamericanos como Chile se ha denominado, las diversas formas para dar cuenta pública y garantizar la calidad universitaria mediante la acreditación de los procesos vinculados con la docencia, la investigación, la gestión y la vinculación con el medio, con el propósito manifiesto de introducir mecanismos de mejoramiento continuo y la creación de una cultura de

la calidad académica, que permita responder a las exigencias del complejo, diferenciado y dinámico entorno de la sociedad actual. (Torres Rojas, 2010)

Dada la importancia que reviste para el país contar con educadores eficientemente formados, la exigencia establecida en los marcos legales regulatorios para las instituciones de Educación Superior, y la insuficiente existencia de estudios científicos relacionados al desarrollo profesional docente, llevan a definir el problema en esta investigación como aquel que está encaminado a descubrir si existen las bases fundamentales para contribuir al desarrollo profesional docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate.

Independientemente de la fase histórica en que el investigador se encuentre, siempre se requerirá de propuestas estratégicas encaminadas a la formación continua del docente, ya que esto repercutirá en la acreditación que certificará la calidad educativa de las instituciones de educación superior. En este sentido, diversos Programas del MINED han sido formulados para contribuir al mejoramiento de la educación superior en El Salvador, y no han logrado el desarrollo articulado de procesos de formación inicial, actualización y especialización docente que satisfaga las necesidades del sistema educativo y del profesorado, aun cuando sus fines educativos identificados en el artículo 55 de la Constitución de la República exigen mejores prácticas docentes en todos los niveles educativos.

Estudios sobre la importancia de la formación del profesorado en competencias, consideran que el profesorado competente es aquel que en el desempeño de la labor docente y, por tanto, en situaciones reales, con alumnado, familias, resto de los compañeros es capaz de poner en práctica una serie de conocimientos, destrezas y actitudes, para poder dar solución a las situaciones reales que se les presenta (a los receptores de la docencia) por su vida, por su trabajo actual o futuro, teniendo siempre como base de su intervención las demandas de las leyes educativas, de su propio fundamento psicopedagógico y de los contextos social, familiar, individual, geográfico, demográfico en los que se

desarrollan las personas en las que ejerce su labor profesional (Aguaded & González, 2013).

Estos autores agregan que la definición está acompañada de una caracterización de las competencias que debe reunir el docente, como son: planificar el proceso de enseñanza-aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos disciplinarios, ofrecer información y explicaciones comprensibles y bien organizadas (competencia comunicativa), manejo de las nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades, comunicarse-relacionarse con el alumnado, tutorizar, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, y por último, identificarse con la institución y trabajar en equipo.

La planificación efectiva, el manejo de contenidos, la comunicación clara y el uso de tecnologías emergentes son solo algunas de las habilidades que se perfeccionan mediante la formación continua y la reflexión crítica. Además, la capacidad de trabajar en equipo y alinearse con la misión institucional mejora la cohesión y el sentido de pertenencia, también fomenta un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo. Así, el desarrollo profesional beneficia a los docentes individualmente, enriquece la calidad educativa y la experiencia de aprendizaje de los estudiantes. En este contexto, las experiencias sobre el desarrollo profesional docente en educación superior adquieren una relevancia fundamental. Es a través de estas experiencias que los docentes pueden fortalecer y ampliar sus competencias, adaptándose a los cambios y desafíos contemporáneos del ámbito educativo.

### **1.5 Experiencias sobre el fomento del Desarrollo Profesional Docente en Educación Superior**

El Desarrollo Profesional Docente emerge como un desafío significativo tanto para aquellos que se encuentran actualmente activos en la profesión como para quienes aspiran a ingresar en ella. Esta dimensión de la profesionalización docente se revela como una competencia esencial para todos aquellos que buscan ejercer

la docencia universitaria, exigiendo la adquisición y cultivación de habilidades, creatividad y destrezas pedagógicas. Este proceso se caracteriza por la necesidad de fomentar la mística de la enseñanza, el estímulo para construir conocimiento, la promoción de la reflexión crítica y la creación de un genuino diálogo entre el docente y el discente en el contexto del proceso educativo (Puche, 2024)

En un esfuerzo por retomar esa reflexión, se presentan los planteamientos desarrollados en dos documentos: Plan El Salvador Educado (2016), y Plan Torogoz (2021). El primero de ellos señala que ha sido la situación política del país la que no fortaleció el fomento de la universidad pública, provocando el surgimiento de 63 universidades privadas, generando una mercantilización de la educación superior llevando a titulaciones irregulares en el año 2001. Este fenómeno tiene como antecedente el cierre de la única escuela normal en el año 1980, dejando que 10 institutos tecnológicos y 5 instituciones privadas se encargaran de la formación de docentes (Distancia, 2016).

En el documento se expresa que la educación superior atraviesa por una situación crítica en cuanto a calidad educativa que no permite establecer un vínculo entre la educación superior y las necesidades del desarrollo nacional, evidenciando la ausencia de compromiso por parte de las IES que muestra una baja producción científica sin que se destine un presupuesto idóneo a la investigación, sin que se fortalezca la contratación de docentes a tiempo completo y con excelente formación académica, evidenciando que en el año 2014, solo el 2.1% de un total de 9,551 docentes universitarios poseía un doctorado, mientras que el 45.8% tenía una licenciatura, “reconociendo que en el país no se cuenta con una política general de formación de cuadros de alto nivel, ni con una inversión ambiciosa en este campo” (p. 78).

Por otra parte, en el Plan Torogoz se encuentran experiencias obtenidas con la implementación de los planes educativos impulsados por los gobiernos de turno, se retoma el quinquenio 2019-2024, y plasma una fuerte crítica al señalar resultados adversos en años pasados (MINEDUCYT, 2021). Así se señala que el 80% de los docentes que ingresaron al sistema educativo solo tenían tres años de formación

(profesorados) y que dicha formación inicial se encuentra desarticulada de la escuela porque los programas están desalineados del currículo nacional. Agrega que solo 6 de las 17 instituciones de educación superior que cuentan con programas de formación docente están acreditadas y ninguno de los programas que imparten han sido acreditados de manera individual (González & Avelar, 2019).

Agrega el informe que la planta docente contratada para el año 2016 fue de 514 docentes, 46.1% de tiempo completo, 8.6% tiempo parcial y 45.3% hora clase. Se cubrió una demanda de 2975 estudiantes en las áreas de Educación Inicial y Parvularia (614), Matemáticas (584), Inglés (509); esto implica una relación de 1 docente por cada 5 alumnos. Pero si la relación fuere excluyendo a la hora clase, se tiene una relación de un docente por cada 10 estudiantes. Este resultado corresponde a las nuevas políticas impuestas por el MINEDUCYT cuyos requisitos a las carreras de docencia exigen que los estudiantes de nuevo ingreso deban presentar constancia de aprobación de prueba PAES con promedio igual o mayor de 7.0, y con rendimiento académico en el último año de Bachillerato con promedio de 7.5 (siete punto cinco).

En síntesis, este estudio evidencia que todo el sistema de formación docente en El Salvador está insertado, en su totalidad, en el servicio proporcionado por las Instituciones de Educación Superior, tanto por la UES como sector público como por el resto de universidades del sector privado. Lo más preocupante es que “uno de los mayores defectos de este sistema de formación docente es su falta de pedagogía, con una producción muy pobre y limitada en investigación educativa y una cantidad reducida de vinculaciones con instancias internacionales” (González y Avelar, 2019, p. 32).

Otro aspecto que describe el informe es la falta de estímulos en la remuneración de los docentes, quienes se caracterizan por tener grupos familiares, bajo su responsabilidad, entre 4 a 6 miembros, demandando mejores ingresos salariales. Esta situación es un problema si partimos de los bajos salarios que no permiten mantener una condición material de vida digna. Teniendo como agravante

la asignación de una carga no solo como docente sino con responsabilidades administrativas (p. 37).

La influencia de los fenómenos a nivel internacional no puede obviarse, ya que las crisis internacionales tienen repercusión también en El Salvador. El caso particular del COVID a finales del 2019 y principios de 2020 que llevó al cierre de las economías y a idear nuevos esquemas de enseñanza alterna, siendo la multimodalidad la alternativa a través de la virtualidad como estrategia educativa, que cambie el enfoque tradicional por uno más abierto y flexible que potencien habilidades digitales en el estudiante y el desarrollo de su pensamiento crítico, trabajo colaborativo, mejor comunicación y aprendizajes basados en proyectos (MINEDUCYT, 2021)

Desde esta perspectiva, el Plan Torogoz (2021) es un anuncio del cambio de modalidad educativa hacia 3 aspectos principales: la integración de la tecnología educativa, el enfoque pedagógico centrado en el estudiante y el desarrollo de competencias digitales en los docentes. En lo que respecta al nivel superior, el proceso de DPD deberá centrarse en una especialización digital abordando 5 áreas: texto, imágenes, video, sonido y plataformas digitales que sean “amigables” que faciliten el manejo de los recursos pedagógicos de enseñanza.

### **Conclusiones parciales del Capítulo I**

La evolución del desarrollo profesional docente en el ámbito de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas ha sido objeto de estudio y reflexión a lo largo de décadas. La intersección entre la formación jurídica y pedagógica ha generado un corpus de conocimiento complejo, influido por diversas corrientes teóricas y prácticas educativas. Históricamente, se ha observado una progresiva transformación en los enfoques metodológicos y didácticos empleados en la preparación de profesionales jurídicos destinados a asumir roles docentes.

Los referentes teóricos que sobre el Desarrollo Profesional Docente han sido planteados por diferentes autores, representan una visión clara sobre la

problemática e importancia que reviste el tema. Esta temática ha promovido la discusión y acción de grupos educativos que interesadamente permite visibilizar y orientar el impulso de programas y proyectos que contribuyan a la formación docente como parte de un proceso continuo de preparación académica independientemente de la disciplina o carrera en la que se presten dichos servicios.

Los esfuerzos por contribuir a la calidad académica en cualquier centro de estudios deben estar encaminados a la construcción de un proceso complejo, histórico, regulado y patrocinado por el Estado mediante la creación y construcción de un sistema de estudios de formación continua que promueva el Desarrollo Profesional Docente, por etapas; iniciado en Educación Media hasta llegar al nivel de especialización contemplada en la Ley General de Educación vigente. La definición del sistema curricular, tanto de pregrado como de posgrado, desde una influencia educativa gradual, personalizada, orientada y dirigida por disciplinas científicas representará uno de los bastiones para el éxito del programa.

# **CAPÍTULO II**

## **CAPÍTULO II. El desarrollo profesional docente en Ciencias Jurídicas: su estado actual en la universidad modular abierta regional Sonsonate**

En este capítulo se presenta, exhaustivamente, la metodología seguida para el estudio del estado actual del desarrollo profesional docente en el contexto específico de la Universidad Modular Abierta (UMA), en la carrera de Ciencias Jurídicas. Posteriormente, se explicarán los resultados que justifican la necesidad de la estrategia metodológica a proponer.

### **2.1 Metodología seguida**

Sobre la base de los referentes determinados en el capítulo anterior y de la definición elaborada por el autor de esta investigación sobre el desarrollo profesional docente, se ha confeccionado la operacionalización de esta variable (Tabla 2). Para su estudio, se han determinado tres dimensiones: **Formación académica y profesional de los docentes y su desempeño docente e investigativo.**

Por tanto, en esta investigación se asume **como formación académica y profesional** el conjunto de elementos que comprenden la capacitación y experiencia educativa de un individuo que ejerce como docente. Esto incluye aspectos como su tipo de contratación, tiempo y dedicación, su formación académica inicial en licenciaturas o disciplinas relacionadas, como formación adicional (diplomados, maestrías o doctorados). También abarca su experiencia docente en diversas instituciones, acreditaciones profesionales, el nivel educativo en el que imparte clases y su participación en cursos de Pedagogía y Didáctica que fomente sus competencias y efectividad como educador.

Del mismo modo, se conceptualiza **el desempeño docente en el ámbito jurídico**, como práctica que genera su desarrollo profesional continuo, promoviendo la evaluación integral de la labor educativa de un profesor en la Universidad, considerando varios elementos clave como: su participación activa en actividades de preparación metodológica impulsadas por la institución, así como su compromiso con

la auto preparación metodológica relacionada con el contenido que imparte. Además, comprende la existencia de evidencias sólidas de preparación pedagógica y didáctica que respalden su enseñanza. Asimismo, se considera la lectura de libros pertinentes a las Ciencias Jurídicas y la docencia en la que el enseñante demuestra su búsqueda continua de conocimiento, con adaptabilidad a las nuevas herramientas educativas integradas a cursos de tecnologías de la información y la comunicación.

En cuanto **al desempeño investigativo**, este se asume como la actividad docente en la que se evidencia la capacidad y compromiso del maestro en la generación de conocimiento y la promoción de la investigación en un entorno académico. Este desempeño se ve influenciado por la institución educativa que fomenta y facilita la investigación entre sus docentes, así como por la participación activa del profesor en la investigación científica en colaboración con sus estudiantes.

Además, incluye su implicación en eventos nacionales e internacionales de investigación, así como su contribución al cuerpo de conocimiento a través de la publicación de sus investigaciones producto de la puesta en práctica de sus habilidades investigativas adquiridas en diferentes actividades de capacitación y aprovechamiento de recursos tecnológicos. Por último, incluye su participación en actividades investigativas de proyección social en conjunto con sus estudiantes, demostrando un compromiso más amplio con la sociedad y la comunidad académica en general.

Para que se logre un significativo desarrollo profesional docente, se requiere del diseño, la ejecución y evaluación de un proceso planificado de formación académica y profesional. Este accionar sistemático propicia la capacitación y formación continua del docente durante su práctica pedagógica. Por tanto, en la Tabla 2 se muestra la definición operacional, con sus respectivas variables, dimensiones e indicadores. Estos últimos han sido la base para el diseño de encuestas y entrevistas en profundidad dirigidas a docentes de la universidad, entrevista abierta en grupo focal, entrevista directa a la directora regional y a los dirigentes de la institución, y la guía de observación de clase. Además, se aplicó el estudio documental para revisar

información y evidencias que describen el estado actual del desarrollo profesional docente. Estos instrumentos fueron validados, tanto de forma teórica como práctica, al realizarse un pilotaje de estos con docentes de otras universidades, lo cual permitió corregir preguntas y ajustar cada instrumento a aplicar (ver anexos A, B, C y D).

**Tabla 2**  
*Operacionalización de variables*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Desarrollo Profesional Docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta	I. Formación académica y profesional	1. Modalidad de contratación del grupo docente (hora clase, tiempo parcial, tiempo completo)
		2. Carreras de pregrado cursadas (licenciatura, arquitectura o ingeniería)
		3. Diplomados cursados en los últimos 10 años
		4. Cantidad de maestrías cursadas
		5. Cantidad de doctorados cursados
		6. Estudios actuales de otras carreras
		7. Otros estudios realizados de especialización o posgrados
		8. Otras instituciones en que ejerce docencia actualmente
		9. Posee acreditación como docente (escalafón)
		10. Nivel en que imparte docencia (pregrado/posgrado)
		11. Asistencia a cursos de Pedagogía y Didáctica
	II. Desempeño docente	1. Participación en actividades de preparación metodológica que promueve la UMA
		2. Participación en actividades de autopreparación metodológica de contenido a impartir
		3. Evidencias de preparación pedagógica y didáctica
		4. Uso de estrategias de evaluación por competencias.
		5. Formación para la utilización de la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA).
		6. El docente ejecuta actividades de proyección social junto con los estudiantes.
	III. Desempeño Investigativo	1. Promoción institucional de la investigación en los docentes
		2. Investigación científica que el docente desarrolla con sus estudiantes
		3. Participación de los docentes en eventos nacionales e internacionales de investigación
		4. El docente publica sus investigaciones
5. Participación en diferentes capacitaciones para el aprendizaje de herramientas de investigación a nivel online		
6. El docente se apoya en recursos tecnológicos para realizar sus investigaciones		
7. Participación del docente en actividades investigativas de proyección social junto con sus estudiantes.		

Nota. Permite visualizar la variable de investigación, sus dimensiones e indicadores.

## 2.2 Resultados de la aplicación de instrumentos de investigación

El objeto de estudio de la investigación es el desarrollo profesional docente, la metodología para abordar la parte diagnóstica se basa en los siguientes aspectos:

a) Identificación de la variable objeto de estudio: “desarrollo profesional docente”, elaborando la descripción del problema partiendo de la realidad en relación con el medio dentro del cual aparece (Tamayo, 2003). En tal sentido, se adopta el término *variable* tal como lo define el mismo autor al referirse al utilizado para “designar cualquier característica de la realidad que pueda ser determinada por observación y que pueda mostrar diferentes valores de una unidad de observación a otra” (pág. 163).

b) En el Capítulo 1 de esta investigación fueron proporcionadas diferentes definiciones sobre esta variable objeto de estudio *desarrollo profesional docente*, adoptando una definición propia que se acomoda a los intereses del investigador.

c) Se elaboró la matriz de congruencia u operacionalización de variables, que según Tamayo (2003) consiste en definir las dimensiones, que son los factores que se van a medir con respecto a la variable, contemplando una serie de indicadores que son los que se van a medir para cada dimensión; también se otorga una ponderación para la variable investigada, la cual es resultante de una fórmula empleada producto de una combinación de valores que sumados proporcionan un número que sustenta la preponderancia de la investigación. De esta forma, partiendo de la definición de la variable, se llegan a identificar tres dimensiones: la formación académica y profesional, el desempeño docente y el desempeño investigativo. La comprensión de cada dimensión ha sido el punto de partida para identificar sus características o indicadores que representan los criterios de valoración para la medición de las dimensiones y, por consiguiente, de la variable.

d) Para asignar una ponderación a la variable objeto de estudio, se retoma un procedimiento similar aplicado por Guardado (2021) que retoma un planteamiento generalizado para este tipo de investigaciones, estableciendo en primer lugar una escala no métrica de tipo ordinal que representa los diferentes rangos en que pueden presentarse en la realidad los indicadores, las dimensiones y la variable, a partir de su estudio. Al respecto, se determinó como categoría de valor el nivel y se establecieron

tres rangos de valores de los indicadores, dimensiones y la variable, con categorías I, II y III. El nivel I considerado Poco Logrado, es el más alejado del estado deseado; el nivel II es el Medianamente Logrado, que establece un punto medio entre los estados no deseado y deseado. El nivel III considerado Logrado, es el que coincide con el estado deseado. Luego se estableció como regla de decisión que, para asignar el nivel a cada indicador se consideraría el que tuviese mayor representación. Esto sobre la base del análisis de los resultados obtenidos de los ítems de los instrumentos de recolección de datos, aplicados a la población y muestra que tengan relación directa con el indicador.

Posterior a esto, se asignó un valor a cada nivel para lograr una ponderación de acuerdo con el peso que tiene cada uno en la evaluación de cada constructo, potenciando los niveles que más se acercan al estado deseado y es así que para el caso del nivel I se asignó el valor 1, para el nivel II el valor 2 y para el nivel III el valor 3. Con esto fue posible determinar la fórmula para cada dimensión, a partir de la suma de los valores numéricos de los indicadores, multiplicados por el peso que se determinó para cada tipo de indicador en la ponderación, como se muestra en la Fórmula 1.

$$\text{Nivel de una dimensión} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{indicadores} \\ \text{en el nivel I} \end{array} \right] * (1) + \left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{indicadores} \\ \text{en el nivel II} \end{array} \right] * (2) + \left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{indicadores} \\ \text{en el nivel III} \end{array} \right] * (3)}{\text{Cantidad total de indicadores de la dimensión}} \quad (1)$$

Valorando que el resultado podría ser un valor numérico no entero, se estableció un rango de valores para aproximar el nivel de la dimensión, como se muestra a continuación:

- Nivel I ----- Si el resultado es  $\geq 1$  y  $\leq 1.5$
- Nivel II ----- Si el resultado es  $> 1.5$  y  $\leq 2.5$
- Nivel III ----- Si el resultado es  $> 2.5$  y  $\leq 3$

Un procedimiento similar fue aplicado con los resultados valorativos de las dimensiones para determinar el nivel de la variable, a partir de la suma de los valores numéricos de las dimensiones, como se muestra en la Fórmula 2.

$$\text{Nivel de la variable} = \frac{\left[ \begin{array}{c} \text{Cantidad de} \\ \text{dimensiones} \\ \text{en el nivel I} \end{array} \right] * (1) + \left[ \begin{array}{c} \text{Cantidad de} \\ \text{dimensiones} \\ \text{en el nivel II} \end{array} \right] * (2) + \left[ \begin{array}{c} \text{Cantidad de} \\ \text{dimensiones} \\ \text{en el nivel III} \end{array} \right] * (3)}{\text{Cantidad total de dimensiones de la variable}} \quad (2)$$

Considerando que el resultado podría ser un valor numérico no entero, se estableció un rango de valores para aproximar el nivel de la variable, como se muestra a continuación:

- Nivel I ----- Si el resultado es  $\geq 1$  y  $\leq 1.5$
- Nivel II ----- Si el resultado es  $> 1.5$  y  $\leq 2.5$
- Nivel III ----- Si el resultado es  $> 2.5$  y  $\leq 3$

e) Partiendo de la operacionalización de variables (Tabla 2), se seleccionaron los métodos empíricos a ser utilizados para el diseño de los instrumentos, conforme a criterios de Hernández (2006) necesarios para la recolección de los datos referentes al estado actual de la variable objeto de estudio. Fueron seleccionadas la revisión bibliográfica para el análisis documental, la guía de observación, la entrevista individual, la entrevista de grupo focal y la encuesta. Además, se elaboraron los instrumentos para obtener la información a partir de la población objetivo de la investigación, los cuales se detallan a continuación: 1. Guía para el análisis documental (Anexo A). 2. Encuesta estructurada para docentes (Anexo A.1). 3. Guía

de entrevista no estructurada para grupo focal (Anexo B). 4. Entrevista a directora Regional Sonsonate de la Universidad Modular Abierta (Anexo C). 5. Guía de observación de clase (Anexo D).

Las guías para entrevista se elaboraron en formato de archivo de texto con preguntas abiertas y semiestructuradas. Las encuestas o cuestionarios se construyeron con la herramienta de Google Forms y en su mayoría constan de preguntas de opción múltiple, algunas preguntas de tipo dicotómicas (Sí o No), algunas preguntas con respuesta única sin escala y preguntas abiertas para obtener observaciones u otra información que el encuestado podría considerar relevante con respecto al objeto en estudio.

f) Se precisaron los instrumentos para la recolección de datos, a partir de métodos de validación como la consulta a especialistas, para la triangulación de información y el enriquecimiento de la propuesta de estrategia metodológica para la profesionalización docente. En el caso particular del instrumento guía de observación, se realizó una prueba piloto para su aplicación, lo que contribuyó a mejorar su estructura y contenido. Posterior a la construcción de los instrumentos, estos se correlacionaron con las dimensiones y los indicadores.

g) Se determinó trabajar con el universo. Según Tamayo (2003), “cuando para un estudio se toma la totalidad de la población, y por ello, no es necesario realizar un muestreo para el estudio o investigación que se proyecta” (pág. 176), en este caso los 17 docentes de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

Luego se contactó a la administradora académica para que se diera la instrucción institucional a todos los docentes de Ciencias Jurídicas. Habiendo elaborado y validados los instrumentos por parte del Jefe de la Unidad de Psicología y de Educación, se procedió a administrar la encuesta en formato de Google Form, contactando por vía telefónica a todos los docentes para asegurar la comprensión del instrumento.

Se realizaron tres entrevistas individualmente con docentes de ciencias jurídicas, de cuarenta y cinco minutos cada una, a través del medio electrónico de Google Meet, para administrar el instrumento de preguntas abiertas para cada uno de ellos.

Para el grupo focal fueron seleccionados 3 docentes del total del universo que reunieran ciertas características, por ejemplo: con título de Abogado y Notario, con grado de Maestría, y que tuvieran más de 10 años de experiencia en docencia. Una sola sesión de 4 horas de duración, grabada en audio y video.

En el caso de la entrevista a la Directora de la Regional de la institución se realizó una llamada telefónica de cuarenta y cinco minutos con preguntas directas debido a problemas de disponibilidad de tiempo, la cual fue grabada en audio.

Las Guías de observación se administraron en tres grupos de clase, bajo un instrumento preelaborado y validado por el jefe de la unidad de educación. Teniendo la oportunidad de observar el desarrollo de las clases y el uso de las técnicas de mediación pedagógica con la participación de los estudiantes.

h) Posterior a la aplicación de los instrumentos para recolección de datos, se realizó el análisis y procesamiento de los resultados obtenidos para determinar el estado inicial de los indicadores, las dimensiones y la variable. Para ello, se utilizó la técnica de triangulación de datos, en la que se integraron aspectos con énfasis en lo cualitativo aún y cuando su tabulación contiene aspectos cuantitativos para reforzar los resultados obtenidos, así como también el cruce de criterios.

### **2.2.1 Resultados de la dimensión formación académica y profesional de los docentes**

Sobre la formación académica y profesional del docente en las encuestas administradas a 17 profesores, y la directora regional de la UMA, se detectó que el 100% de los enseñantes han sido contratados bajo la modalidad de Hora Clase, de los cuales, el 82.4% son hombres y el 17.6% restante, mujeres. La contratación de docentes exclusivamente por hora clase presenta múltiples debilidades que afectan

negativamente el desarrollo profesional docente. La inestabilidad laboral, el tiempo limitado, el acceso restringido a recursos, la falta de oportunidades de investigación y la insuficiente evaluación y retroalimentación son factores que disminuyen la motivación, el compromiso y la capacidad de los docentes para innovar y avanzar en sus carreras. Estos impactos negativos afectan a los docentes individualmente, comprometiendo la calidad educativa y el desarrollo institucional a largo plazo.

En la Tabla 3, se presenta una visión de la formación y el desarrollo académico de los docentes en el lapso de los últimos diez años. En este período, se destaca que un grupo de 11 docentes ha participado activamente en la realización de 4 a 6 diplomados, cada uno con una duración de más de 60 horas de trabajo educativo. Esta realidad indica que estos, como claustro, tienen un compromiso continuo con su formación profesional en diferentes contenidos o áreas del Derecho como seguridad y defensa nacional, justicia penal, ley crecer juntos y derecho constitucional. Por otro lado, se observa que otro grupo distinto de 6 docentes ha cursado un número más reducido de capacitaciones, oscilando entre 1 y 3, todas relacionadas con sus áreas de conocimiento.

**Tabla 3**  
*Formación académica y profesional del docente (Autoría propia)*

Formación académica	Cantidad de cursos o carreras	Cantidad de docentes	Porcentaje
Diplomados cursados en los últimos diez años	De cuatro a seis	11	65%
	De uno a tres	6	35%
Carreras de pregrado	Una carrera	16	94%
	Dos carreras	1	6%
Maestrías	Una	13	76%
	Ninguna	4	24%
Doctorados	Una	2	12%
	Ninguna	15	88%

*Nota.* Identifica la formación del docente registrada actualmente en su hoja de vida.

Esta situación descrita anteriormente, indica que en general, los docentes han mantenido su formación como profesional de las Ciencias Jurídicas, en la última

década. Sin embargo, no han participado en diplomados que les permita elevar su desarrollo profesional docente. Es decir, les ha faltado superarse en aspectos metodológicos que les propicie la transmisión de los contenidos de las diferentes asignaturas diseñadas en la carrera. Por tanto, el docente puede estar muy capacitado en el qué va a enseñar, pero no en el cómo hacerlo.

En cuanto a sus carreras de pregrado, se aprecia que solo uno de los docentes cuenta con la distinción de haber completado dos licenciaturas, y no se han encontrado indicios que sugieran que otros docentes estén actualmente matriculados en una segunda carrera de pregrado, ni siquiera en alguna que le forme como docente en su área específica como profesional de las Ciencias Jurídicas.

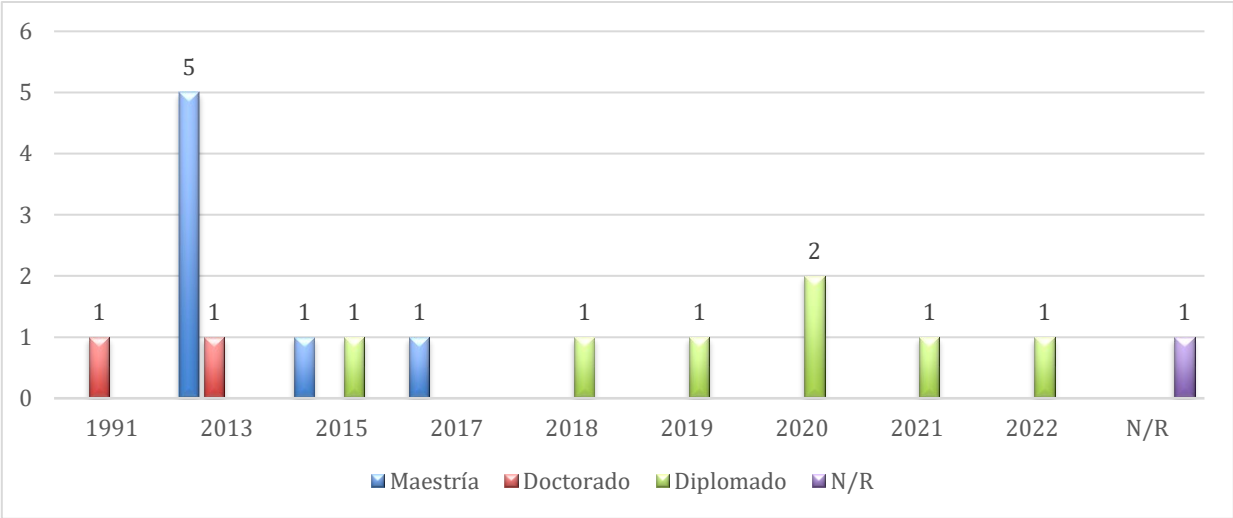
Sobre la formación de postgrado en los últimos 10 años, en lo referente a las maestrías, se destaca que un total de 13 docentes ha obtenido una maestría en diferentes campos, siendo la maestría en Docencia Superior impartida por la misma universidad la opción más común. Por otro lado, se identifica que 4 docentes aún no han iniciado estudios de posgrado, lo que podría ofrecer oportunidades de crecimiento profesional en el futuro. Cabe mencionar que la Universidad Modular Abierta (UMA) ha implementado una política institucional que permite a los docentes cursar estudios de posgrado con un descuento del 50% en el costo total de la carrera. El dato obtenido muestra que un comportamiento favorable ya que el 76% de los docentes obtuvieron ya, por lo menos, una maestría.

En lo que atañe a los doctorados, se destaca que un pequeño porcentaje, equivalente al 12% (2) de los maestros encuestados, informa haber obtenido al menos un doctorado en su currículum. No obstante, es importante señalar que a ninguno de estos profesionales se les ha brindado apoyo financiero por parte de la institución, ya sea en El Salvador o en el extranjero, para la consecución de sus estudios doctorales. Se resalta que uno de estos docentes obtuvo su título académico mediante un programa de educación a distancia en colaboración con una universidad extranjera. La falta de apoyo institucional está influyendo en estos resultados que muestran una debilidad en su proceso de formación académica.

La Figura 1 ilustra la evolución del desarrollo profesional docente de los profesores que ejercen en el ámbito del Derecho, abarcando el período desde 2013 hasta 2022. Se observa una concentración de esfuerzos en el año 2013, que se destaca como un año excepcional en términos de la continuidad en la búsqueda de una mayor preparación académica. En dicho año, se identifica un notorio aumento en la participación de los docentes de Licenciatura en programas de maestría en Docencia Superior, indicando un esfuerzo colectivo por avanzar en su formación pedagógica.

*Figura 1*

*Promoción del Desarrollo Profesional Docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la UMA*



*Nota.* Muestra los Diplomados, Maestrías y Doctorados, y el año en que fueron cursados por los docentes encuestados.

Sin embargo, durante los años subsiguientes, se aprecia un distanciamiento significativo en la participación en actividades académicas de desarrollo profesional, lo que sugiere que dicha participación ha estado mayormente impulsada por la iniciativa individual de los docentes en lugar de ser resultado de una estrategia institucional que fomente la participación en cursos de capacitación con una duración mínima de 60 horas, como es el caso de los diplomados.

Sobre la experiencia del docente y su nivel de escalafón, dentro del contexto normativo establecido en el Manual de Acreditación de Instituciones de Educación Superior, en la categoría que aborda los aspectos académicos, se contemplan cláusulas de carácter obligatorio que rigen para todas las Instituciones de Educación Superior (IES). Entre estas disposiciones, se encuentra la obligación de mantener un archivo actualizado que contenga los currículos de los académicos que conforman el cuerpo docente de la institución. Dichos currículos deben destacar aspectos de relevancia, tales como los logros en términos de grados académicos obtenidos, experiencia profesional y docencia acumulada, producción científica y académica en forma de publicaciones, afiliaciones a sociedades científicas, así como premios y distinciones relevantes.

**Tabla 4**

*Experiencia del docente y edad promedio*

N°	Nombres	Primer Apellido	Segundo Apellido	Fecha de ingreso a la institución	Antigüedad en Años docente UMA	Fecha de nacimiento	Edad promedio al 2022
1	Alexandra	Damejo	González	17/01/2022	1	2/9/1989	33
2		Antigüedad		19/07/2021	1	1/1/1982	40
3		22.2%		20/07/2020	2	29/1/1977	45
4		Menos de 5 años		22/07/2019	3	8/9/1970	52
5		5.5% (6-10 años)		18/07/2016	6	2/1/1980	42
6				19/01/2009	13	12/2/1962	60
7				20/07/2009	13	25/3/1971	51
8		27.8% (11-15 años)		16/07/2007	15	25/3/1969	53
9				16/07/2007	15	30/9/1952	70
10				22/01/2007	15	29/5/1974	48
11		5.5% (16 a 20 años)		17/01/2005	17	23/9/1950	72
12	Antonio Wilfrido	Cardenas	Alvarado	14/02/2000	22	17/1/1957	65
13				14/02/2000	22	3/3/1963	59
14				14/02/2000	22	29/10/1963	59
15		38.8%		06/01/1999	23	6/6/1961	61
16				06/02/1999	23	28/9/1968	54
17		(más de 20 años)		01/02/1997	25	24/10/1966	56
18				01/01//1991	31	19/7/1957	65
					11.7 años		54.7 años

Nota. Datos proporcionados por Administración Académica UMA

Asimismo, el Manual establece una directriz específica en relación con la asignación de responsabilidades docentes, estableciendo que las disciplinas de ciencias básicas en los programas académicos sean impartidas por profesores a tiempo completo, lo cual representa una de las grandes deficiencias de la institución. En contraposición, las materias aplicadas deben ser instruidas por profesores que cuenten con una experiencia profesional sólida en el campo correspondiente, siendo indicador de robustez en la actualidad. Además, se enfatiza la importancia de mantener un equilibrio adecuado entre el personal docente de nueva incorporación y aquellos con mayor antigüedad, quienes suelen poseer una rica experiencia tanto en el ámbito profesional como en el académico. Esta disposición busca garantizar la calidad y pertinencia de la enseñanza ofrecida por la institución, promoviendo un ambiente de aprendizaje enriquecedor y efectivo para los estudiantes.

La situación actual acorde con los datos recabados muestra que solamente cinco docentes tienen menos de diez años de estar impartiendo cátedra (30%), con una edad promedio de 42.4 años; mientras que el restante 70% de los docentes tienen más de diez años de antigüedad en UMA con una edad promedio de 62.4 años, reflejando la necesidad de elaborar una estrategia para el relevo del claustro.

La Tabla 4 presenta un análisis detallado de la experiencia laboral de los docentes en el ámbito del Derecho en la Universidad Modular Abierta (UMA). Se destaca que un porcentaje significativo de la planta docente, concretamente el 27.7%, tiene menos de 10 años de antigüedad en la UMA, mientras que un 72.3% restante de docentes ha estado laborando en la institución durante más de 10 años.

La mayoría de los docentes han superado la marca de los 20 años de servicio como catedráticos en la UMA, todos ellos contratados actualmente bajo la modalidad de hora clase. Cabe mencionar que los docentes contratados bajo esta modalidad no gozan de prestaciones laborales, ya que no están sujetos a descuentos legales como Seguro Social, cotización de retiro AFP ni porcentajes deducibles para otras prestaciones.

En relación con la esperanza de vida en El Salvador, según datos publicados por la Organización Mundial de la Salud en 2020, se establece en 70.6 años promedio de vida para hombres y 79.1 años para mujeres. En este contexto, se identifica que dos docentes hombres superan esta expectativa de vida, y tomando en consideración la Ley de Pensiones por vejez (ISP, 2023), que estipula la jubilación a los 60 años para hombres y a los 55 años para mujeres, se concluye que dos mujeres docentes y seis hombres docentes cumplen con los requisitos para la jubilación. Este grupo representa el 44.4% del total de docentes, lo que confirma la necesidad de establecer un criterio de "relevo generacional" o proyecto que permita la transición de la carga académica a nuevos prospectos jóvenes en la UMA.

En cuanto a la experiencia profesional y académica, se observa que un 17.4% de los docentes encuestados también trabajan para otras Instituciones de Educación Superior (IES). Entre estas instituciones se incluyen la Universidad de El Salvador (UES), la Universidad Dr. Andrés Bello (UNAB) y la Universidad de Sonsonate (USO).

Por último, es importante destacar que, en cumplimiento con el artículo 12 de la Ley de la Carrera Docente (LCD), es un requisito legal que las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, nombren a profesores que estén debidamente inscritos en el Registro Escalafonario.

Puede evidenciarse que existe una falta de relevo generacional, con una significativa proporción de docentes próximos a la jubilación sin un plan de transición adecuado. Por otro lado, la alta antigüedad de los docentes podría limitar la incorporación de nuevas metodologías y enfoques educativos. Otro aspecto lo constituye que algunos docentes trabajan en múltiples instituciones, lo que puede reducir su dedicación y compromiso con la UMA.

La Ley de la Carrera Docente (LCD) prohíbe expresamente el nombramiento o contratación de educadores no inscritos en dicho registro, sin embargo solo el 52.9% de los docentes contratados tienen su carnet de escalafón magisterial obtenido hace más de tres años, 3 de ellos con Nivel 1 y 6 docentes con Nivel 2 (Tabla 5). Asimismo,

el artículo 14 subraya la aplicación de esta norma en "todos los niveles educativos" y establece que el docente debe poseer títulos pedagógicos reconocidos por el MINEDUCYT, tales como profesor, licenciado en educación, máster en educación, doctor en educación o haber aprobado el correspondiente Diplomado en el curso pedagógico de por lo menos 32 unidades valorativas. También exige la homologación de títulos pedagógicos obtenidos en el extranjero para los profesionales en el área pedagógica.

**Tabla 5**

*Docentes UMA con carnet del Registro Escalafonario MINEDUCYT*

Posee escalafón magisterial	Docentes	Porcentaje	Nivel 1	Nivel 2
SI	9	52.9%	3	6
NO	8	47.1%	-	-

Nota. Referencia el cumplimiento de ley de la Carrera Docente sobre la acreditación del docente por Categoría y Nivel

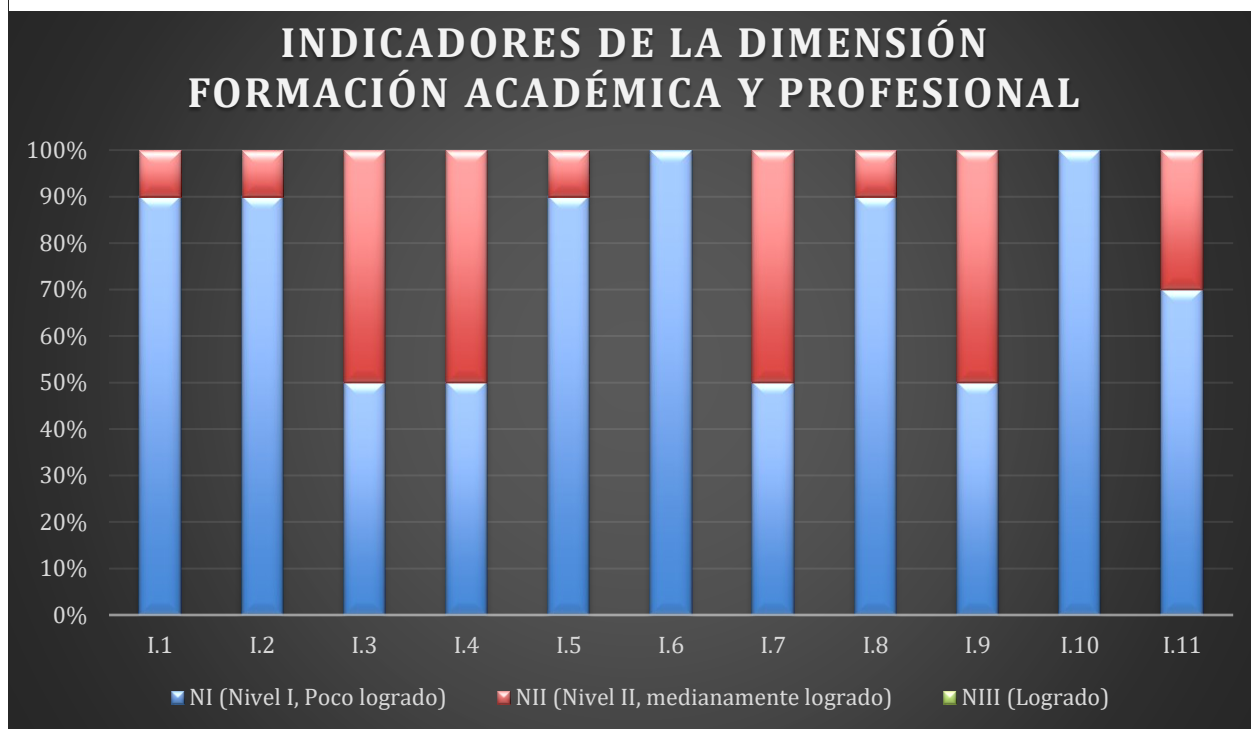
La debilidad encontrada en este hallazgo, en su dimensión de la formación académica y profesional de los docentes, estriba en que casi la mitad de los docentes ejercen su función sin estar acreditados para hacerlo pues no han desarrollado el curso pedagógico respectivo. Según se planteó en la fundamentación teórica, esta situación se ha logrado superar gracias a la aprobación del curso virtual abierto y masivo de 40 horas que se apertura en abril de 2023 por parte de la Dirección Nacional de Educación Superior (DNES), para que los docentes pudiesen obtener su certificación para el ejercicio de su profesión por tres años. Sin embargo, para el autor de esta investigación esta acción es insuficiente, ya que se necesita de un proceso de DPD que lo haga transitar por diferentes niveles de capacitación y superación como docente. Esta carencia justifica la propuesta de estrategia metodológica que se realiza en el capítulo III.

En correspondencia con lo anterior, los resultados del estado inicial de los indicadores de la dimensión Formación Académica y Profesional, se muestran en la Figura 2, en la cual se ha asociado un porcentaje de correspondencia de nivel de logro

para cada indicador determinado en la Tabla 2 para esta dimensión, acorde al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos.

**Figura 2**

*Representación gráfica del estado inicial de los indicadores de la dimensión*



Nota. Determina el logro de la dimensión Formación Académica y Profesional con la prevalencia del Nivel I (Poco Logrado).

A partir de estos resultados se determinó que en la dimensión Formación Académica y Profesional los once indicadores se ubican en el nivel 1, por lo que, con base en el cálculo de la fórmula aplicada para obtener el nivel de logro de esta dimensión, se obtuvo el siguiente resultado:

Nivel de la dimensión Formación Académica y Profesional

$$= (7 * 1 + 4 * 2 + 0 * 3) / 11 = 15/11 = 1.36$$

Con este valor se determinó que la dimensión Formación Académica y Profesional se ubica en el nivel I, que corresponde con el nivel poco logrado.

### **2.2.2 Resultados de la dimensión *desempeño docente***

El desempeño docente se relaciona estrechamente con los conocimientos adquiridos a través del desarrollo profesional en el aula. Un docente bien preparado y actualizado tendrá más herramientas y estrategias pedagógicas a su disposición para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes. Por lo tanto, existe una relación directa entre el desarrollo profesional y un mejor desempeño docente, lo que se traduce en un entorno de aprendizaje más efectivo y en el logro de mejores resultados académicos por parte de los estudiantes (Hervis, 2018).

El análisis de esa relación permite no solo evaluar y mejorar constantemente la calidad de la educación, sino también visualizar lo sistemático y objetivo de esa relación en la UMA identificando áreas de fortaleza y debilidad en sus docentes, para poder diseñar programas de desarrollo específicos, a través de una estrategia metodológica, con el ánimo de abordar las necesidades individuales y colectivas, y monitorear el impacto de estas iniciativas en el aprendizaje de los estudiantes, contribuyendo a una gestión eficiente y equitativa de los recursos humanos en la institución.

En este sentido, las prácticas pedagógicas deben estar enfocadas en la mejora de la calidad de la enseñanza como pilar fundamental, respaldado por la aplicación de la tecnología, para el perfeccionamiento de la enseñanza en el nivel superior. Este mejoramiento se encuentra estrechamente vinculado a la implementación de estrategias pedagógicas que propician el logro de aprendizajes significativos, el fomento del pensamiento crítico y la activa participación de los estudiantes (Sigüenza, 2021). Se trata de la utilización de una amplia gama de herramientas didácticas que contribuyen a la elección acertada de la mediación pedagógica adecuada para la comprensión y desarrollo de los contenidos programáticos.

En la búsqueda de esos elementos que forman parte del desempeño docente, a partir de la investigación se percibe que hasta el año 2022 , 8 de los 17 docentes fueron formados en el posgrado en docencia superior, o sea, cerca del 50% de los docentes en Ciencias Jurídicas han aprovechado la oportunidad académica.

La disciplina de Ciencias Jurídicas exhibe dos características peculiares en la evolución de sus contenidos: una parte de estos es altamente dinámica y susceptible de cambios constantes, mientras que otra se mantiene estática en su naturaleza, aunque su interpretación y aplicación la hacen dinámica. Por ejemplo, el ámbito del Derecho Penal se caracteriza por ser de continua mutación debido a los avances en la comisión de actividades ilícitas, mientras que el Derecho Civil, aunque basado en un código que data del año 1861 en El Salvador, se torna estático pero dinámico en su aplicación e interpretación, lo que ilustra es la complejidad inherente a la enseñanza y práctica del Derecho en su conjunto. Lo anterior redundo en la decisión del docente de mantener actualizados sus conocimientos en el área que imparte.

Estos eventos conllevan en su análisis a varios aspectos negativos del desarrollo profesional docente en Ciencias Jurídicas. Primero, solo el 50% de los docentes han completado un posgrado en docencia superior, lo que indica una formación avanzada insuficiente en la mitad del personal. Segundo, la oportunidad académica no ha sido aprovechada por todos, lo que puede reflejar una falta de incentivos o apoyo institucional. Tercero, esta disparidad en la formación puede llevar a inconsistencias en la calidad educativa. Cuarto, la falta de desarrollo profesional continuo puede limitar la actualización de metodologías pedagógicas. Por último, esta situación afecta negativamente la reputación y competitividad de la institución la cual ha promovido algunas actividades de preparación metodológica.

**Tabla 6**

*Participación en actividades de preparación metodológica promovidas por UMA*

Participación en actividades pedagógicas			Actividades pedagógicas		
Preparadas por UMA	Docentes	Porcentaje	Auto preparación	Docentes	%
Actualización de contenidos de cátedra y planificación	9	42.9%	Planificación de jornada	14	38.9%
Recursos de apoyo en clase	2	9.5%	Recursos de apoyo	11	30.6%
Multimedia	-	-	Multimedia	1	2.8%
No participa	5	23.8%			

*Nota.* Apoyo institucional en actividades de preparación académica.

Así, en la Tabla 6 se muestran los resultados de la participación docente en las actividades pedagógicas promovidas por UMA en diversas categorías. El 42.9% de los docentes están involucrados en la actualización de los contenidos de sus asignaturas y en la planificación de sus clases. Esto indica un compromiso significativo por mantener el contenido relevante y actualizado para beneficio de los estudiantes.

Respecto a los recursos de apoyo en clase, solo 2 docentes utilizan, durante la clase recursos de apoyo, proporcionados por la institución. Esto incluye materiales didácticos adicionales, herramientas tecnológicas o recursos de enseñanza específicos. Es preocupante para el autor de esta investigación que los docentes dejen de buscar mejorar su enseñanza mediante estos recursos; esto constituye una debilidad la cual evidencia la necesidad de una estrategia metodológica que potencie este aspecto.

Por otra parte, el 23.8% de los catedráticos argumentaron que se involucran en la elaboración de agendas relacionadas con la enseñanza. Esto sugiere que están comprometidos en la organización y estructuración de los temas a tratar en sus cursos, lo que puede contribuir a una planificación más efectiva y coherente. El dato preocupante es que estos no participan en ninguna de las actividades pedagógicas preparadas por la UMA. Se trata de los profesionales en el libre ejercicio de la profesión o que tienen un trabajo fijo fuera de la institución, lo cual limita su tiempo, aunque no se descarta la falta de interés por tratarse de temas fuera de su competencia, o por desconocimiento de las oportunidades disponibles.

Además, el 38.9% de los maestros está comprometido con la planificación de sus jornadas de enseñanza, lo cual implica que la mayoría de los docentes no dedican tiempo a estructurar y organizar sus actividades docentes de manera efectiva. Por tanto, este es un elemento que se debe perfeccionar para generar una mejor preparación pedagógica en el docente que contribuya a la calidad de las clases.

En cuanto a la elaboración de documentos o recursos de apoyo, un 30.6% de los docentes los elabora en su autopreparación pedagógica. Estos recursos incluyen

materiales didácticos, herramientas tecnológicas, libros de texto u otros recursos que ayuden a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Las consideraciones dadas en la entrevista de docentes es que las capacitaciones a las que dejan de asistir, cuando son invitados por la UMA, ellos las desarrollan en sus hogares para poder suplir la necesidad académica.

La mayor debilidad encontrada radica en el uso de recursos multimedia, pues el docente de Derecho aún no se familiariza con las tecnologías, solo un 2.8% los utilizan como parte de su autopreparación pedagógica. La inclusión del uso de videos, presentaciones digitales u otros medios multimedia para enriquecer sus métodos de enseñanza y mejorar el compromiso de los estudiantes es deficiente. Esta deficiencia también justifica la necesidad de la propuesta que se realizará en el capítulo III.

Este estudio requiere la inclusión de un análisis sobre el capital intelectual de los docentes en relación con sus procesos de autoaprendizaje a través de la lectura de textos pertinentes a su disciplina, especialmente aquellos relacionados con la asignatura que imparten. En la encuesta utilizada como instrumento de investigación, se incorporaron preguntas específicas para explorar esta dimensión.

**Tabla 7**

*Lectura de libros por parte del docente en un año*

Cantidad de libros leídos	Relacionados al área de la cátedra que imparte		Relacionados a otras áreas (acervo intelectual)	
	Docentes	Porcentaje	Docentes	Porcentaje
De 1 a 3 libros	9	52.9%	9	52.9%
Más de 3 libros	8	47.1%	6	35.3%
Ninguno	-		2	11.8%

Nota. Permite visualizar el hábito a la lectura por parte del docente independientemente de su área profesional.

En la Tabla 7 siguiente, se ha identificado por ejemplo, que el 52.9% de los docentes han leído de uno a tres libros relacionados con su campo profesional en el transcurso de un año. Además, un grupo de 8 docentes ha manifestado haber leído

más de 3 libros en el mismo período, aunque no se especificó el número exacto. Estos resultados muestran que la totalidad de docentes experimentan un compromiso con la lectura de textos pertinentes a las materias que enseñan.

Adicionalmente, en el contexto de la dinámica de preparación académica mediante la lectura de textos, se observa que un 52.9% de los docentes se dedican a la lectura de entre uno y tres libros al año, sobre temáticas vinculadas a otras áreas del conocimiento que no están directamente relacionadas con el campo del Derecho en lo que a su asignatura respecta. Por otro lado, un 35.3% de los docentes han leído más de tres textos en el mismo período, explorando contenidos de diversas disciplinas. Cabe destacar que 2 docentes indicaron no haber leído ningún texto categorizado en esta última clasificación, argumentando que sus lecturas no guardan relación con el ámbito jurídico.

Esta práctica refleja su dedicación y profesionalismo al abordar los contenidos de sus respectivas asignaturas y otras lecturas que no son de su campo académico, lo cual revela que un segmento significativo de los docentes muestra un interés en la adquisición de conocimientos multidisciplinarios a través de la lectura, y su disposición hacia la ampliación de horizontes académicos en la exploración de diversas áreas de conocimiento fuera del ámbito legal.

La Tabla 8 proporciona datos sobre la elaboración de estrategias de enseñanza en relación con la interacción entre docentes que imparten la misma asignatura. Ilustra que el 65% de los docentes encuestados imparten la misma asignatura con otro catedrático. Esta situación podría conducir a la posibilidad de colaboración y acercamiento de ideas pedagógicas entre los docentes que enseñan el mismo contenido. El 35% restante de encuestados declararon que no comparten la asignatura con otros docentes. Esto implica que un porcentaje considerable de los mismos tiene la responsabilidad exclusiva de enseñar una asignatura sin la participación de otros colegas.

Es notorio que solo un docente haya indicado que la preparación de los

contenidos de la asignatura se realiza de manera conjunta con otro docente, esta información no es confiable puesto que tuvo que aparecer otro docente con el que se pondría de acuerdo. Esto indica que la mayoría se encargan individualmente de la planificación y desarrollo de sus contenidos pedagógicos. En la entrevista de grupo focal se consideró la no existencia de posibilidad que haya común acuerdo para homogenizar contenidos con otros docentes ya que, en ningún momento los contratados por hora clase pueden tener el tiempo necesario para hacerlo, puesto que todos se dedican al libre ejercicio de la profesión.

**Tabla 8**

*Elaboración de estrategias de enseñanza de forma conjunta entre docentes*

Tópico	SI	%	NO	%
Otro docente imparte su misma asignatura.	11	65%	6	35%
Preparación de contenidos de esa asignatura se hace de forma conjunta.	1	6%	16	94%

Nota. Homogeneización de los contenidos a impartir por docentes de una misma cátedra

La UMA, al inicio de cada ciclo de estudio, se asegura de repartir la carga académica y reúne previamente a sus docentes con el propósito de dar indicaciones y entregar el plan de cada cátedra que se asigna a través de un contrato laboral. La institución es respetuosa del principio constitucional (artículos 60 y 61) referido a la libertad de cátedra, dejando que los docentes tengan autonomía para impartir sus clases, investigar y expresar sus ideas sin interferencia ni censura. En este sentido, son las iniciativas individuales las que prevalecen sobre la preparación de contenidos ha formado parte de sus propias iniciativas para promover la colaboración y el intercambio de buenas prácticas entre los docentes que imparten la misma asignatura. En este sentido, el tiempo laboral y la ausencia de iniciativa docente ha sido la limitante por excelencia para que se puedan promover actividades que abonen a la elaboración de una estrategia pedagógica en común.

La Tabla 9 proporciona datos sobre las estrategias de enseñanza empleadas en clase en el contexto de escenarios pedagógicos mediados. En primer lugar, es

importante destacar que se presenta una variedad de estrategias de enseñanza que pueden ser consideradas como herramientas pedagógicas que los docentes emplean para facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

**Tabla 9**

*Estrategias de enseñanza empleadas en clase: escenarios pedagógicos*

<b>Escenarios pedagógicos mediados</b>	<b>Docentes</b>	<b>Porcentaje</b>
Exposición	16	94.1%
Clase dialogada	15	88.2%
Grupos de reflexión	11	64.7%
Diálogos simultáneos	8	47.1%
Analogías	9	52.9%
Grupo de estudios organizados	8	47.1%
Trabajo colaborativo	9	52.9%
Análisis de casos	14	82.4%

Nota. Estrategias didácticas empleadas por el docente para impartir sesiones de clase.

La exposición es la estrategia más utilizada, con un 94.1% de los docentes que la emplean. Esta estrategia implica que el docente presenta información de manera unidireccional a los estudiantes, generalmente a través de conferencias, presentaciones o charlas. Aunque es una estrategia tradicional, puede ser efectiva para transmitir información clave. Lo anterior no debe significar que es la única estrategia, sino más bien está combinada con otras.

La clase dialogada es otra estrategia comúnmente utilizada, con un 88.2% de docentes que la emplean. En este enfoque, se promueve la interacción bidireccional entre el docente y los estudiantes, fomentando el diálogo y la discusión como medio principal de aprendizaje en cada clase, estableciendo una comunicación efectiva, directa y sincrónica.

Los grupos de reflexión se utilizan en un 64.7% de los casos. Esta estrategia

implica la formación de grupos pequeños de estudiantes que reflexionan sobre un tema o problema específico y comparten sus ideas y conclusiones. La efectividad de esta dinámica promueve el método vigostkiano sobre la zona de desarrollo próximo en el que los discentes aprenden de sus mismos compañeros de clase, recurrentes y con mejor rendimiento académico en el aula.

Los diálogos simultáneos son utilizados por un 47.1% de los docentes. Esta estrategia implica la realización de discusiones y debates paralelos en grupos pequeños, lo que puede fomentar la participación activa de los estudiantes. Las analogías son empleadas por el 52.9% de los docentes. Esta estrategia consiste en establecer comparaciones o similitudes entre conceptos o situaciones diferentes para facilitar la comprensión de un tema. La narración de una o varias experiencias surgidas en la realidad y que se acomoden al tema en estudio, son una estrategia efectiva para alcanzar los aprendizajes significativos, el estudiante logra aparejar esa experiencia práctica con la parte doctrinaria.

Los grupos de estudios organizados también son utilizados por un 47.1% de los docentes. En esta estrategia, los estudiantes se agrupan para estudiar de manera colaborativa y compartir recursos y conocimientos. Estos grupos son integrados de forma estratégica por el docente, dependiendo de los objetivos de la clase: combinación de mujeres y hombres; aptitudes multidisciplinarias; un estudiante aventajado en cada grupo; los que trabajan y estudian; los que están dedicados tiempo completo a los estudios.

El trabajo colaborativo es empleado por un 52.9% de los docentes. Implica que los estudiantes trabajen juntos en proyectos o tareas para fomentar el aprendizaje cooperativo-colaborativo y la interacción entre pares. El docente procura que haya una distribución de tareas en cada miembro del grupo, pero manteniendo el criterio de responsabilidad compartida con el objetivo de que todos participen en la actividad.

El análisis de casos es una estrategia utilizada por el 82.4% de los docentes. En este enfoque, se presentan situaciones o casos concretos que los estudiantes deben

analizar y resolver, lo que fomenta la aplicación práctica de los conceptos. La rama del Derecho tiene esta peculiaridad, el estudiante aprende de la exposición o definición de casos de la vida real, y relaciona el articulado de las leyes, interpreta su texto, y busca su implicación o acomodo al sujeto jurídico, al hecho jurídico y al objeto jurídico.

**Tabla 10**

*Estrategias de enseñanza empleadas en clase: proyectos colaborativos de acción pedagógica*

Proyectos colaborativos de acción pedagógica	Docentes	Porcentaje
Foros y debates	9	52.9%
Conferencias	7	41.2%
Videos	11	64.7%
Demostración	9	52.9%
Espina de pescado	1	5.9%
Trabajos de Investigación	15	88.2%
Proyección Social	4	23.5%
Mapa mental	8	47.1%
Cuadro Sinóptico	7	41.2%

Nota. Determina la estrategia didáctica empleada por el docente para impartir sus sesiones de trabajo.

La Tabla 10 presenta datos sobre las estrategias de enseñanza empleadas en clase en el contexto de proyectos colaborativos de acción pedagógica. Los foros y debates son utilizados por 52.9% de los docentes encuestados; esta estrategia la emplean como parte de proyectos colaborativos de acción pedagógica para promover la interacción y el intercambio de ideas entre los estudiantes, lo que puede fomentar el pensamiento crítico y la participación activa en el proceso de aprendizaje.

En el caso de las Conferencias, un 41.2% de los docentes las utilizan como una forma tradicional de impartir cátedra a través de la modalidad virtual, siendo efectivas para la transmisión de información clave y la presentación de conceptos fundamentales.

Respecto a los videos, el 64.7% de los docentes lo emplean como recurso digital en proyectos colaborativos para aprovechar que las aulas de clase han sido dotadas de proyectores, y cada docente tiene a su disposición la computadora con conectividad a internet alámbrico. Es a través de este recurso pedagógico que se enriquece la experiencia de aprendizaje al proporcionar contenido visual y multimedia que complementa la enseñanza tradicional. Por otro lado, un 52.9% de los docentes hace uso del recurso de la Demostración en clase ya que permite mostrar cómo realizar una tarea o actividad de forma inmediata, lo que es muy útil en contextos prácticos y aplicados.

Puede evidenciarse en esta Tabla que el recurso pedagógico de la Espina de Pescado tiene muy poca aplicación. Solo un docente argumentó hacer uso de ella, lo cual es entendible partiendo del hecho que su utilidad es más que todo para estructurar u organizar eventos históricos con un orden jerárquico, y no en todas las asignaturas se encuentran contenidos de esta naturaleza, bajo esa premisa, la ocurrencia del evento no se considera una debilidad.

Por su parte, los trabajos de Investigación (88.2%) casi tienen una cobertura total. Los trabajos de investigación son ampliamente utilizados por un alto porcentaje de docentes en proyectos colaborativos. Esto sugiere un enfoque en la investigación y el pensamiento crítico, donde los estudiantes participan en la indagación y análisis de temas específicos.

En cuanto al mapa mental, un 47.1% de los docentes advirtió hacer uso de ellos. Esta técnica gráfica se utiliza para representar visualmente conceptos y relaciones, lo que puede ayudar a organizar y conectar ideas de manera efectiva. Además, un 41.2% de los docentes manifestaron hacer uso del Cuadro Sinóptico en sus asignaturas. Esta estrategia gráfica se utiliza para resumir y organizar información de manera concisa y estructurada.

La Tabla 11 presenta datos relacionados con las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes en relación con la evaluación basada en competencias. En

primer lugar, se observa que el 94.1% de los docentes emplea la "Evidencia de conocimiento" como estrategia de evaluación en el contexto de la enseñanza basada en competencias. Esto indica que la mayoría de los docentes considera importante evaluar el conocimiento adquirido por los estudiantes como parte fundamental de la evaluación por competencias. La evidencia de conocimiento incluye pruebas de conocimiento teórico y conceptual.

**Tabla 11**

*Estrategias de enseñanza empleadas en clase en relación a evaluación basada en competencias*

<b>Evaluación basada en competencias</b>	<b>Docentes</b>	<b>Porcentaje</b>
Evidencia de conocimiento	16	94.1%
Prueba escrita abierta	16	94.1%
Evidencia de producto	5	29.4%
Evidencia de hacer	9	52.9%
Evidencia de ser	4	23.5%
Informes finales	8	47.1%
Registro de observaciones	5	29.4%

Nota. Evidencia los tipos de evaluación utilizadas por el docente para medición de conocimientos y aprendizajes.

Asimismo, se encuentra que el 94.1% de los docentes utiliza la prueba escrita abierta como estrategia de evaluación. Esta estrategia se alinea con la evaluación basada en competencias al permitir a los estudiantes demostrar su comprensión y aplicación de conocimientos de manera más profunda que una prueba tradicional de opción múltiple. Esto sugiere un enfoque en la evaluación de la capacidad de los estudiantes para aplicar sus conocimientos en situaciones de la vida real. Excepcionalmente, hay un docente que no realiza pruebas escritas ya que su método de estudio lo basa en prácticas en cada uno de los contenidos, lo cual favorece la labor

realizada en el campo.

Por otro lado, se observa que la evaluación de evidencia de producto es empleada por el 29.4% de los docentes, lo que indica que un número significativamente menor de docentes utiliza esta estrategia. Se refiere a la evaluación de los resultados tangibles o productos creados por los estudiantes como parte de su aprendizaje. Esta estrategia está relacionada con la aplicación práctica de habilidades y conocimientos en proyectos concretos.

La evidencia de hacer, que se utiliza para evaluar las acciones y habilidades prácticas de los estudiantes, es empleada por el 52.9% de los docentes. Esto sugiere que más de la mitad de los docentes considera importante evaluar la capacidad de los estudiantes para realizar tareas concretas y aplicar habilidades específicas en situaciones prácticas.

La evidencia de ser, que se refiere a la evaluación de las actitudes, valores y disposiciones de los estudiantes, es empleada por el 23.5% de los docentes. Esto indica que un porcentaje relativamente menor de docentes se enfoca en la evaluación de las dimensiones afectivas y disposiciones de las competencias de los estudiantes.

Además, el informe final como estrategia de evaluación es utilizado por el 47.1% de los docentes. Los informes finales pueden incluir la presentación de proyectos, análisis de casos, o reflexiones sobre el proceso de aprendizaje, y son una forma de evaluar el nivel de logro de competencias. Como toda evaluación, esta categoría tiene un alto contenido subjetivo pero que aun así no se desmerita por el hecho de tener un alto grado de efectividad para poder medir los resultados de los aprendizajes.

Por último, el registro de observaciones, es empleado por el 29.4% de los docentes como una estrategia de evaluación. Esto indica que algunos docentes valoran la observación directa de las acciones y comportamientos de los estudiantes como parte de la evaluación de competencias. Debe entonces el docente ser conocedor de los casos específicos de cada estudiante, viéndose en desventaja cuando los grupos de clase son numerosos, siendo ésta una de las debilidades de su

práctica docente pues no se incorporó a los instrumentos el número de estudiantes que integran cada una de las cátedras, trasladando este aspecto la inquietud para futuras investigaciones.

En resumen, los datos de la Tabla 10 indican que los docentes utilizan una variedad de estrategias de evaluación en el contexto de la enseñanza basada en competencias. La mayoría de los docentes prioriza la evaluación del conocimiento y la aplicación de conocimientos, así como la capacidad de hacer y la presentación de informes finales. Sin embargo, el uso de estrategias relacionadas con la evaluación de productos y la evaluación de actitudes y disposiciones es menos común. Esto refleja la diversidad de enfoques en la evaluación de competencias y resalta la importancia de considerar múltiples dimensiones en la evaluación integral de los estudiantes en contextos educativos basados en competencias.

Dentro de estos estudios fuera del área de especialización de los docentes en ciencias jurídicas, se encuentra un área que es indispensable como parte de la mediación pedagógica en vista que muchos de los contenidos son facilitados o mediados a través de este tipo de instrumentos como es la tecnología en la era digital. Surge la pregunta sobre ¿qué aspectos o qué funciones básicas se deben reforzar para facilitar la enseñanza de los docentes o en qué aspectos requiere de su profesionalización?

Se llegó a determinar que los educadores de la UMA en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, emplean una diversidad de estrategias pedagógicas en el contexto de proyectos colaborativos de acción pedagógica, y una variedad de estrategias de enseñanza en escenarios pedagógicos mediados. La selección de una estrategia específica está condicionada por los objetivos de aprendizaje establecidos, la naturaleza del contenido del curso y las preferencias individuales del docente en cuanto a su enfoque pedagógico. Es precisamente la diversidad y combinación de estas estrategias lo que contribuye a enriquecer la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y a promover un enfoque pedagógico más integral y eficaz.

En la entrevista con el grupo focal, los docentes comparten y concluyen que la combinación de diferentes estrategias **evidencia que los docentes tienen una preparación pedagógica y didáctica**; sin embargo, en la Tabla 11 se revela una dependencia excesiva en métodos tradicionales de evaluación y una falta de diversificación en las estrategias de enseñanza utilizadas por los docentes. Esto puede limitar el desarrollo integral de los estudiantes, al no enfocarse suficientemente en la evaluación de habilidades prácticas y competencias, ni en el uso de evaluaciones formativas continuas. Para mejorar la calidad educativa, es fundamental que los docentes integren una variedad de estrategias de enseñanza y evaluación que aborden de manera equilibrada todas las dimensiones del aprendizaje, lo cual hace necesario la implementación de una estrategia metodológica que potencie a los docentes de actividades innovadoras.

El caso de la Proyección Social (Tabla 9) suele ser preocupante. Un 23.5% de los docentes incorporan la proyección social en proyectos colaborativos. Esto implica que los estudiantes de Ciencias Jurídicas no están siendo motivados a la realización de actividades que tienen un impacto en la comunidad o en la sociedad en general, pues las tres cuartas partes del profesorado no están promoviendo la responsabilidad social y el compromiso cívico. En la entrevista de grupo focal los docentes se quejaron sobre este tipo de actividades pues no cuentan con los recursos institucionales para su implementación ni de un proyecto institucional. La consulta a miembro directivo evidenció esa debilidad, la cual es reconocida y observada por la Comisión de Acreditación del MINEDUCYT, siendo uno de los puntos clave en las debilidades encontradas en su proceso de acreditación y que tendrá su ajuste a partir del año 2024.

Formación para la utilización de la tecnología en el proceso de enseñanza aprendizaje (PEA). La preparación académica de los docentes es una de las tareas más difíciles de lograr por la cantidad de adversidades que suelen encontrarse a lo largo del proceso de profesionalización hasta lograr el perfil del docente que queremos. El ámbito tecnológico no es la excepción, máxime cuando se trata de motivar e impulsar una serie de estrategias de formación en un campo que no solo es

desconocido para muchos sino también complicado en cuanto a conocimientos innovadores.

La experiencia del sujeto que hoy investiga apunta a cinco áreas sine qua non de formación que son básicas, a decir el aprendizaje en cuanto a: texto, imágenes, video, audio y plataformas virtuales. Con estos conocimientos el docente puede desarrollar las acciones que plantea la Comisión Europea (2007) como competencias de las TIC que deben sustentarse en el “uso de ordenadores para obtener, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información y comunicarse, y participar en redes de colaboración a través de internet” (pág. 7).

## Tabla 12

### *Matriculación por iniciativa propia a cursos en TIC en la web*

Cursos	Docentes	Porcentaje
Cursos-diplomados-licenciatura	6	35.3%
Maestría	1	5.9%
Ninguna vez	10	58.8%

Nota. Iniciativa del docente en busca de su propia superación académica.

La Tabla 12 presenta datos relacionados con la matriculación por iniciativa propia de los docentes en cursos de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en línea. Se observa que el 58.8% de los docentes encuestados indicaron que nunca se han matriculado en cursos en línea relacionados con TIC por iniciativa propia. Esto refleja que más de la mitad de los docentes no ha buscado activamente oportunidades de formación en el ámbito de las TIC, lo que advierte un posible rezago en la adquisición de competencias tecnológicas en este grupo de profesionales.

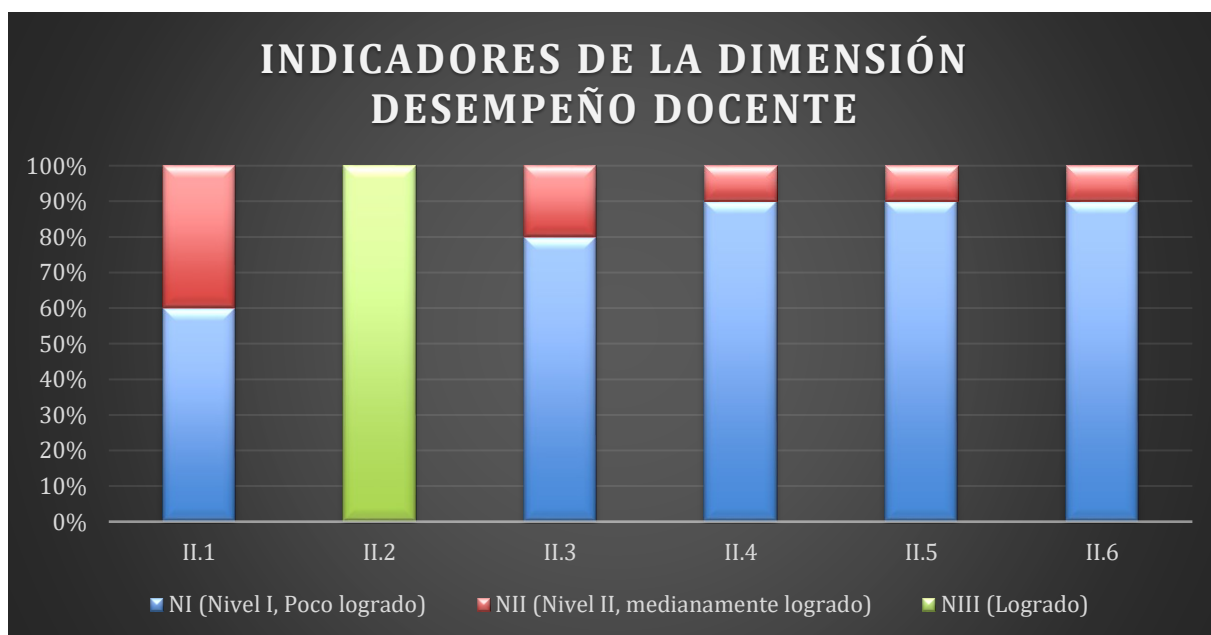
Por otro lado, el 35.3% de los docentes han optado por matricularse en cursos, diplomados o licenciaturas relacionadas con TIC en línea. Este segmento de docentes ha mostrado interés y compromiso en mejorar sus habilidades tecnológicas y su competencia en el uso de las TIC. La elección de cursos, diplomados o licenciaturas

en este campo corrobora un esfuerzo por adquirir conocimientos más amplios y especializados en TIC.

En la entrevista realizada al grupo focal se argumentó que el docente de ciencias jurídicas nunca tuvo la necesidad de utilizar tecnología sino hasta el momento que surge la pandemia, haciendo obligatoria su participación en los cursos institucionales de aprendizaje acelerado con lo básico para el manejo de las plataformas, motivándose a participar en otros cursos llamados “amigables” para el manejo de textos e imágenes. Estos resultados indican la necesidad de promover y facilitar el acceso a oportunidades de desarrollo profesional en TIC para los docentes de Ciencias Jurídicas, con el objetivo de mejorar sus competencias tecnológicas y promover la integración efectiva de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje aunque aún persiste la resistencia al cambio, considerando además que el claustro docente tiene un promedio de edad de 54 años.

### Figura 3

*Representación gráfica del estado inicial de los indicadores de la dimensión Desempeño Docente.*



Nota. Determina el logro de la dimensión Desempeño Docente con la prevalencia del Nivel I (Poco Logrado)

En correspondencia con lo anterior, los resultados del estado inicial de los indicadores de la dimensión Desempeño Docente se muestran en la Figura 3, en la cual se ha asociado un porcentaje de correspondencia de nivel de logro para cada indicador determinado en la Tabla 2 para esta dimensión, acorde al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos.

A partir de estos resultados se determinó que en la dimensión Desempeño Docente los seis indicadores se ubican en el nivel 1, por lo que, con base en el cálculo de la fórmula aplicada para obtener el nivel de logro de esta dimensión, se obtuvo el siguiente resultado:

$$\text{Nivel de la dimensión Desempeño Docente} = (4 * 1 + 1 * 2 + 1 * 3) / 6 = 9/6 = 1.5$$

Con este valor se determinó que la dimensión Desempeño Docente se ubica en el nivel I, que corresponde con el nivel poco logrado.

### **2.2.3 Resultados de la dimensión desempeño investigativo**

El desarrollo profesional docente guarda una relación intrínseca con la investigación, ya que esta última repercute positivamente en múltiples aspectos de la enseñanza y la comunidad educativa. La investigación enriquece la calidad de la pedagogía al proporcionar una base empírica para la toma de decisiones en el aula, al tiempo que estimula la actualización continua de conocimientos y fomenta una estrecha vinculación entre la actividad docente y la investigación académica, contribuyendo de manera sustancial al avance del conocimiento y al progreso de la sociedad en su conjunto.

Esta conexión entre desarrollo profesional y la investigación beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes, ya que los docentes que se mantienen actualizados con los avances en su campo, desarrollan competencias investigativas y aplican sus hallazgos en la práctica pedagógica, desempeñan un papel fundamental en el progreso académico y el éxito de sus estudiantes. Además, su capacidad para generar conocimiento relevante y aplicable a la sociedad fortalece la reputación y el impacto

de la institución educativa en su entorno. En el análisis de los indicadores que componen esta dimensión se obtuvieron los siguientes resultados.

**Tabla 13**

*Promoción de la investigación en docentes y estudiantes UMA*

Concepto	UMA promueve investigación en Docentes	%	Docentes que promueven investigación en Estudiantes	%
Siempre	14	82.4%	9	52.9%
A veces	3	17.6%	6	35.3%
Nunca	0	0.0%	2	11.8%

Nota. La Tabla muestra los esfuerzos institucionales en la promoción de la investigación, de igual forma el esfuerzo del docente por promover la investigación en sus estudiantes.

Promoción institucional de la investigación en los docentes. En esta perspectiva de la experiencia en UMA, la Tabla 13 muestra los resultados obtenidos sobre la promoción de la investigación por parte de la institución en el área investigativa sobre el estudio para evaluar la percepción de los docentes en relación con la promoción y facilitación de la investigación en la que trabajan. Los docentes fueron preguntados sobre la frecuencia con la que se promueve y facilita la investigación, se presentan tres categorías de respuesta: "Siempre", "A veces" y "Nunca".

Según los resultados de la encuesta, en la Tabla 13 se observa que una proporción significativa de los docentes (el 82.4%) responde que la institución siempre promueve y facilita la investigación por parte de los docentes. Un número menor de ellos (el 17.6%) señala que esto ocurre a veces, mientras que ningún docente indicó que la institución nunca lo hace. El resultado tiene varias connotaciones, una de ellas es que la mayoría de los docentes perciben que la institución brinda un fuerte apoyo, y otra, que fomenta la investigación docente de manera constante. Estos hallazgos sugieren que la institución es ampliamente percibida como un entorno que fomenta activamente la investigación docente de manera continua.

Investigación científica que el docente desarrolla con sus estudiantes. Al preguntarle a los docentes si promueven la investigación científica con sus estudiantes, según la Tabla 13 el 52.9% argumentaron que promueven la investigación en sus estudiantes siempre, lo que se considera un compromiso significativo por parte de estos profesionales en la formación de habilidades investigativas entre los estudiantes. El 35.3% de los docentes lo hacen a veces, lo que indica que aún hay espacio para un mayor fomento de la investigación por parte de algunos de ellos. Mientras que el 11.8% de los docentes indicaron que nunca promueven la investigación entre sus estudiantes.

Al triangular los resultados de las entrevistas, la información recabada indica que la Universidad no realiza el suficiente apoyo a la investigación docente y aunque se promueven los trabajos de investigación con los estudiantes, esta no reúne los criterios del método científico, siendo más que todo de naturaleza documental y bibliográfica pero sin rigurosidad académica. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para el análisis y la mejora continua de la cultura de investigación en la UMA, siendo necesaria la formación docente para que mejoren los criterios de exigencia investigativa.

En la entrevista a directora se confirmó esa información, la cual está considerada por retomar en próximas capacitaciones al personal docente.

Participación de los docentes en eventos nacionales e internacionales de investigación. La Tabla 14 revela información sobre el apoyo de la UMA a los docentes en la participación de estos en eventos de investigación a nivel nacional e internacional. Los hallazgos destacan varios aspectos clave: Por ejemplo: en cuanto a participación en eventos nacionales de investigación, la mayoría de los docentes (58.8%) reporta hacerlo a veces, mientras que un considerable 41.2% nunca lo hace.

En cuanto a la participación en eventos internacionales de investigación los datos son alarmantes, ya que un 70.6%, según se evidencia en la Tabla 14, señala que nunca participan en tales eventos, mientras que el 29.4% lo hace a veces.

En lo que respecta al apoyo institucional para participar en eventos internacionales de investigación, ningún docente indicó que siempre reciba el apoyo, el 41.2% lo recibe a veces, y el 58.8% nunca lo recibe.

**Tabla 14**

*Apoyo institucional y participación en eventos de investigación de los docentes*

Concepto	Siempre		A veces		Nunca	
	Doc.	%	Doc.	%	Doc.	%
Participa en eventos nacionales de investigación.	0	0.0%	10	58.8%	7	41.2%
Participa en eventos internacionales de investigación.	0	0.0%	5	29.4%	12	70.6%
La UMA le apoya para que usted participe en eventos nacionales de investigación.	6	35.3%	9	52.9%	2	11.8%
UMA le apoya para que usted participe en eventos internacionales de investigación.	0	0.0%	7	41.2%	10	58.8%
Usted publica sus investigaciones en revistas indexadas.	1	5.9%	5	29.4%	11	64.7%
Usted participa escribiendo artículos científicos.	3	17.6%	4	23.5%	10	58.8%
Usted participa de forma activa presentando sus trabajos de investigación a nivel local, y nacional.	2	11.8%	6	35.3%	9	52.9%
Usted participa de forma activa presentando sus trabajos de investigación a nivel internacional.	1	5.9%	3	17.6%	13	76.5%

Nota. Permite identificar los esfuerzos institucionales y del docente mismo para participar en eventos de investigación.

En la información obtenida de las entrevistas, los docentes manifestaron desconocer que la UMA haya apoyado a docentes en calidad de contratación hora clase para participar en eventos internacionales, siendo una información confirmada por la directora, quien manifiesta que la institución tiene por norma apoyar a docentes contratados a tiempo completo pero en otras áreas de conocimiento. Esto denota la falta de apoyo institucional cuando se trata de actividades de investigación en el extranjero, prácticamente es el reconocimiento de no recibirlo.

El docente publica sus investigaciones. En cuanto a la publicación de investigaciones en revistas indexadas, la Tabla 14 muestra que solo un docente lo

hace siempre, mientras que el 29.4% lo hace a veces, y el 64.7% nunca lo hace. Lo anterior es consecuencia que si el docente no investiga no tiene nada que publicar. Se evidencia al preguntar sobre la presentación activa de trabajos de investigación a nivel local y nacional, el 11.8% de los docentes lo hace siempre, el 35.3% lo hace a veces, y el 52.9% nunca lo hace, presentando serios problemas puesto que lo poco que se investiga no se divulga. El dato es impactante con respecto a la presentación activa de trabajos de investigación a nivel internacional, solo un docente lo hace siempre, el 17.6% lo hace a veces, y el 76.5% nunca lo hace.

Esta información fue cuestionada en las entrevistas a docentes, ya que solamente un profesional, como funcionario público (Juez), ha tenido la oportunidad de publicar para revista indexada como iniciativa propia y no como política de UMA, ya que esta no tiene convenios o asocio con revistas internacionales.

Nótese que los datos reflejan una variabilidad significativa en la participación de los docentes de la UMA en eventos de investigación, así como en el apoyo brindado por la institución. Además, la participación en la publicación y presentación de investigaciones varía considerablemente, siendo más baja en eventos internacionales. Estos hallazgos son importantes al poder abordar estrategias para fomentar una mayor participación y apoyo a la investigación entre los docentes de la UMA, especialmente a nivel internacional, para fortalecer la calidad de la investigación y la presencia de la institución en la comunidad académica global.

En la entrevista realizada a la directora regional de UMA Sonsonate comenta que la baja participación de los docentes en eventos de investigación es por la falta de incentivos o reconocimiento institucional para participar en estas actividades. La alta proporción de docentes que nunca participa en eventos internacionales es por la falta de recursos o apoyo específico para la internacionalización de la investigación que está por solucionarse con las decisiones que se tomen por las altas autoridades, ya que esa debilidad es una de las observaciones realizadas por la Comisión de Acreditación, generando un impase para su aprobación. Es necesario además la elaboración de una política clara de apoyo a la publicación de las investigaciones de

los docentes, ya que la baja tasa de publicación en revistas indexadas está relacionada con la falta de incentivos para la publicación o la falta de acceso a recursos y oportunidades para publicar en revistas de renombre.

La baja participación en eventos de investigación y la publicación limitada en revistas indexadas tiene como consecuencia una limitada visibilidad y prestigio de la UMA en la comunidad académica nacional e internacional. Esto afecta la reputación de la institución y su capacidad para atraer talento académico y estudiantes. Además, la institución tiene actualmente una deuda con la sociedad por su contribución limitada al avance del conocimiento en sus respectivas disciplinas, impactando negativamente en la calidad de la educación y la investigación.

Bajo esta perspectiva, la universidad requiere de un cambio de rumbo inmediato en sus políticas de investigación para no afectar el desarrollo profesional de los docentes, ya que al menos en este momento se limita su capacidad para mantenerse actualizados en las respectivas áreas o disciplinas. La UMA debe enfrentar los desafíos a futuro en términos de promover una cultura de investigación y proporcionar el apoyo necesario para que sus docentes participen activamente en actividades de investigación, incluyendo el recurso tecnológico para facilitarla. Estos desafíos podrían tener un impacto en la calidad de la educación y la visibilidad de la institución en la comunidad académica, generando un cambio de categoría, pasando de ser “candidata” a ser en el año 2025 una universidad acreditada.

Participación en diferentes capacitaciones para el aprendizaje de herramientas de investigación a nivel online. En la Tabla 15 se presenta información detallada sobre los factores tecnológicos en los que se apoyan actualmente los docentes para llevar a cabo sus investigaciones. En cuanto a la participación en cursos de actualización sobre educación a distancia y empleo de plataformas educativas, un 29.4% de los docentes indica que siempre participa en cursos de actualización relacionados con la educación a distancia y el uso de plataformas educativas. Un 47.1% señala que lo hace a veces, mientras que un 23.5% nunca participa en tales cursos. El último dato es indicador que una cuarta parte de los docentes de Ciencias Jurídicas pueden

presentar un posible rezago tecnológico pues pierden la actualización en el uso de TIC, llevando a problemas de adaptabilidad al cambio y a limitaciones en la calidad de la enseñanza en línea, máxime cuando se anuncia que a partir del año 2024 habrá un cambio en la modalidad de la educación a ser semipresencial en todas las carreras.

En la Tabla 15 se muestra que hay un 29.4% de los docentes que argumenta siempre se capacita en herramientas de investigación en línea; otro 52.9% indica que lo hace a veces, y un 17.6% nunca participa en este tipo de capacitaciones. El resultado evidencia la disposición de los docentes para participar en capacitaciones relacionadas con el uso de herramientas de investigación en línea en las que participan un cuarto de los docentes de la cohorte encuestada. Esto indica una variabilidad significativa en la frecuencia de participación, una proporción considerable de docentes muestra un interés intermitente en adquirir habilidades en este ámbito tecnológico. Este comportamiento puede tener un impacto diverso en la calidad y la integración de tecnologías de investigación en la educación superior.

**Tabla 15**

*Factores tecnológicos en los que se apoya el docente para sus investigaciones*

Concepto	Siempre		A veces		Nunca	
	Doc.	%	Doc.	%	Doc.	%
Participa en cursos de actualización sobre educación a distancia y empleo de plataformas educativas.	5	29.4%	8	47.1%	4	23.5%
Participa en diferentes capacitaciones para el aprendizaje de herramientas de investigación online.	5	29.4%	9	52.9%	3	17.6%
Emplea recursos tecnológicos para su auto superación en ambientes de investigación documental, bibliográfico y de campo.	6	35.3%	7	41.2%	4	23.5%
Hace uso de software para procesar los instrumentos de investigación cualitativa y cuantitativa.	4	23.5%	8	47.1%	5	29.4%
Apoyado en tecnología al realizar sus investigaciones.	7	41.2%	4	23.5%	6	35.3%
Se apoya en recursos tecnológicos para visualizar y publicar para socializar sus investigaciones.	7	41.2%	6	35.3%	4	23.5%

Nota. En La Tabla se identifican los factores tecnológicos utilizados por el docente para facilitar sus investigaciones.

El docente se apoya en recursos tecnológicos para realizar sus investigaciones. En ambientes de investigación documental, bibliográfico y de campo, un 35.3% de los docentes afirma que siempre utiliza recursos tecnológicos producto de su auto superación en ambientes de investigación; hay un 41.2% que lo hace a veces, mientras que un 23.5% nunca utiliza estos recursos. Esta variabilidad en el uso de tecnologías para el autorreforzamiento influye en la capacidad de los docentes para mantenerse actualizados en sus áreas de investigación, así como en la eficacia de su participación en actividades de investigación académica. Esta disposición a la autoformación en el uso tecnológico es el punto de partida para la formulación de propuestas de formación continua por parte de la universidad en su ruta a la acreditación.

Otro aspecto a considerar es el uso de software para procesar la información en la investigación cualitativa y cuantitativa, teniendo como resultado que un 23.5% de los docentes siempre emplea software para procesar los instrumentos de investigación lo cual significa que estos docentes pueden experimentar una mayor eficiencia en el manejo y análisis de datos, lo que facilita la realización de investigaciones de alta calidad. Un 47.1% lo hace a veces, lo cual representa un riesgo por el impacto que esto pueda generar en la calidad de la investigación dependiendo de la familiaridad y competencia de los docentes en el uso de las herramientas tecnológicas por su precisión de resultados obtenidos. Por último, un 29.4% nunca utiliza software para este propósito, deduciendo que este resultado es producto de aquellos docentes que no investigan.

En cuanto al apoyo en recursos tecnológicos para realizar investigaciones, este tiene un impacto de influencia ya que la tecnología está en constante evolución y su uso mantiene competitivos a los docentes produciendo investigaciones de alta calidad. Un 41.2% de los docentes se apoya siempre en recursos tecnológicos para llevar a cabo sus investigaciones; aunque el dato sea discreto, denota la preocupación del docente por mejorar la eficiencia de sus estudios revisando fuentes de información relevantes y con el uso de datos de manera efectiva. Otro porcentaje de docentes (23.5%) dijeron hacer uso del recurso tecnológico a veces, representando una pérdida

en la oportunidad de mantener la comunicación y proponer la colaboración con investigadores de todo el mundo, lo que enriquece las investigaciones y promueve la internacionalización de la educación superior. Y por último, un 35.3% nunca utiliza estos recursos, lo cual es entendible por aquellos docentes que no investigan, quedando relegados al uso innovador que ofrece la tecnología y a expensas del costo social que representa el no llegar a descubrir investigadores talentosos que mejoren su reputación nacional e internacionalmente.

Para finalizar el análisis de esta tabla, se exponen los resultados sobre los recursos tecnológicos en que el docente se apoya para visualizar y publicar sus investigaciones, obteniendo en el estudio que un 41.2% de los docentes siempre se apoya en recursos tecnológicos para visualizar y publicar sus investigaciones con el propósito de socializarlas en línea a través de plataformas digitales y redes académicas para extender el conocimiento a una comunidad amplia y global. Además, la encuesta refleja que existe un 35.3% de los docentes que a veces suele apoyarse en recursos tecnológicos para visualizar y publicar sus investigaciones, una respuesta congruente a partir de la cantidad de docentes que investigan no de forma continuada; el estudio advierte que un 23.5% nunca utiliza estos recursos, precisamente porque no investigan.

Estos datos registrados indican que una parte significativa de los docentes utiliza activamente la tecnología en diversas etapas de sus investigaciones, desde la capacitación en herramientas en línea hasta el uso de software especializado. Sin embargo, también existe un porcentaje notable que no aprovecha estos recursos tecnológicos. Esta información denota la importancia de promover la formación continua en tecnología y herramientas de investigación para mejorar la calidad y eficacia de las investigaciones realizadas por los docentes en la institución que hasta hoy no vislumbra sus publicaciones ni está generando impacto en la comunidad académica a nivel nacional o internacional.

En la triangulación de datos obtenidos a través de las entrevistas a docentes, estos ponen en duda que se estén utilizando software para sus investigaciones pues

desconocen que haya un docente que sepa manejar software especializados al manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de investigación. En la entrevista con la directora del centro de estudios, manifiestan que en Sonsonate, se descarta que hagan investigaciones haciendo uso de software especializados, mucho menos que se realicen publicaciones en revistas indexadas, de tal forma que el impacto académico es invisibilizado.

Otro de los aspectos considerados en esta investigación, lo constituyen las actividades que el docente realiza con sus estudiantes para promover la proyección social. La proyección social es una de las funciones básicas de toda IES, desempeña un papel fundamental en la misión y responsabilidad debido al compromiso con la sociedad, por la responsabilidad de contribuir al desarrollo y el bienestar de la comunidad en la que operan. Así, la proyección social refleja el trabajo de las instituciones académicas con las comunidades locales, nacionales e internacionales teniendo históricamente un “diseño curricular base de un determinado sistema educativo condicionado históricamente por las prácticas sociales desarrolladas dentro de una época y cultura” (Pino, 2013, p. 27).

Si las universidades son centros de generación de conocimiento, sus beneficios deben expandirse pues el conocimiento se comparte con la sociedad en forma de investigaciones aplicadas, asesoramiento técnico y capacitación. La formación ciudadana es requisito sine qua non para fomentar la conciencia cívica y la responsabilidad social. Los estudiantes aprenden sobre los problemas y las necesidades de la sociedad mientras contribuyen a su solución. La proyección social contribuye al desarrollo sostenible al abordar aspectos como medio ambiente, economía, salud, educación y otras áreas clave del bienestar humano y del planeta.

En el abordaje de esta temática, la Tabla 16 presenta algunas actividades en las cuales los docentes argumentaron realizar trabajo de proyección social. Por ejemplo, en los casos de derecho de familia, el 35.3% de los docentes comentaron que la actividad de proyección social más común entre los docentes en la UMA es la colaboración en casos relacionados con el derecho de familia en el que un grupo

significativo de docentes trabaja en casos como divorcios, matrimonios, modificación del nombre de la persona natural, entre otros, como parte de su compromiso con la comunidad y la formación de sus estudiantes en asuntos legales, a pesar de que la misma institución brinda este servicio a través de la oficina de servicio jurídico gratuito.

**Tabla 16**

*Actividades de proyección social realizadas en su cátedra con los estudiantes en el año 2022*

Concepto	Docentes	Porcentaje
Casos de derecho de familia	6	35.3%
Siembra de árboles	1	5.9%
Campaña de limpieza	1	5.9%
Asistencia legal en área penal	1	5.9%
Ninguna	8	47.1%

Nota. Identificación de las actividades de proyección social que el docente realiza con sus estudiantes.

Otros docentes de la carrera de Ciencias Jurídicas optan por actividades en el área de medio ambiente, de esta forma uno de ellos ha realizado campaña de siembra de árboles (5.9%). Esta actividad tiene un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente al contribuir a la reforestación y la conservación de áreas verdes.

Otro docente, que representa el 5.9%, argumenta participar en actividades de proyección social relacionada con campaña de limpieza, focalizadas en lugares como playas, parques u otros lugares, lo que contribuye a mantener un entorno limpio y saludable para la comunidad. Un docente, consideró realizar proyección social con la asistencia legal en área penal, colaborando en casos legales relacionados con delitos, juicios penales o asuntos legales de naturaleza penal.

Casi la mitad de los docentes encuestados (47.1%) indicó que no realizan actividades de proyección social. Esto es un indicador que si bien hay docentes comprometidos con actividades de proyección social, también existe una proporción

considerable que no se involucra en este tipo de iniciativas.

En resumen, hay docentes en la UMA que están involucrados en actividades de proyección social relacionadas con casos de derecho de familia, aunque un número más reducido participa en actividades como la siembra de árboles, campañas de limpieza o asistencia legal en el área penal. Sin embargo, este tipo de actividades no obedece a un proyecto planificado de actividades de investigación sistematizadas para su ejecución. Por otro lado, una proporción significativa de docentes aún no participa en ninguna actividad de proyección social en sus cátedras.

En la triangulación de los resultados con las entrevistas, la debilidad observada es el resultado de la ausencia de un plan que aglutine actividades de proyección social que sea producto de investigaciones de campo, lo cual se confirma con la declaración de la directora regional de Sonsonate cuando manifiesta que es otra llamada de atención para la UMA porque se debe destinar un mayor porcentaje financiero a invertir en este campo.

**Figura 4**  
*Acciones pedagógico-didácticas que realiza el docente en investigación.*



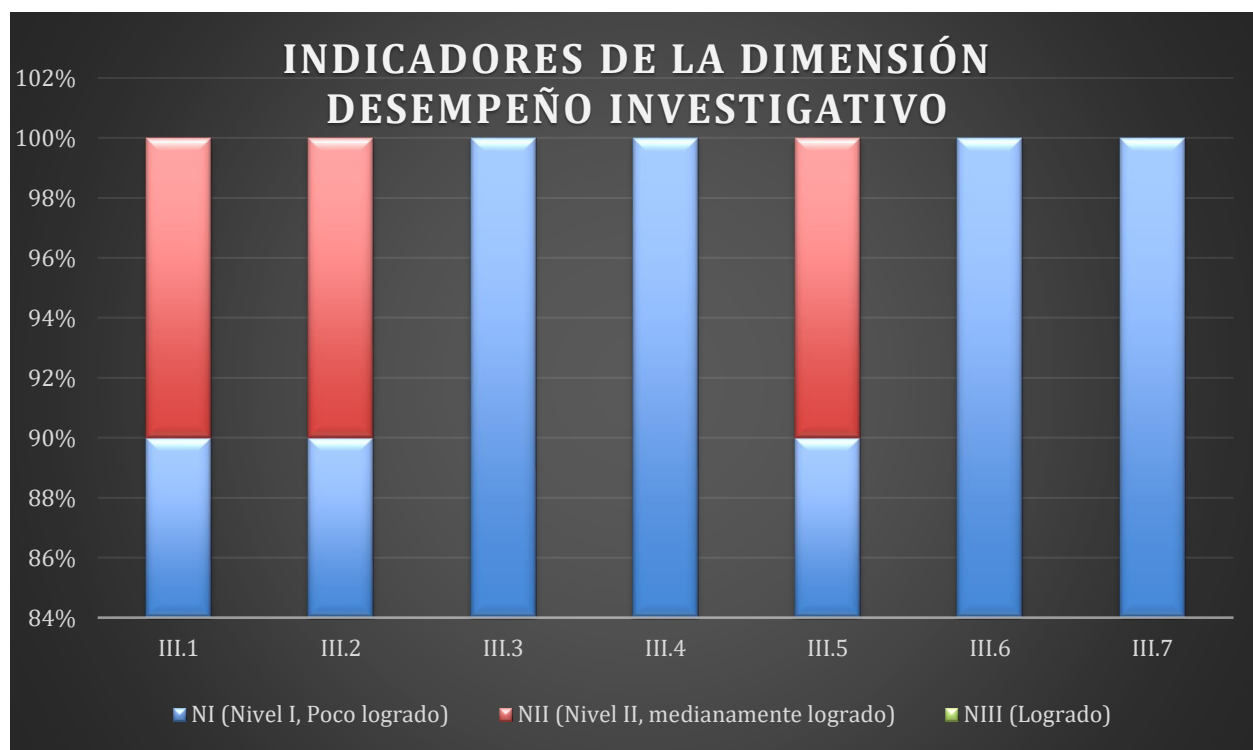
Nota. Es esta Figura se identifican las diferentes acciones pedagógico-didácticas realizadas por el docente en el campo de la investigación

En la Figura 4, se ilustra la existencia de un 76% de los docentes que nunca presentan trabajos de investigación a nivel internacional y un 53% argumenta que no lo hace a nivel local, ni mucho menos a nivel nacional. La escritura de artículos científicos es igualmente baja, con un 59% de los docentes que nunca escriben estos artículos y un 65% que no publica en revistas indexadas. La participación en eventos internacionales de investigación también es limitada, con un 71% que nunca participa.

En correspondencia con lo anterior, los resultados del estado inicial de los indicadores de la dimensión Pedagógica se muestran en la Figura 5, en el cual se ha asociado un porcentaje de correspondencia de nivel de logro para cada indicador determinado en la Tabla 2 para esta dimensión, acorde al análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos y los ítems directamente relacionados con cada uno.

**Figura 5**

*Representación gráfica del estado inicial de los indicadores de la Dimensión Desempeño Investigativo.*



*Nota.* Determina el logro de la dimensión Desempeño Investigativo con la prevalencia del Nivel I (Poco Logrado)

A partir de estos resultados se determinó que en la dimensión Desempeño Investigativo se ubicaron siete indicadores en el nivel I, por lo que, con base en el cálculo de la fórmula aplicada para obtener el nivel de logro de esta dimensión, se obtuvo el siguiente resultado:

$$\text{Nivel de la dimensión Desempeño Investigativo} = (7 * 1 + 0 * 2 + 0 * 3) / 7 = 1.0$$

Con este valor se determinó que la dimensión Desempeño Investigativo se ubica en el Nivel I, que corresponde con el nivel poco logrado.

### **2.3 Valoración del estado actual del Desarrollo Profesional Docente**

A partir del análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de revisión documental, encuestas, entrevistas, grupo focal y observación, se identificaron como principales limitantes o debilidades del proceso las siguientes:

- Falta de un sistema integral de evaluación y retroalimentación del desempeño docente.
- Insuficiente articulación entre los programas de capacitación y las necesidades reales de los docentes.
- Limitada participación de los docentes en proyectos de investigación e innovación pedagógica.
- Débil cultura institucional de desarrollo profesional continuo y reconocimiento del mérito docente.
- Escasa oportunidad para el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo entre docentes.
- Carencia de planes de desarrollo profesional personalizados y con seguimiento.

Sin embargo, también se identificaron algunas potencialidades o fortalezas en el estado inicial de la variable del objeto de estudio, entre estas las que se presentan a continuación:

- Compromiso y motivación de los docentes por mejorar su práctica pedagógica.
- Disponibilidad de recursos tecnológicos y plataformas virtuales para la formación continua.
- Valoración positiva de los estudiantes sobre el desempeño de los docentes.
- Apertura de la institución para fortalecer el desarrollo profesional docente.

De acuerdo a los resultados anteriores y del nivel de logro de los indicadores y de las dimensiones, se determinó que el nivel de logro de la variable “Desarrollo Profesional Docente” se encuentra en el nivel I, que es el más alejado de lo deseado y considerado como Poco Logrado, siendo el cálculo de sus resultados conforme a la Fórmula 1, lo siguiente:

$$\text{Nivel de una dimensión} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{indicadores} \\ \text{en el nivel I} \end{array} \right] * (1) + \left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{indicadores} \\ \text{en el nivel II} \end{array} \right] * (2) + \left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{indicadores} \\ \text{en el nivel III} \end{array} \right] * (3)}{\text{Cantidad total de indicadores de la dimensión}} \quad (1)$$

$$\begin{array}{l} \text{Nivel de la variable DPD} \\ \text{Dimensión Uno} \end{array} = (7 * 1 + 4 * 2 + 0 * 3) / 11 = 15/11 = 1.36$$

$$\begin{array}{l} \text{Nivel de la variable DPD} \\ \text{Dimensión Dos} \end{array} = (4 * 1 + 1 * 2 + 1 * 3) / 6 = 9/6 = 1.5$$

$$\begin{array}{l} \text{Nivel de la variable DPD} \\ \text{Dimensión Tres} \end{array} = (7 * 1 + 0 * 2 + 0 * 3) / 7 = 1.0$$

En resumen, los resultados valorativos de las dimensiones para determinar el nivel de la variable, a partir de la suma de los valores numéricos de las dimensiones, como se muestra en la Fórmula 2.

$$\text{Nivel de la variable} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{dimensiones} \\ \text{en el nivel I} \end{array} \right] * (1) + \left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{dimensiones} \\ \text{en el nivel II} \end{array} \right] * (2) + \left[ \begin{array}{l} \text{Cantidad de} \\ \text{dimensiones} \\ \text{en el nivel III} \end{array} \right] * (3)}{\text{Cantidad total de dimensiones de la variable}} \quad (2)$$

Considerando que el resultado podría ser un valor numérico no entero, se estableció un rango de valores para aproximar el nivel de la variable, como se muestra a continuación:

Nivel I ----- Si el resultado es  $\geq 1$  y  $\leq 1.5$

Nivel II ----- Si el resultado es  $> 1.5$  y  $\leq 2.5$

Nivel III ----- Si el resultado es  $> 2.5$  y  $\leq 3$

$$\text{Nivel de la Variable DPD} = ((3 * 1) + (0 * 2) + (0 * 3))/3 = 3/3 = \quad \mathbf{1.0}$$

Se concluye para el comportamiento de la variable investigada sobre el Desarrollo Profesional Docente, habiendo valorado sus 3 dimensiones con sus respectivos indicadores y obteniendo un resultado de **1.0**, que en conjunto se obtiene un Nivel I cuya valoración es **POCO LOGRADO**, lo que justifica entonces la implementación de una estrategia metodológica para el DPD en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas (Véase Anexo M).

### **Conclusiones parciales del Capítulo II**

Para realizar la caracterización de la variable objeto de estudio, y lograr mayor certeza y objetividad se realizó una comparación del estado actual de esta con el deseado, a través de un análisis de sus principales características definidas para sus 3 dimensiones y 24 indicadores. Con esto se logró profundizar en su caracterización, en el estudio de los antecedentes y en el análisis de los resultados de la aplicación de los instrumentos para la recolección de datos, lo que permitió identificar sus principales potencialidades y aspectos susceptibles de mejora.

Los datos expresados como resultado de la aplicación de los instrumentos de investigación, evidencian una clara necesidad de fomentar el desarrollo profesional docente de manera sistemática y continua. Una estrategia metodológica bien estructurada no solo mejorará las competencias pedagógicas y didácticas de los catedráticos, sino también impulsará su participación en actividades de investigación, publicaciones científicas y eventos académicos internacionales. Esto fomentará su desarrollo personal y profesional, y elevará la calidad educativa de la institución y su

prestigio académico. Por tanto, es crucial implementar una estrategia que garantice un desarrollo profesional integral y equitativo para todos los catedráticos, asegurando que reciban el apoyo necesario para alcanzar la excelencia académica y contribuir de manera significativa al avance del conocimiento en su campo.

# **CAPÍTULO III**

### **Capítulo III. Estrategia metodológica para el Desarrollo Profesional Docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas**

Sobre la base de los resultados del estudio del estado actual, en esta investigación se propone, una estrategia metodológica para el Desarrollo Profesional Docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta regional Sonsonate. Por lo cual, en este capítulo se presentarán sus fundamentos, elementos, componentes y características principales.

#### **3.1 Propuesta de la estrategia metodológica para el desarrollo profesional docente**

El estudio realizado en el estado actual justifica la necesidad de elaborar una estrategia metodológica sobre el Desarrollo Profesional Docente (DPD), la cual consiste en **un proceso planificado de formación académica y profesional**, que genera capacitación y formación continua durante **su desempeño docente e investigativo**. Es decir, el profesor, sistemáticamente, de forma institucional y personal, profundiza y se actualiza en temas y áreas específicas del conocimiento, algunos correspondientes a su especialización y otros, a disciplinas conexas. La propuesta está destinada a planificar y ejecutar las acciones pedagógicas que propicien la dirección de un sistemático y sistémico proceso de formación académica y profesional de los docentes.

En específico, el término *estrategia*, según Romero (2020), proviene de la palabra griega Strategos, jefes de ejército; siendo tradicionalmente aplicado en el ámbito de las operaciones militares. En el año 1944, el concepto de estrategia fue introducido en los dominios económico y académico por Von Newman y Morgenstern mediante la teoría de los juegos, en la cual su esencia subyacente es la competición. En la actualidad, este término se encuentra omnipresente en diversos ámbitos, desde el mundo empresarial y político hasta la esfera religiosa y cultural, entre otros aspectos de la vida cotidiana. Ha adquirido una connotación de uso generalizado, siendo esencial incorporarla en toda obra literaria relacionada con diversos campos del

conocimiento.

Por su parte, Davies (2000) manifiesta que la estrategia se caracteriza por tener múltiples opciones, múltiples caminos y múltiples resultados, es más complejo su diseño y son más difíciles de implementar que otras soluciones lineales. Tal como lo afirma el autor, hablar de estrategia se puede convertir en una torre de babel en la que muchos expresan ideas y quieren hacerlas valer, pero que nadie entiende a nadie. Esto ha hecho que muchas organizaciones hayan implementado estrategias que las han empantanado y los ha llevado a cometer errores graves, cuyo efecto ha sido alejarlos de verdaderos objetivos hacia los cuales querían llegar o encaminarse.

Referido al ámbito educativo, la definición de estrategia tiene una amplitud de concepciones. Es así que, Sierra (2007), luego de evaluar los aportes encontrados en diferentes autores, llega a concluir la incidencia de varios aspectos como:

- La relación entre la estabilidad interna y la inestabilidad del entorno.
- Se enmarca la estrategia en un proceso de producción mental del hombre.
- Muestran la consistencia, la firmeza, estabilidad, coherencia, resistencia, solidez, duración del comportamiento esperado, al señalar las direcciones específicas.
- Reconocen como punto de partida el diagnóstico, en tanto revelan tener en cuenta las potencialidades de los sujetos y procesos que son objeto de cambio. (pág.19)

El análisis de estos aspectos, acorde a las definiciones consultadas, lleva a la autora a plantear su propio concepto de estrategia dentro de una concepción teórico-práctica del proceso pedagógico pasando de lo real a lo deseado generando una formación y desarrollo de la personalidad de los sujetos de la educación. Sin duda, estos elementos aquí consultados no son parte de un todo acabado, sino más bien, son parte de un proceso, el cual está sujeto a modificaciones constantes.

El diseño de estas acciones pedagógicas, incluyen las que se emplean tanto para enseñar como para aprender. Por su parte, Díaz y Hernández (2010), definen la

estrategia de aprendizaje como "Un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que un estudiante adquiere y emplea en forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas" (pág. 115). Aunque el autor de esta investigación coincide con estos autores (Díaz y Hernández), considera pertinente alertar que esto no solo implica la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de valores y la capacidad para utilizar conscientemente esos procedimientos con el fin de abordar de manera efectiva los desafíos académicos, profesionales y formales.

En forma análoga, Vásquez (2010) define la estrategia de enseñanza como: Los procedimientos o recursos que, consciente y planificadamente, utiliza el maestro para promover los aprendizajes deseados. Si una estrategia es la habilidad o destreza para dirigir un asunto, las estrategias de enseñanza se pueden considerar como "aquellos modos de actuar del maestro que hacen que se generen aprendizajes, y por eso, estas estrategias son el producto de una actividad constructiva, creativa y experiencial" (pág. 22).

Los aportes de estos autores, se consideran fundamentales para comprender el desarrollo del presente estudio, especialmente, al tener en cuenta que el diagnóstico siempre constituye el punto de partida. En este sentido, debe ser lo que se confronta con lo que se desea lograr, estableciendo así que la estrategia, en esta investigación, se define como las acciones de dirección del proceso pedagógico, desde el inicio hasta la meta final. Este proceso implica la planificación, ejecución y evaluación de actividades orientadas al logro de los propósitos educativos.

En el contexto de esta investigación, se puntualiza como la "estrategia metodológica" entendida como un concepto que integra estrategia, método y técnica, cada uno contribuyendo de manera secuencial al proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Rojas (2011), una estrategia es la experiencia o condición creada por el docente para facilitar el aprendizaje del estudiante, acompañada por un método que representa el camino para alcanzar un objetivo específico. La técnica, por su parte, es vista como una serie de pasos ordenados para lograr un resultado particular. Esta concepción metodológica se adopta para abordar los objetivos definidos en la presente

investigación, implicando una serie de acciones con criterios específicos de operacionalización (diagnóstico-planificación-ejecución-evaluación).

En la Figura 3, se presenta el caso específico de la estrategia metodológica propuesta, la cual está en función de propiciar el logro del Desarrollo Profesional Docente en la Licenciatura de Ciencias Jurídicas. Este resultado se caracteriza por ser flexible para que, a partir de su ejecución, llegada a su evaluación, puedan sus acciones ajustarse o acomodarse de acuerdo a las necesidades de los sujetos activos, encausando lo vivencial a lo creativo en evolución, pero sustentado en bases sólidas que aseguren el logro de los objetivos deseados. Por tanto, también es contextualizada y dinámica, pudiendo implementarse en cualquier área de conocimiento.

El desarrollo de la estrategia metodológica del DPD, parte de la concepción que la calidad educativa exige como base la formación continua de los docentes, debiendo contemplar sus objetivos, la fundamentación filosófica, psicológica, pedagógica, sociológica y jurídica de tal propuesta, desarrollándose en dos etapas: diagnóstica, y de desarrollo u operacionalización.

### **3.1.1 Objetivos de la estrategia metodológica.**

#### **Objetivo 1: Mejorar la Formación Académica y Profesional de los Docentes**

Integra la implementación de programas de pregrado, posgrado, diplomados y cursos de actualización en áreas relevantes; el fomento de talleres y seminarios que promuevan el desarrollo profesional continuo, y el acceso a becas y programas de intercambio académico a nivel institucional, nacional e internacional.

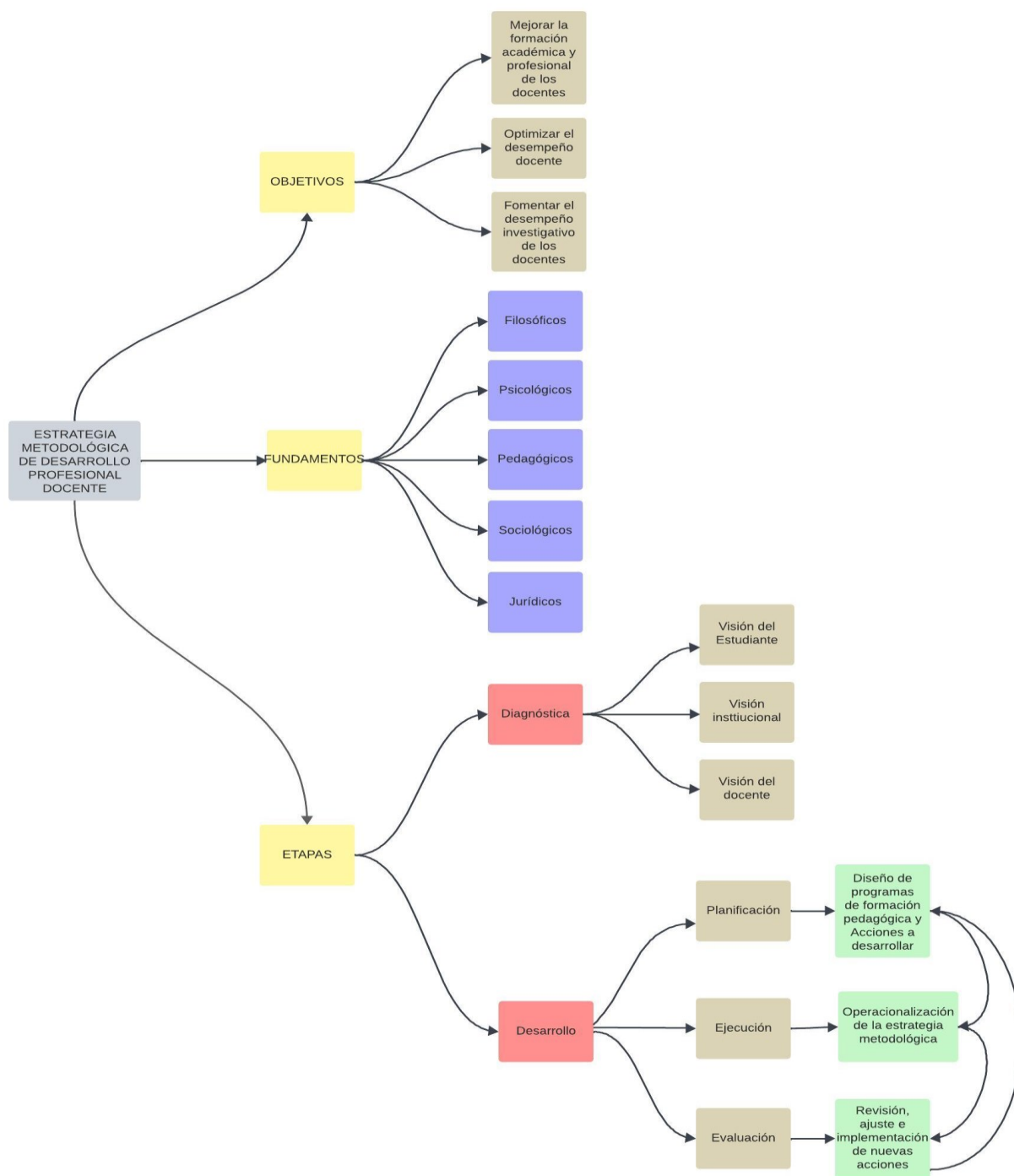
#### **Objetivo 2: Optimizar el Desempeño Docente**

Su propuesta es elevar la calidad del desempeño docente a través de la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras y efectivas; la formación en metodologías de enseñanza innovadoras y técnicas didácticas avanzadas; el establecimiento de un sistema de mentoría y acompañamiento pedagógico para el

desarrollo de habilidades docentes, y la motivación para el uso de tecnologías educativas y herramientas digitales en el aula.

**Figura 6**

*Estrategia metodológica de Desarrollo Profesional Docente*



### Objetivo 3: Fomentar el Desempeño Investigativo de los Docentes

Se proyecta el impulso, motivación y estímulo a la actividad investigativa entre los docentes para contribuir al avance del conocimiento y la innovación educativa, a través de talleres y seminarios sobre metodología de la investigación y redacción científica, el acceso a recursos y financiamiento para proyectos de investigación, el establecimiento de incentivos y reconocimiento para la publicación en revistas indexadas y la participación en conferencias académicas.

Estos objetivos proporcionan un enfoque integral para el desarrollo profesional de los docentes, abordando aspectos clave de su formación, desempeño en el aula, y contribuciones investigativas.

#### **3.1.2 Fundamentos**

**a) Fundamento Filosófico:** El proceso de formación docente incluye la apreciación de valores en la educación, en el que los docentes son orientados hacia una enseñanza que no solo transmita conocimientos, sino también valores morales y éticos. La filosofía moral aplicada a la educación aborda los dilemas éticos y las responsabilidades de los docentes, promoviendo una práctica educativa que respete la dignidad y los derechos de todos los estudiantes.

Bajo la concepción de Serpa (2005) este fundamento filosófico se basa en el estudio empírico y lógico del fenómeno educativo en el que se combinan metodologías científicas con análisis filosóficos para comprender y mejorar la práctica educativa. Como teoría de la educación, el desarrollo profesional docente examina los fines y funciones de la educación, proporcionando un marco teórico para entender el propósito y los objetivos educativos donde la reflexión crítica es una herramienta fundamental para el desarrollo profesional docente, permitiendo a los educadores analizar y evaluar su práctica de manera constante.

La integración de fundamentos filosóficos en esta investigación proporciona un marco teórico robusto y reflexivo. En su dimensión académica, se retoma este enfoque

al abordar de manera integral los aspectos epistemológicos, ontológicos, axiológicos y éticos que subyacen al proceso educativo. Al aplicar estos principios, la estrategia metodológica no solo mejora las competencias pedagógicas y profesionales de los docentes, también contribuye a la construcción de una educación superior más justa, equitativa y significativa pues contextualiza el proceso formativo dentro de un marco ético y crítico, que permite una reflexión profunda sobre el papel del docente en la transformación del proceso de enseñanza.

**b) Fundamento sociológico:** Su campo de reflexión, estudio y debate, busca un mayor conocimiento de la sociedad; esta se investiga como un todo que no depende de la conciencia ni de la propia voluntad del hombre. Gallardo et al. (2017) menciona que autores como E. Durkheim estudiaron hechos sociales como la vida religiosa, la educación, el idioma, los movimientos de población, entre otras cosas. Pero lo importante de estos estudios radica en el comportamiento social, el sistema de propiedad privada, la relación persona y consumismo, comportamiento del mercado, desarrollo de la urbe y otros, con lo cual se trata de dar explicación a los cambios estructurales y coyunturales dentro de la sociedad, y resolver problemas entre la sociedad.

Gallardo et al. (2017) escribió que la sociología y la pedagogía están relacionadas a tal grado que para entender las dimensiones sociales de la educación se deben eliminar las barreras artificiales que intentan separarlas, y que una sociología de la enseñanza debe tener por objeto la investigación sociológica de las regularidades de la educación como proceso social, como fenómeno y como función social en todos los niveles en el contexto de los efectos del conjunto de la sociedad en un sentido más estrecho tiene por objeto la investigación sociológica de la enseñanza, en tanto que organismo social consecuente, de sus funciones sociales, sus estructuras y condiciones sociales y de aquí para al análisis sociológico de los procesos educativos periféricos en las demás esferas de la vida social.

Para esta investigación, la Sociología, desde sus aportes como ciencia, constituye una herramienta para implementar las acciones de la estrategia

metodológica, según las características específicas de los ambientes educativos, la comprensión del lugar y las relaciones que se establecen entre los diferentes agentes educativos, en específico, en la Licenciatura de Ciencias Jurídicas. En sus tres dimensiones que contempla la estrategia metodológica del DPD incluye los factores de género, grupo social y cultural (comunidad educativa en la que se implementa) debiendo los docentes enfrentar, dentro de su desarrollo profesional, oportunidades y desafíos.

Como teoría sociológica, se contempla en la propuesta el aspecto funcionalista, ya que el DPD contribuye al funcionamiento y estabilidad del sistema educativo, promoviendo la cohesión social y la incorporación de valores y conocimientos. El otro aspecto social incorporado a la propuesta es el interaccionismo simbólico a través de contenidos en los que la relación docente-estudiante construyen identidad y profesionalismo.

En cuanto a la dinámica institucional, la estrategia metodológica requiere del protagonismo en su organización que tenga la capacidad de identificar valores, normas y prácticas que faciliten el DPD. Para poder promover un desarrollo institucional, a partir de la ejecución de la propuesta, se requiere de una retroalimentación constante con el monitoreo de las acciones propuestas, sin esperar que la evaluación se haga al final del proceso, con ello permite promover el cambio y la innovación dentro de la institución adaptándose a las necesidades educativas y realidad salvadoreña.

El desempeño investigativo, en su parte social, incorpora el rol profesional del docente influenciado por sus expectativas sociales sobre su participación activa en los contenidos de la realidad sujetos a investigar, requiriendo del fomento, creación, o fortalecimiento de las redes sociales, más que todo con la influencia de otros investigadores nacionales y/o extranjeros para compartir conocimientos y experiencias.

**c) Fundamento Psicológico:** Para el diseño y la aplicación de la estrategia

metodológica, esta Ciencia de la Educación se ha tenido en cuenta, ya que ha sido necesario profundizar en cuanto la subjetividad de profesores y estudiantes, según sus diferentes momentos de desarrollo. Estos elementos son importantes porque si se obvian, pueden obstaculizar cualquier intento innovador y de perfeccionamiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Rodríguez y Robaina (2017), la subjetividad se refiere al modo de pensar, de sentir, al mundo interno, y psicológico de los sujetos del proceso de enseñanza-aprendizaje, apoyados en estudios de otros autores, establecen que la subjetividad tiene una triple determinación: biológica, social y psicológica.

Rodríguez y Ramírez (2014), en esa misma línea, consideran que lo biológico es la premisa indispensable, pues sin cerebro humano no existe psiquis humana, así la maduración biológica y particularmente del sistema nervioso, repercute a lo largo de la vida del sujeto. Lo social constituye la fuente principal del desarrollo psíquico, ya que todo lo que existe en las funciones psíquicas superiores, primero es social. Y lo psicológico se convierte, a su vez, en factor de su propio desarrollo, pues mediatiza, desde las primeras edades, la influencia de lo biológico y lo social e impide su acción mecánica.

A partir de esta investigación, en sus tres dimensiones, se comparten algunas de las bases psicológicas que acompañan los procesos educativos de formación, adaptados al caso específico de la formación continua o DPD:

- El docente se vuelve estudiante, y como tal, es un sujeto a formar, asumiendo una actitud activa y responsable durante este proceso. Como sujeto activo no solo consume y acumula información, sino que la busca y produce, problematiza, critica, transforma y la utiliza de manera consciente, creando nuevas situaciones.
- La institución educativa debe promover la generación de conocimiento, orientando a los docentes al desarrollo de investigaciones cuyos temas sean de relevancia para la sociedad, desarrollando habilidades, valores, actitudes encaminadas al desempeño profesional eficiente, ético y

responsable.

- La institución debe promover la unidad y empatía entre lo cognitivo y afectivo en el proceso de enseñanza aprendizaje, que el estudiante participe metodológicamente de las investigaciones que se desarrollen, convirtiéndose en actores protagónicos de desarrollo.
- La socialización que el docente realice de los conocimientos nuevos, fomenta su configuración cerebral como consecuencia de su interacción con el medio cultural que lo rodea, determinando características cognitivas y comportamentales variables según los sujetos y constituye la justificación biológica de la necesidad de la influencia social a través del proceso de enseñanza-aprendizaje (Rodríguez, 2017). La puesta en práctica de estos conocimientos hará destacar los aprendizajes significativos durante todo el proceso de desarrollo profesional del docente.

Difícilmente, el docente se apropiará de los contenidos que reciba en su proceso de formación si no se le brinda la oportunidad de interactuar con el entorno. Vygotsky denominó esta conexión como vivencia o experiencia emocional (Del Cueto, 2015). La vivencia se entiende como un prisma a través del cual se ejerce la influencia del entorno en el desarrollo psicológico del individuo. En este contexto, "siempre estamos ante una unidad indivisible de las características personales y de las características situacionales" (Rodríguez, 2017, p. 83).

**d) Fundamento Pedagógico:** Algunos docentes sostienen la creencia de que ser buenos profesionales y transmitir su experiencia es suficiente para ser considerados excelentes profesores en la Educación Superior. Esta perspectiva, aunque no carece de fundamento, no abarca la totalidad de la realidad, ya que implica una responsabilidad más amplia (Díaz, 2014). La Pedagogía de la Educación Superior se encarga precisamente de este proceso como una ciencia que lo respalda, otorgando así importancia a la capacitación de los docentes en aspectos específicos de la ciencia pedagógica.

Todo aquel que se considere docente debe reconocer los conceptos esenciales

de la Pedagogía y saber adecuarlos y aplicarlos con mayor facilidad a la ciencia que imparte. En pleno siglo XXI, el abanico de áreas de conocimiento o el apareamiento de nuevas ciencias exige de una visión pedagógica lo suficientemente consolidada para enfrentar los retos del desarrollo de la sociedad, presentándose en tres tipologías:

- El proceso de educación formal
- El proceso de educación no formal; y
- El proceso de educación informal.

El primero tiene un carácter sistemático y se fundamenta en conceptos pedagógicos desde la educación primaria hasta la superior. El segundo se caracteriza por la realización de actividades complementarias de carácter práctico o experiencial, de base esencialmente formativa, cuya planificación no requiere un número estructurado de días. El tercero, es un proceso educativo extraescolar que se desarrolla bajo los auspicios del hogar y la familia y se complementa con instituciones sociales, de calle, seculares o cotidianas. Respecto a los dos primeros, el ambiente educativo debe estar basado en la relación docente-discente con un proceso sistemático, organizado y eficiente. Este proceso se sustenta en fundamentos teóricos y lo lleva a cabo personal especializado, es decir, los docentes (Díaz, 2014).

La Educación Formal corresponde a los niveles parvulario, básico, medio y superior. Al referirse a la educación no formal, en el art. 10 inc. 1 LGE se define como aquella que se ofrece con el objeto de completar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la Educación Formal. Es sistemática y responde a necesidades de corto plazo de las personas y la sociedad.

Además, la misma ley en el art. 10 inc. 2, reconoce que existe la Educación Informal, que se adquiere libre y espontáneamente, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres y otras instancias no estructuradas, y que forman parte del sistema educativo.

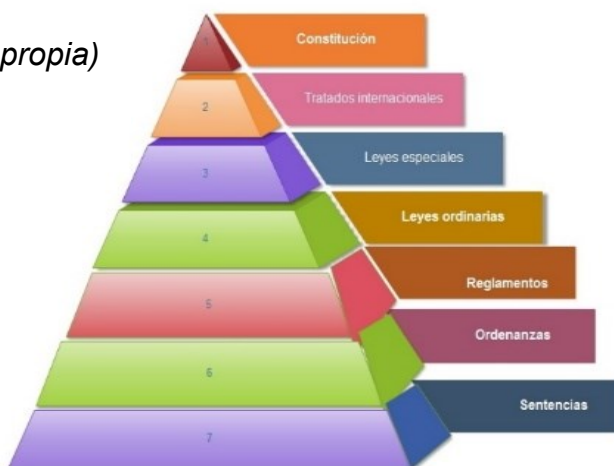
El otro elemento que constituye parte de esta fundamentación pedagógica-didáctica es el diseño y dinámica curricular, cuyo enfoque debe realizarse sobre la base de las tendencias de realidad nacional adecuándolas a las necesidades territoriales en las que intervienen las instituciones educativas de nivel superior. Lo anterior presupone la implementación de currículos abiertos que respondan a las tendencias o cambios de los acontecimientos sociales, que se ajusten a las necesidades de la sociedad y al desarrollo económico, que vayan al encuentro de la relación docente-discente-sociedad, con la elaboración de un sistema curricular en el proceso de formación de profesionales: la carrera, la disciplina, la asignatura, la unidad didáctica, la clase, en fin, se trata de la dinámica de los componentes didácticos en el sistema.

En este sentido, los componentes que integran la estrategia metodológica del DPD propuesto solamente incluyen la educación formal y no formal.

**e) Fundamento jurídico:** La base legal del sistema educativo salvadoreño, se encuentra identificada con la Pirámide de Kelsen (Figura 3), en la que se establece la jerarquía de leyes que parten de la Constitución de la República, seguida de los tratados internacionales que forman parte de las leyes de la república según el art. 144 inc. 2 de la Constitución (1983).

**Figura 7**

*Pirámide de Kelsen (autoría propia)*



Nota. Determina el orden de aplicación de las normas jurídicas respetando su Jerarquía. Adaptada al caso salvadoreño.

Las leyes especiales se dictan para regular una materia en particular y de forma específica, generada de una necesidad en concreto; en su orden, estas leyes están precedidas por las de carácter ordinario en las que se incorpora el derecho sustantivo, el cual permite la generación del reglamento respectivo que contempla la parte procesal o de aplicación de la norma jurídica sustantiva. Por último, se encuentran las ordenanzas y las sentencias de los diferentes órganos e instancias judiciales.

La Constitución de la República de El Salvador en el Título I, Capítulo Único, “La Persona Humana y los Fines del Estado”, establece lo siguiente:

Art. 1 El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. Y continúa estableciendo: ...en consecuencia, es obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

En el Título II, “Los derechos y garantías fundamentales de la persona, Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Tercera: “Educación, Ciencia y Cultura”, dispone en los artículos del 53 al 64, todos los derechos y obligaciones dentro del área educativa, emanando de cada uno de estos artículos las leyes y ramal jurídico de donde parten las disposiciones jurídicas secundarias que regulan el quehacer educativo, llámense Ley General de Educación, Ley de Educación Superior y su respectivo Reglamento (1996), Ley de la Carrera Docente y su Reglamento (1996), y el resto de normas jurídicas que propician las bases legales de la educación (Constitución de la República de El Salvador, 1983).

El monopolio de la educación se lo agencia el Estado como el ente responsable y primer obligado a la conservación, fomento y difusión; sin embargo, garantiza a las personas naturales y jurídicas la libertad de establecer centros privados de enseñanza con el propósito de dar cobertura educativa a nivel nacional, la autorización de su funcionamiento lo hace a través de concesiones especiales luego que estas instituciones cumplan con ciertos requisitos acorde al nivel de educación que se imparta.

Respecto a la formación-capacitación del Magisterio, la Carta Magna contempla en el art. 57 inc. 3 Cn que el Estado “podrá” tomar a su cargo, de manera exclusiva, la formación del gremio; sin embargo, el legislador alcanzó a prever que el Estado mismo no tiene los recursos necesarios y suficientes, por lo que esta disposición jurídica la registró como Facultativa y no Imperativa, de tal forma que la realidad se presenta mediante un híbrido, con responsabilidad compartida con instituciones privadas.

Peculiar distinción merece el art. 60 inc. 1 de la Constitución de la República (1983) que establece un mandato expreso sobre el ejercicio de la docencia, la cual no podrá impartirse sin la debida acreditación, debiendo el profesor mostrar “capacidad” en la forma en que la ley disponga.

El art. 12 de la Ley de la Carrera Docente (1996), regula: “A partir de la vigencia de la presente Ley, los centros educativos estatales, de instituciones autónomas, municipales o privados únicamente podrán nombrar educadores inscritos previamente en el Registro Escalafonario.” Aunque la disposición es clara, muchas instituciones educativas en El Salvador, continúan contratando personal que no tiene título de profesor, Licenciado en Educación, Maestro en Educación Superior, o Doctor en Educación, ni mucho menos han llenado los requisitos contemplados en el art. 7 y 14 de la Ley de la Carrera Docente (LCD), lo cual implica una flagrante violación a la ley.

Ante esta situación, algunos profesionales de nivel superior pretenden ampararse a la jerarquía de leyes, ya que el art. 61 Cn (1983) expresa que: “la educación superior se regirá por una ley especial (...)”, dicha ley es la Ley de Educación Superior, la cual no contempla en su articulado la permisibilidad de que profesionales que no ostenten títulos en educación (acreditación) puedan impartir cátedra. El único espacio jurídico transitorio, fue la apertura de cursos pedagógicos de un año de estudios en los que se cursarían por lo menos 32 unidades valorativas en esa área según el art. 16 LCD (Asamblea Legislativa, 1996). Dicha disposición ha sido derogada puesto que estos cursos fueron suspendidos por el MINEDUCYT en el año 2015; sin embargo, en abril de 2023, la Dirección Nacional de Educación Superior abrió los cursos de 40 horas para poder certificar a los docentes de educación superior

por tres años. Esta medida incluye a todos los docentes de nivel superior, incluyendo a los escalonados acreditados.

Los fundamentos descritos anteriormente, han permitido elaborar la estrategia metodológica para lograr un desarrollo profesional docente de forma continua, se apoya en los siguientes presupuestos teóricos:

- a) Ineludible unidad entre la teoría, metodología y práctica a partir de la fundamentación jurídica y pedagógica como punto de partida que sustenten los enfoques teóricos que se deben abordar en el proceso de formación docente.
- b) Diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación periódica de la estrategia por parte de la institución educativa a cargo de la formación docente, enfocando las necesidades de aprendizaje y preparación, teniendo como base la planificación de la carrera, los programas de estudio de cada materia y la realidad nacional.
- c) El eje central de la planificación e implementación de la estrategia lo constituye el docente en formación como protagonista del proceso educativo. La propuesta de desarrollo profesional del docente funcionará bajo los siguientes supuestos: compromiso del docente en impulsar una educación de calidad, disposición al trabajo, motivación a la superación, compromiso con la mejora continua de la calidad educativa.

En resumen, desde un enfoque filosófico, se indaga en los principios éticos y axiológicos que guían la formación del docente y su práctica educativa. Desde una perspectiva sociológica, se examinan las dinámicas sociales y culturales que influyen en el rol del docente y su interacción con el entorno educativo. En el ámbito psicológico, se consideran los procesos cognitivos y emocionales implicados en el aprendizaje y la enseñanza, así como la comprensión del desarrollo humano en el contexto educativo. Desde una mirada pedagógica, se analizan las teorías y metodologías de enseñanza-aprendizaje que fundamentan la práctica docente y su impacto en el desarrollo de competencias. Por último, desde una perspectiva jurídica,

se exploran las normativas y marcos legales que regulan la formación y el ejercicio profesional de los docentes, así como los derechos y responsabilidades inherentes a su labor educativa.

En conjunto, estos fundamentos multidisciplinares proporcionan un marco integral para la formulación de una estrategia efectiva de desarrollo profesional docente que responda a las demandas y desafíos del sistema educativo salvadoreño, en particular el de nivel superior.

### **3.1.3 Etapas de la estrategia metodológica**

#### **Etapa de Diagnóstico**

Según Águila (2015), el diagnóstico es el proceso de análisis de la realidad educativa mediante un sistema lógico de indagaciones y de elementos recogidos, hasta llegar a un resultado como conclusión diagnóstica. Permite conocer las competencias de los profesionales en ciencias jurídicas, docentes universitarios, en cuanto a los conocimientos adquiridos, títulos universitarios, capacitaciones, participación en congresos, artículos científicos escritos, libros u otros documentos escritos en su vida profesional, asistencia congresos internacionales como ponente o como participante pasivo.

Esta etapa pretende diagnosticar los conocimientos necesarios para perfeccionar el quehacer educativo de los docentes de la Universidad Modular Abierta Sonsonate en el área de ciencias jurídicas, y su participación en la sociedad del conocimiento. El diagnóstico se desarrolló con los docentes de la institución donde se aplicará la estrategia, a partir de 3 instrumentos: encuesta, entrevista a dirigentes, entrevista en grupo focal y guía de observación de clase como actividad integradora con los estudiantes. En cada actividad predomina el interés por conocer las competencias del profesional y su visión educativa para afrontar los nuevos retos para integrarse a un proceso de formación continua de desarrollo profesional docente.

## **Etapa de Desarrollo**

El proceso de formación continua conlleva al desarrollo profesional docente como etapa posterior al diagnóstico practicado a los docentes pertenecientes a la institución educativa. Para el desarrollo de esta etapa se consideran tres momentos: el de planificación, el de ejecución de la estrategia de formación continua y el de evaluación para generar una revisión de proceso y ajuste a las debilidades presentadas.

### **Paso 1. Planificación de la estrategia metodológica**

La planificación en el área administrativa, según Robbins et al. (2018), se destaca como la fase principal y primordial, siendo clave para el éxito. Para Serbolov (2015), esta debe proporcionar métodos y herramientas que posibiliten la evaluación de factores que influyen positiva o negativamente en la toma de decisiones, con el fin de prever de manera anticipada alternativas de acción adecuadas para diversas situaciones potenciales. Tomando en cuenta esta definición, se puede afirmar que planificación es un proceso de trabajo ideado de forma ordenada para la realización de una serie de actividades futuras.

La herramienta en sí, como proceso, contempla una serie de procedimientos en los que se responde a las interrogantes: ¿Qué? El desarrollo del proyecto de formación docente de forma continua o desarrollo profesional docente, ¿Cómo? Las diferentes actividades y acciones que se desarrollarían, ¿Con qué? Los recursos que se utilizarán para el impulso de dichas actividades dentro del proyecto, ¿Cuándo? La definición de los tiempos en que se desarrollarán esas actividades y ¿Quiénes? Los encargados de llevar a cabo la formación continua del docente. Las dos últimas interrogantes dependerán no de la propuesta del investigador sino más bien de la iniciativa de la institución educativa que opte por ejecutarla.

Se presenta la planificación en tres dimensiones que ofrece la estrategia metodológica que ofrece mejorar la formación y desempeño individual de los docentes, y el desarrollo de una cultura educativa basada en la investigación y la mejora continua. Su implementación se proyecta como un catalizador para enriquecer la

profesionalización del cuerpo docente para mejorar la calidad educativa, contemplando las acciones que en lo sucesivo se describen.

#### **a) Formación académica y profesional de los docentes**

A través de un enfoque integral y orientado a resultados del diagnóstico, se delinean a continuación acciones específicas destinadas a fortalecer la calidad y pertinencia de la formación académica ofrecida a los docentes, incidiendo en la alineación con las tendencias pedagógicas contemporáneas, la actualización constante de contenidos curriculares y la implementación efectiva de metodologías innovadoras. Este planteamiento, respaldado por un análisis exhaustivo del proceso de validación y evaluación que integra los desafíos institucionales, el autor de esta investigación busca no solo potenciar la excelencia académica del cuerpo docente, sino también asegurar una formación integral que responda a las demandas cambiantes del entorno educativo superior.

Las acciones que incluye son:

**Acción: Presentar resultados de la investigación sobre la estrategia metodológica del DPD a las autoridades de la IES.** Organizar una reunión con las autoridades del Consejo Directivo con el objetivo de exponer la estrategia y buscar apoyo institucional que facilite la obtención de datos y los permisos necesarios.

**Acción: Motivar a los docentes.** Generar expectativas sobre la importancia de la formación continua del docente. Se busca fomentar la participación activa en la contestación de los instrumentos, bajo un criterio riguroso que se acerque a la veracidad de los datos. Además, se pretende abrir un espacio para nuevas ideas sobre el proceso de formación continua.

**Acción: Aplicar los instrumentos diagnósticos.** Identificar las necesidades de formación y capacitación en las que el docente considere requerir, combinadas con las propuestas institucionales, mediante la aplicación de encuestas, entrevistas. Estas debieran tener en cuenta los resultados del estudio del estado actual.

**Acción: Sistematizar la información e interpretar resultados.** Tras la recolección de datos, se debe generar una sistematización e interpretación de resultados a fin de analizar las entrevistas llevadas a cabo con los docentes seleccionados durante el proceso de investigación e incorporar sus expectativas en la estrategia para abordar la problemática de la formación continua. Posteriormente, confrontar estos resultados con la perspectiva de los estudiantes respecto al desarrollo profesional de los docentes y la mejora de los métodos utilizados para generar aprendizajes significativos.

**Acción: Organizar el proyecto de formación continua.** En el proyecto se define la oferta de educación formal y no formal para los profesionales incorporados a la cohorte de docentes por carrera, por disciplinas o por contenidos de capacitación.

Con el fin de potenciar la calidad y la eficacia de la enseñanza universitaria, se propone la contratación de docentes a tiempo completo, de conformidad con las prescripciones legales vigentes del art. 37 lit. "f" LES. Esta medida pretende optimizar el nivel de dedicación de los educadores, propiciando así conexiones más sólidas y compromisos más profundos con la institución académica. Al adoptar un enfoque de contratación a tiempo completo, se anticipa una mayor disponibilidad de tiempo y recursos intelectuales por parte de los profesores, permitiendo una mayor participación en actividades académicas, investigación y tutorías. De esta manera, se aspira a fortalecer la conexión entre los educadores y la universidad, incidiendo positivamente en la calidad del proceso educativo y en el fomento de un ambiente académico más enriquecedor.

La relevancia de la contratación a tiempo completo radica en su potencial para propiciar una implicación más profunda de los docentes en las funciones sustantivas de la institución educativa. Este enfoque, respaldado por la normativa legal pertinente, constituiría un estímulo para que los profesionales de la educación dediquen un mayor porcentaje de su tiempo a la planificación de clases, investigación académica y asesoramiento a estudiantes. La profundización del compromiso docente, consecuente con una relación laboral de tiempo completo, podría traducirse en una

mejora significativa de la calidad educativa y contribuir al fortalecimiento de la comunidad académica en su conjunto. Este planteamiento, fundamentado en la observancia de las disposiciones legales pertinentes, postula una estrategia concreta para optimizar la labor educativa en el contexto universitario, generando así un entorno más propicio para la excelencia académica.

**Acción: Implementar y desarrollar cursos de formación docente.** Estos deben estar relacionados con las carreras académicas que se desean potenciar. En el caso de las ciencias jurídicas y la educación pedagógica priorizados o definidos en el diagnóstico, se tiene como ejemplo:

#### CURSOS Y ESPECIALIZACIONES

##### Área jurídica:

- Derecho constitucional
- Derecho internacional privado y público
- Derecho de familia
- Derecho Registral
- Derecho notarial
- Derecho civil y procesal civil
- Derecho Mercantil
- Derecho Penal y procesal penal
- Derecho Penitenciario
- Criminología
- Derecho administrativo
- Derecho ambiental
- Derecho laboral
- Derechos humanos
- Derechos sobre violencia de género

### Área Pedagógica:

- Fundamentos de mediación pedagógica
- Comunicación y educación
- Resolución de conflictos en el aula
- Diseño de estrategias de mediación pedagógica
- Comunicación popular y Dinámicas de ambientación en clase
- Ética y valores
- Diversidad cultural

Cada participación deberá acreditarse, llevando un registro personal de cada docente que le permita comprobar las competencias adquiridas en aquellas ramas del conocimiento que haya identificado como prioritarias para su desarrollo profesional docente en cualquiera de las ramas de derecho público, privado o social, en los ámbitos nacional e internacional. El docente tiene la libertad de elegir los contenidos en los que desea participar, acorde a las necesidades que considere oportunas para ampliar su conocimiento y que formen parte del acervo intelectual requerido para impartir su cátedra.

La institución académica contempla la implementación de un sistema estratégico de reconocimiento y recompensa destinado a fomentar y valorar la participación activa de los docentes en diplomados y cursos de actualización que se caractericen por su enfoque académico riguroso. Este enfoque se distingue por la exigencia de productos intelectuales arbitrados, tales como reseñas, artículos y ensayos, como requisito indispensable para validar el reconocimiento otorgado. La inclusión de este componente no solo asegura la calidad de la participación académica, sino también nutre la producción científica y el desarrollo intelectual del cuerpo docente, alentando la generación de conocimiento y la integración de perspectivas críticas en la comunidad educativa.

La validación de los reconocimientos propuestos se fundamentará en la cantidad sustancial de horas dedicadas a la participación activa en los diplomados y cursos de

actualización. Este requisito cuantitativo se debe reconocer por el compromiso temporal de los educadores en la mejora continua de sus competencias, subrayando la importancia estratégica de una formación continua y extensa en el ámbito académico. En consecuencia, la institución consolida un sistema de incentivos que celebra la participación cualitativa en actividades formativas, reflejando así el compromiso sostenido de los docentes con su desarrollo profesional y la promoción de la excelencia académica.

La implementación de políticas de formación permanente y programas de capacitación, respaldados financieramente por la institución, debe representar una estrategia esencial para fomentar el desarrollo profesional docente. Estos programas, concebidos con el propósito de garantizar una participación equitativa entre todos los profesionales, se erigen como un medio para abordar las demandas cambiantes del entorno educativo contemporáneo y para promover prácticas pedagógicas innovadoras. La financiación interna de estas iniciativas representa el compromiso de la IES con la mejora continua, y elimina barreras económicas que podrían obstaculizar el acceso igualitario a oportunidades de desarrollo profesional.

Concomitantemente se debe llevar a cabo una exhaustiva identificación de las áreas en las que los docentes con historial limitado de capacitaciones requieren reforzar sus conocimientos. Este análisis de necesidades se sustentará en criterios objetivos y en la retroalimentación de los propios educadores, permitiendo una determinación precisa de las áreas prioritarias para la formación. La medida, orientada a personalizar los programas formativos según las necesidades individuales y colectivas, asegura un enfoque pertinente y específico. Al centrarse en las áreas donde los participantes requieren fortalecer sus competencias, se garantiza que los programas sean pertinentes y efectivos, maximizando así el impacto positivo en la calidad de la enseñanza y en la consecución de los objetivos institucionales.

**Acción: Definir la cobertura financiera.** El soporte financiero para el impulso de una estrategia metodológica de esta naturaleza, puede extenderse a otras instancias, verbigracia los recursos gestionados ante el MINEDUCYT, gobierno central

o instituciones extranjeras, buscando la firma de convenios de cooperación que faciliten el financiamiento del proyecto en su conjunto. De igual forma, deberá elaborar un escalafón diversificado para el pago de la hora clase bajo criterios de preparación académica sustentada en la obtención de diplomas y títulos, debiendo cada docente presentar los atestados, siendo la parte financiera el aliciente motivacional a la incorporación del docente en el proceso de formación continua. El programa y los contenidos a desarrollar en los cursos o carreras de estudio dependerán de las instituciones que la impartan, de igual forma, los plazos durante los cuales se desarrollarán los módulos.

Por otro lado, se debe promover la integración de incentivos atractivos dentro de las políticas institucionales siendo esta una estrategia esencial destinada a motivar a los profesionales a obtener títulos de licenciatura, maestría y doctorado adicionales a sus áreas de desempeño. Este enfoque, fundamentado en la premisa de la formación académica avanzada como un pilar crucial para el enriquecimiento profesional, busca fomentar la adquisición de conocimientos especializados y la diversificación de habilidades entre el cuerpo docente. Los incentivos propuestos deben ser concebidos con meticulosidad para alinear los intereses individuales de los educadores con las metas institucionales, promoviendo así una cultura de aprendizaje continuo y la excelencia académica.

La efectividad de estos incentivos se verá respaldada por medidas concretas que garanticen una mejora palpable en la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Es imperativo establecer mecanismos de evaluación y seguimiento que permitan medir el impacto positivo de la formación adicional en las prácticas pedagógicas y en los resultados académicos. La correlación entre la adquisición de títulos complementarios y la mejora en la calidad educativa debe ser objeto de análisis sistemático, proporcionando así una base empírica para ajustar y optimizar continuamente los incentivos. Además, la congruencia entre los incentivos y la disponibilidad económica de la institución garantiza la sostenibilidad de estas políticas a lo largo del tiempo, asegurando una gestión eficiente de los recursos financieros en pro del desarrollo

profesional y la excelencia académica, tomando en cuenta que la capacidad instalada institucional no se afectará sobremanera.

**Acción: Conformar comisión dedicada a la actualización constante de los currículos académicos.** Esta acción emerge como medida estratégica para facilitar la gestión integral de la información relevante sobre los logros académicos, el desempeño profesional y la producción científica de los docentes. Esta iniciativa, anclada en la necesidad de optimizar la transparencia y accesibilidad de la información curricular, propone un enfoque sistemático para la recopilación y actualización dinámica de los datos académicos de los profesionales. La implementación de un software específico proporcionará una plataforma centralizada que agilizará la gestión de la información curricular, permitiendo a la institución y a los propios docentes acceder de manera eficiente a un registro completo y actualizado de sus perfiles académicos.

Adicionalmente, la posibilidad de considerar el otorgamiento de incentivos a aquellos profesionales que mantengan una constante formación académica establece un mecanismo para estimular y reconocer el compromiso continuo con el desarrollo profesional. Este enfoque, alineado con la premisa de la formación permanente como un pilar fundamental en el ámbito académico, busca no solo mantener actualizados los conocimientos y habilidades de los docentes, sino también fortalecer la cultura de aprendizaje continuo dentro de la institución. La viabilidad y eficacia de este incentivo puede ser evaluado mediante la monitorización de la participación en actividades formativas y la correlación con mejoras en la calidad de la enseñanza y la producción académica, consolidando así una estrategia integrada para el desarrollo y reconocimiento profesional en el entorno académico.

**Acción: Reestructurar la distribución de asignaturas en los programas académicos.** La asignación específica de disciplinas de ciencias básicas a profesores noveles y la delegación de materias aplicadas y con teoría compleja a docentes con una sólida experiencia, constituye una estrategia que busca potenciar el desarrollo profesional docente mediante la optimización de las competencias y habilidades de

los educadores en función de su nivel de experiencia. Esta acción se sustenta en la premisa de proporcionar una transición gradual hacia la responsabilidad docente, permitiendo a estos educadores desarrollar y perfeccionar sus habilidades pedagógicas en un contexto académico más estructurado y menos complejo, lo que contribuirá a su crecimiento profesional y a la mejora progresiva de sus competencias.

Simultáneamente, la designación de profesionales con una sólida experiencia para liderar materias aplicadas y con teoría compleja busca capitalizar la pericia acumulada por estos educadores a lo largo de su trayectoria. Este enfoque reconoce la importancia de la experiencia en la transmisión eficaz de conceptos avanzados y su aplicación práctica. Al colocar a docentes experimentados al frente de asignaturas con mayor complejidad teórica, se busca asegurar la excelencia en la enseñanza de contenidos especializados, aprovechando la experiencia acumulada para guiar a los estudiantes en su comprensión y aplicación efectiva de conceptos más avanzados. En conjunto, esta estrategia de distribución de asignaturas promueve un entorno académico equilibrado y propicio para el desarrollo progresivo de los profesionales docentes en distintas etapas de sus carreras.

La concepción de programas de apoyo profesional que integren tanto a docentes noveles como experimentados constituye una estrategia integral para el Desarrollo Profesional Docente. La implementación de mentorías protagonizadas por docentes experimentados se configura como una práctica efectiva para transferir conocimientos, compartir experiencias pedagógicas y brindar orientación a los educadores menos experimentados. Esta modalidad de apoyo propicia un intercambio de saberes, y, al mismo tiempo, contribuye a la construcción de una comunidad educativa cohesionada, fomentando la colaboración y el enriquecimiento mutuo entre los profesionales docentes.

Simultáneamente, la participación activa de docentes noveles en la ejecución de actividades, prácticas y la aplicación tecnológica dentro de los programas de apoyo ofrece una perspectiva fresca y dinámica en el proceso educativo. La interacción entre docentes noveles y experimentados, orientada a la complementariedad de habilidades

y conocimientos, genera un ambiente propicio para la innovación pedagógica y la adaptación a las demandas contemporáneas. Además, la incorporación de futuros docentes, identificados por su destacado rendimiento académico, como tutores en la enseñanza, fortalece el vínculo entre la formación académica y la práctica docente, promoviendo un modelo de enseñanza basado en la excelencia académica y la transferencia generacional de conocimiento. En conjunto, estos programas de apoyo profesional conforman un marco integral que contribuye al desarrollo continuo y sustentable del cuerpo docente en el ámbito jurídico.

**Acción: Instaurar un proceso de jubilación claro y equitativo, que incorpore reconocimientos tanto laborales como económicos.** Como resultado de la participación en el proceso del DPd, la definición de criterios transparentes para la jubilación, basados en la trayectoria académica y contribuciones sustanciales al ámbito educativo, garantiza una evaluación justa de la carrera docente. La introducción de reconocimientos laborales, tales como distinciones honoríficas o menciones especiales, permite resaltar la dedicación y el impacto positivo que los docentes han tenido en la comunidad educativa. A nivel económico, la provisión de beneficios y estímulos financieros adicionales reconoce el valor acumulado durante la carrera docente y contribuye a una transición más sólida hacia la jubilación, promoviendo la percepción de que la institución valora y recompensa la dedicación a largo plazo al servicio de la educación.

Paralelamente, la contratación de docentes jubilados como formadores de los profesores noveles añade una dimensión estratégica al desarrollo profesional. La experiencia acumulada por estos educadores jubilados se convierte en un recurso invaluable para la formación de las nuevas generaciones. La transferencia de conocimientos, habilidades pedagógicas y experiencias prácticas provenientes de docentes jubilados hacia los noveles crea un puente generacional que fortalece la continuidad y la cohesión en la comunidad académica. Este enfoque de mentoría y formación entre generaciones contribuye a la preservación y enriquecimiento de la cultura educativa, así como la adaptación de las prácticas pedagógicas a las demandas contemporáneas, consolidando así una estrategia integral para el DPD.

**Acción: Aplicar un plan integral dirigido a mejorar las condiciones laborales de los docentes con más de 20 años de experiencia como catedráticos.** Este enfoque, respaldado por el análisis meticuloso de la posibilidad de otorgar beneficios adicionales más allá de los estipulados por la legislación vigente, se erige como un mecanismo clave para reconocer y valorar la dedicación a largo plazo de estos educadores. La consideración de los docentes a tiempo completo, conforme se establece en la primera de las acciones propuestas, garantiza la inclusión equitativa de los profesionales que han comprometido su carrera académica de manera integral con la institución. La evaluación de aquellos que han contribuido significativamente al desarrollo de la institución, mediante un análisis del impacto cuantitativo y cualitativo de sus aportes, permite una asignación justa de beneficios adicionales, promoviendo así un ambiente de trabajo que reconoce y recompensa la experiencia y compromiso de los docentes veteranos.

La elaboración de este plan integral no solo contempla la revisión de aspectos salariales, sino también considera otros componentes cruciales de las condiciones laborales, como la carga académica, la participación en proyectos institucionales y la posibilidad de acceso a recursos y oportunidades formativas y de investigación. Esta acción es complementaria a las exigencias de la Comisión de Acreditación referida a los criterios para el escalafón docente (MINEDUCYT, 2009).

La aplicación de esta estrategia integral se erige como una manifestación tangible del compromiso de la institución con el bienestar y el desarrollo continuo de sus educadores veteranos, reforzando así la cohesión y la calidad del cuerpo docente. En conjunto, este enfoque contribuye al establecimiento de un entorno laboral que promueve el reconocimiento y la retención de los docentes con una extensa experiencia académica, fortaleciendo la base para un Desarrollo Profesional Docente sostenible.

**Acción: Implementar programas de formación pedagógica concebidos y ejecutados por instituciones de educación superior (IES).** Esta acción debe estar particularmente dirigida a educadores noveles o aquellos no acreditados en el ámbito

pedagógico teniendo como premisa que los de mayor experiencia han pasado por ese proceso. Estos programas, caracterizados por su accesibilidad, flexibilidad y pertinencia, representan una respuesta a la diversidad de necesidades educativas que enfrentan los docentes en las etapas iniciales de sus carreras. La accesibilidad se traduce en la facilitación del acceso a recursos y contenido formativo, mientras que la flexibilidad se refiere a la adaptación de los programas a las diferentes circunstancias y horarios de los participantes. La pertinencia, por su parte, garantiza que el contenido de formación esté directamente relacionado con las demandas y desafíos específicos del entorno educativo, optimizando así la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos.

La incorporación de mecanismos de evaluación en estos programas se erige como un componente crítico para medir con precisión el impacto de la formación pedagógica en la práctica educativa. Estos mecanismos deben abarcar evaluaciones formativas y sumativas, considerando tanto el proceso de aprendizaje como los resultados tangibles en el desempeño docente. La evaluación rigurosa y continua permite retroalimentar el diseño de los programas, identificando áreas de mejora y asegurando la alineación efectiva con los objetivos de desarrollo profesional. En conjunto, la implementación de programas de formación pedagógica con estas características contribuye al enriquecimiento de las competencias pedagógicas de los docentes noveles y al establecimiento de un modelo sostenible para el DPD al adaptarse de manera dinámica a las cambiantes necesidades del ámbito educativo.

**Acción: Mantener la garantía de la permanencia y movilidad del docente formado pedagógicamente.** Como corolario de su compromiso posterior a los procesos de formación auspiciados y facilitados por la IES, esta estrategia metodológica implica considerar una gama de factores externos que inciden directamente en las decisiones de permanencia y movilidad de los educadores, entre ellos las condiciones laborales, la remuneración y el respaldo institucional. La evaluación sistemática de estas variables, en el contexto de las expectativas y necesidades individuales de los docentes, contribuye a un diseño de políticas y prácticas institucionales que fomentan la retención de talento y estimulan la movilidad

como una oportunidad de desarrollo y enriquecimiento profesional.

La implementación de medidas específicas para mejorar las condiciones laborales, la competitividad salarial y el apoyo institucional se erige como un catalizador para la retención y movilidad exitosa de los docentes. Se debe evitar la fuga del capital humano formado por la IES, el cual tiene de trasfondo la satisfacción y bienestar laboral, pues actúan como determinantes cruciales en las decisiones de permanecer en la institución o buscar oportunidades en otros contextos nacionales e internacionales.

Además, la promoción activa de oportunidades de movilidad, como colaboraciones académicas, intercambios profesionales y participación en proyectos de investigación, fortalece la conexión entre el desarrollo profesional y la experiencia internacional, consolidando así una visión más amplia y enriquecedora de la educación y la investigación. La consideración atenta de estos factores externos y la implementación de estrategias concretas conforman una estrategia holística para asegurar la permanencia y movilidad de los docentes, promoviendo un desarrollo profesional sostenible, sustentable y alineado con las expectativas y aspiraciones individuales.

**Acción: Promover la obtención de una maestría en educación superior para todos los docentes.** Una iniciativa estratégica metodológica para el Desarrollo Profesional Docente es la exigencia de estudios de posgrado patrocinado por la IES, esto tiene como objetivo fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes, promoviendo así una enseñanza de calidad en el ámbito superior. La formación pedagógica adicional debe abordar aspectos fundamentales como la planificación de clases, la mediación pedagógica y la adopción de metodologías innovadoras, contribuyendo a una mejora sustancial en las prácticas docentes. Además, la reorganización de los horarios de los profesores para facilitar su participación en programas de formación continua resalta el compromiso institucional, creando un entorno propicio para la actualización constante de conocimientos y habilidades.

La imposición de esta normativa no solo eleva el estándar de la calidad educativa, sino también promueve la consolidación de una cultura institucional orientada al desarrollo profesional sostenible. La adopción de maestrías en educación superior como requisito mínimo refleja el reconocimiento de la importancia de la preparación pedagógica avanzada en el ámbito académico. Esta medida, respaldada por un enfoque organizativo que facilita la participación de los docentes en procesos formativos, contribuye a forjar una comunidad docente más capacitada y comprometida con la excelencia en la enseñanza y el aprendizaje. En consecuencia, la exigencia de una maestría en educación superior y la adecuación de los horarios docentes se consolidan como elementos clave en el fomento de prácticas pedagógicas avanzadas y en la creación de un entorno educativo más enriquecedor y eficaz.

#### **b) Desempeño docente**

A través de un enfoque sistemático y basado en evidencias de la fase diagnóstica, se delinearán acciones específicas destinadas a optimizar el desempeño pedagógico del cuerpo docente. Esta propuesta busca no solo elevar los estándares de calidad en la enseñanza, sino también impulsar la profesionalización docente mediante acciones que catalicen el desarrollo de competencias pedagógicas avanzadas y la adaptación constante a las demandas educativas contemporáneas.

Las acciones identificadas son:

**Acción: Introducir programas de capacitación en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para docentes.** Como estrategia clave centrada en el fortalecimiento de competencias digitales e integración efectiva de plataformas virtuales y recursos multimedia en el proceso de enseñanza, estos programas deben ser diseñados meticulosamente para abordar las necesidades específicas de los docentes, considerando su nivel de familiaridad con la tecnología, así como las características adaptativas de las plataformas y recursos multimedia. La formación debe enfocarse no solo en la adquisición de habilidades técnicas, sino también en la

comprensión pedagógica de cómo integrar de manera efectiva estas herramientas en el diseño de experiencias de aprendizaje enriquecedoras.

La evaluación periódica de la efectividad de la enseñanza y formación en TIC constituye un componente esencial para garantizar la adaptabilidad y relevancia continua de los programas. Este proceso de evaluación debe considerar factores que puedan influir en la adopción exitosa de las tecnologías, como las resistencias al cambio, la edad del personal docente y las inseguridades al adoptar nuevas herramientas tecnológicas. La identificación de estas barreras permitirá implementar estrategias específicas para abordarlas, ya sea a través de sesiones de apoyo emocional, tutorías especializadas o ajustes en el diseño de los programas de capacitación. En conjunto, la introducción de programas de capacitación en TIC y la evaluación constante de su efectividad se erigen como pilares fundamentales para potenciar el desarrollo de competencias digitales en los docentes, promoviendo así una enseñanza más innovadora y adaptada a las demandas contemporáneas del entorno educativo.

**Acción: Promover relaciones personales sólidas entre los docentes a través de actividades de integración.** El trasfondo del acto va orientado a fortalecer el tejido social y el apoyo mutuo dentro de la comunidad educativa, ya que la implementación de estas iniciativas busca crear un ambiente propicio para el intercambio de experiencias, conocimientos y perspectivas entre los docentes. El desarrollo de actividades como almuerzos temáticos, actividades deportivas y culturales, así como sesiones de mentoría informal, no solo fomentan el compañerismo, sino también contribuyen al establecimiento de vínculos colaborativos que pueden traducirse en sinergias pedagógicas beneficiosas para el proceso educativo. La cohesión social resultante de estas interacciones informales puede tener un impacto positivo en la calidad del trabajo en equipo, la comunicación y el apoyo entre los miembros de la IES.

El fomento de la colaboración entre docentes mediante la asignación de tiempo y recursos adecuados para participar en actividades colaborativas constituye un

componente clave en el DPD. La asignación de recursos, ya sean temporales o materiales, para la participación activa en proyectos colaborativos permite a los docentes compartir conocimientos, estrategias pedagógicas y recursos didácticos, promoviendo así un ambiente de aprendizaje continuo. La colaboración entre docentes, enriquecida por la construcción de relaciones personales sólidas fortalece la calidad de la enseñanza y contribuye al desarrollo profesional sostenible y al bienestar general de la comunidad educativa.

**Acción: Implementar un sistema de supervisión periódica para evaluar la aplicación de los conocimientos adquiridos en sesiones de formación.** Este sistema de supervisión tiene como objetivo principal medir y analizar de manera sistemática el progreso de los docentes en la aplicación efectiva de los conocimientos y habilidades adquiridos durante las sesiones formativas. La periodicidad de la supervisión permite una evaluación continua, facilitando la identificación temprana de áreas de mejora y la implementación de ajustes pertinentes en las prácticas docentes. Además, la supervisión regular contribuye a establecer un ciclo de retroalimentación constante, promoviendo un proceso de aprendizaje continuo y la adaptación proactiva a las demandas cambiantes del entorno educativo.

La persona encargada de realizar este monitoreo debe poseer conocimientos especializados tanto en la disciplina que atiende como en Pedagogía curricular para asegurar una evaluación integral y contextualizada. Esa comprensión profunda permite una evaluación más precisa de la aplicación de los conocimientos en situaciones prácticas, así como la identificación de sinergias y posibles áreas de convergencia entre ambos campos. La combinación de estas disciplinas garantiza que el proceso de supervisión se realice de manera informada y que los comentarios proporcionados sean pertinentes y específicos. La implementación de este sistema consolida un enfoque integral y efectivo.

**Acción: Promover actividades de proyección social.** Estas deben estar fundamentadas en el servicio genuino y el beneficio comunitario, que surge como una estrategia fundamental en el contexto del Desarrollo Profesional Docente. Este

enfoque busca integrar de manera activa a los docentes en el entorno social, generando oportunidades para aplicar y contextualizar los conocimientos adquiridos en su formación. La participación en proyectos de proyección social fortalece el sentido de responsabilidad social de los docentes, y enriquece su perspectiva pedagógica al conectar los contenidos académicos con las necesidades y realidades de la comunidad. La práctica constante de servicio genuino promueve valores éticos y ciudadanos entre los docentes, consolidando así una contribución activa al desarrollo y bienestar de la sociedad.

La actividad social constituye una de las deudas históricas de las IES en El Salvador, puesto que la experiencia del investigador como par evaluador ha evidenciado que el financiamiento institucional para este rubro no alcanza el 1% de los fondos presupuestados quinquenalmente.

La intervención de la IES a través de su proyección social se ubica en perspectiva coyuntural (en casos de emergencias) y de largo plazo, pronunciándose por generar un impacto en las comunidades desfavorecidas, sin la injerencia de partidos políticos, gobiernos de turno, religión, gremios o grupos hegemónicos de poder. La institución debe pronunciarse por la consolidación de una comunidad educativa comprometida con la sociedad cuyos procesos de formación de profesionales y de investigación se orienten a la construcción de proyectos globales y sectoriales con impacto en la transformación social.

Bajo esta perspectiva, se definen como líneas de acción institucional en lo social:

1. El compromiso con la comunidad. Se tiene la responsabilidad de contribuir al bienestar de la sociedad. A través de la proyección social, confirmar su compromiso y solidaridad con la comunidad, trabajando para abordar desafíos sociales y promover el desarrollo sostenible a partir de su propia realidad y en procura de su autosostenibilidad.

2. La formación integral de los estudiantes. Brindar a los estudiantes la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos en el aula en contextos reales. Al participar en proyectos y actividades de proyección social, los estudiantes desarrollan

habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, empatía y responsabilidad social, complementando su formación académica con una visión más amplia y comprometida con la sociedad, desarrollando actividades que fortalezcan sus competencias como profesional.

3. La generación y transferencia de conocimiento. A través de la proyección social, generar y aplicar conocimientos relevantes para abordar los desafíos sociales y contribuir al desarrollo de la comunidad. La investigación aplicada y la colaboración con actores externos permiten identificar soluciones innovadoras, mejorar las políticas públicas y generar impacto positivo en áreas como la salud, el medio ambiente, la educación, entre otras.

4. Participación ciudadana. La proyección social fomenta la participación activa de la comunidad en la toma de decisiones y en la solución de problemas aperturando ambientes democráticos que permitan el involucramiento de diferentes actores sociales, líderes naturales, asociaciones comunales, municipios, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, empresas e instituciones internacionales, con las que se promueva la colaboración en proyectos locales a base de convenios.

5. La mejora de la calidad de vida y equidad social. Su trasfondo es reducir las desigualdades y mejorar la calidad de vida de los salvadoreños particularmente los de escasos recursos económicos, a través de la ejecución de proyectos para promover el desarrollo inclusivo en los que la comunidad educativa asuma el compromiso de contribuir en la construcción de una sociedad más justa, equitativa y sostenible.

Estas acciones permitirán que la institución cumpla con su responsabilidad social y genere un impacto positivo en la sociedad, requiriendo de la conformación de una Unidad de Proyección Social y la elaboración de un Plan de Trabajo que le dé un horizonte de sentido en esta función básica de toda IES en correspondencia con la legalidad contemplada en la reforma Constitucional (art. 60 inc. 2, art. 61 inc. 1 y 3, y art. 117).

**Acción: Revisión curricular centrado en la realidad social.** Representa una medida estratégica para alinear la formación docente con las demandas y desafíos

específicos del entorno sociocultural. Este ajuste curricular implica la incorporación de contenidos pertinentes a la realidad local y la integración de metodologías pedagógicas que fomenten la participación activa de los estudiantes en proyectos comunitarios. Asimismo, el diseño curricular centrado en la comunidad promueve la interdisciplinariedad y la colaboración entre docentes de diversas áreas, enriqueciendo así la formación integral de los educadores. En conjunto, la promoción de actividades de proyección social y la consideración de un ajuste curricular orientado hacia la comunidad se consolidan como estrategias complementarias que fortalecen el Desarrollo Profesional Docente y posicionan la labor educativa como un agente activo en la construcción y desarrollo de la sociedad.

**Acción: Crear talleres con la finalidad de mejorar, diversificar y ampliar las estrategias de evaluación.** Se deben desarrollar talleres incorporando metodologías que posibiliten la evaluación de habilidades y competencias, que sean espacios de formación especializada destinados a potenciar las habilidades evaluativas de los docentes, fomentando la adopción de enfoques más holísticos y alineados con las demandas contemporáneas de la educación. La diversificación de las estrategias de evaluación apunta a superar la tradicional evaluación centrada en la memorización, permitiendo la medición de habilidades prácticas, competencias transversales y la capacidad de aplicar conocimientos en situaciones reales. La ampliación de estas metodologías enriquece el proceso de evaluación traduciéndola en ser más precisa y completa del rendimiento estudiantil.

La incorporación de la exigencia como criterio fundamental en la evaluación busca mantener estándares elevados y promover un ambiente académico que fomente el esfuerzo y la excelencia. La aplicación rigurosa de criterios exigentes contribuye al desarrollo de competencias sólidas y al fomento de un compromiso profundo por parte de los estudiantes. Asimismo, esta perspectiva refuerza la importancia de la evaluación como un componente esencial del proceso educativo, en el cual la exigencia no solo se concibe como un medio para medir el desempeño, sino como un estímulo para el crecimiento y la superación académica. En conjunto, la creación de talleres que incorporen estas perspectivas fortalece el Desarrollo

Profesional Docente al actualizar y enriquecer las prácticas evaluativas, contribuyendo así a la formación integral de los educadores.

### **C) Desempeño investigativo**

La estrategia metodológica en el ámbito de la Institución de Educación Superior se enfoca en la dimensión crítica del desempeño investigativo el cual se configura como un marco integral para fortalecer la capacidad investigativa del cuerpo docente, orientado a la generación de conocimiento original y la aplicación efectiva de la investigación en la práctica educativa. Contempla la promoción de la investigación, el estímulo a la participación en proyectos innovadores y el fomento de una cultura de investigación colaborativa. La propuesta aspira a posicionar la IES como un referente en la generación de conocimiento pedagógico avanzado, la participación en eventos nacionales e internacionales y el impulso de las publicaciones en revistas indexadas.

Las acciones a desarrollar son:

**Acción: Revisar la política institucional presupuestaria equilibrada respecto a las funciones básicas de la IES.** La aplicación de incentivos y reconocimientos institucionales en el ámbito del DPD se configura como una estrategia crucial para motivar y respaldar la participación activa en eventos de investigación a nivel nacional e internacional, así como para estimular la publicación de trabajos científicos en revistas indexadas y revisadas por pares. Estos incentivos pueden adoptar diversas formas, desde beneficios económicos y asignación de recursos adicionales hasta reconocimientos honoríficos y promoción institucional. Al vincular directamente la participación en actividades de investigación con recompensas y reconocimientos, se fomenta la construcción de una cultura institucional que valora y apoya el compromiso del profesorado con la generación de conocimiento y la contribución al desarrollo científico en su campo de especialización.

La motivación para participar en eventos de investigación y publicar trabajos científicos se intensifica aún más cuando estos esfuerzos son reconocidos y recompensados institucionalmente. Este enfoque contribuye a fortalecer la reputación académica de la institución, atraer talento investigador y mejorar la calidad de la producción científica. Asimismo, la participación en eventos y la publicación en revistas

indexadas se convierten en indicadores tangibles del Desarrollo Profesional Docente, consolidando la formación continua y la contribución activa a la comunidad académica. En conjunto, la aplicación de incentivos y reconocimientos institucionales en este contexto promueve una cultura de investigación y excelencia académica, respaldando así el crecimiento y desarrollo profesional sostenible de los docentes.

**Acción: Elaborar una norma jurídica que promueva la investigación.** La participación en eventos de investigación y la publicación de trabajos científicos que institucionalice el respaldo y estímulo a la investigación académica, y establecimiento de un fondo especial debe estar reglado en un instrumento jurídico. La asignación de recursos económicos específicos para la investigación facilita la ejecución de proyectos, la asistencia a eventos científicos y la publicación en revistas indexadas. Además, la propuesta contempla garantizar un tiempo dedicado a la investigación, reconociendo la importancia de otorgar a los docentes el espacio necesario para la inmersión en actividades de generación de conocimiento.

La promoción en que se elabore una normativa jurídica es para abordar la necesidad de proporcionar acceso a instalaciones adecuadas para la investigación, reconociendo que el entorno físico y tecnológico tiene un impacto directo en la calidad y amplitud de las investigaciones a realizar. Asimismo, ofrece la opción de reducir la carga académica, permitiendo a los docentes concentrarse en actividades investigativas sin comprometer su rendimiento y contribución docente. La combinación de estos elementos crea un marco legal que respalda de manera integral la participación activa en actividades de investigación. En última instancia, esta propuesta puede trascender al Estado para que el legislativo promueva una cultura institucional que valora y fomenta la investigación en las IES, contribuyendo así al avance del conocimiento y a la mejora continua de la calidad educativa salvadoreña.

**Acción: Crear políticas respaldadas por las autoridades que impulsen la participación en eventos internacionales.** Estas políticas, respaldadas por las instancias de gobierno académico, deben promover la visibilidad institucional a través de la participación activa del personal docente en eventos académicos internacionales.

La inclusión de mecanismos de cobertura de costos constituye un elemento clave, asegurando que los obstáculos financieros no limiten la participación en eventos de esta envergadura. La flexibilidad de estas políticas para adaptarse a diversas necesidades y disciplinas presentes en la institución refleja un enfoque integral que reconoce la diversidad académica y los distintos contextos de investigación y desarrollo profesional en la comunidad docente.

Cabe destacar que, en consonancia con esta iniciativa, es esencial establecer criterios claros y transparentes para la selección de los docentes que asistirán a los eventos académicos internacionales. Estos criterios deben basarse en méritos académicos, contribuciones significativas a la institución y alineación de los objetivos del evento con los objetivos institucionales. La implementación de criterios selectivos asegura una representación equitativa y relevante de la institución en eventos internacionales, optimizando así el impacto de estas experiencias en el desarrollo profesional de los docentes y la proyección global de la institución educativa. En conjunto, la creación de políticas respaldadas por las autoridades que aborden la participación en eventos internacionales, junto con criterios de selección claros, se presenta como una estrategia integral para impulsar el DPD y fortalecer la presencia global de la institución educativa.

**Acción: Establecer convenios con universidades internacionales y revistas científicas.** Este enfoque busca crear alianzas estratégicas que faciliten la colaboración internacional y el acceso a plataformas de divulgación reconocidas a nivel global. Para garantizar la integridad de la investigación, se establece la condición de que las instituciones y publicaciones asociadas cumplan con rigurosos estándares de calidad y ética. Este enfoque asegura que los resultados de la investigación sean sometidos a evaluaciones exhaustivas, salvaguardando así la validez y credibilidad de los hallazgos. La colaboración con universidades internacionales y revistas científicas se erige como una vía efectiva para la internacionalización de la investigación, enriqueciendo el entorno académico y profesional de los docentes.

Adicionalmente, la propuesta de establecer una revista académica indexada con un comité editorial conformado por reconocidos expertos en el área temática de la publicación constituye una iniciativa estratégica para fortalecer el DPD. Esta revista deberá ofrecer una plataforma dedicada a la difusión de investigaciones y trabajos académicos de alta calidad. La participación de expertos en el comité editorial garantiza la evaluación especializada de los contenidos, asegurando la pertinencia y rigor científico de las contribuciones. La creación de esta revista académica indexada no solo contribuye al avance del conocimiento en el campo, sino también proporciona una oportunidad significativa para que los docentes compartan y difundan sus contribuciones a la comunidad académica nacional e internacional, consolidando así el papel activo de la institución en la generación y promoción del conocimiento.

**Acción: Desarrollo de programas de asesoría investigativa.** Como parte de la estrategia metodológica, es esencial enfocarla en establecer conexiones significativas entre investigadores profesionales consolidados y aquellos en etapas iniciales de sus carreras. Estos programas buscan promover la orientación efectiva, así como la transferencia de conocimientos y habilidades clave, generando un entorno propicio para el crecimiento y desarrollo profesional de los investigadores novatos. La tutoría no solo representa una vía para la transmisión de conocimientos académicos, sino también facilita la adaptación a la cultura institucional y al entorno de investigación. La selección meticulosa de mentores, basada en criterios como compatibilidad en estilos de trabajo y áreas de especialización, se erige como un componente crucial para asegurar su efectividad.

Los programas de mentoría representan una oportunidad para cultivar comunidades académicas sólidas y colaborativas. La conexión entre investigadores experimentados y emergentes fortalece las habilidades individuales, contribuye a la construcción de redes de colaboración y apoyo mutuo en el ámbito académico. Estos programas de mentoría, diseñados de manera integral, no solo promueven el DPD, sino también consolidan una cultura institucional centrada en el crecimiento continuo y la excelencia en la investigación. En conjunto, la implementación de programas de mentoría enriquece la formación y orientación de investigadores en etapas iniciales de

sus carreras, propiciando así una contribución significativa al avance del conocimiento en la institución educativa.

**Acción: Organización de eventos académicos de alcance nacional e internacional.** Esta acción tiene como objetivo principal crear plataformas que promuevan el intercambio de conocimientos, experiencias y avances investigativos a nivel global. Al respaldar activamente la participación de investigadores de la IES en estos eventos, se propicia un ambiente para la difusión y discusión de contribuciones académicas relevantes. La participación en eventos de alcance internacional enriquece el horizonte académico de los profesionales, posiciona a la IES como un actor activo y destacado en la escena académica global, y contribuye a su reputación y proyección internacional.

Además, la invitación a diferentes profesionales que laboran en el campo de la educación superior y que pertenecen a otras universidades constituye una estrategia complementaria para enriquecer la diversidad de perspectivas y enfoques en estos eventos. La inclusión de expertos de otras instituciones ampliará el espectro de conocimientos compartidos, fomentará la colaboración interinstitucional y el establecimiento de redes académicas sólidas. Estas interacciones multidisciplinares y de varias instituciones contribuyen al enriquecimiento mutuo, estimulando la innovación y la mejora continua en el ámbito educativo superior. En conjunto, la promoción y respaldo activo a la participación en eventos académicos de alcance nacional e internacional, junto con la diversificación de perspectivas a través de la invitación a profesionales externos, se configuran como estrategias clave para fortalecer el DPD y promover la excelencia académica a nivel institucional.

## **Paso 2. Ejecución**

La ejecución del plan es la puesta en práctica de las actividades y acciones previamente diseñadas para impulsar el proyecto de formación docente. Los eventos a impulsar son la divulgación, la preparación de los profesionales en formación, los docentes que interactúan con estos y la dirigencia o autoridades institucionales con

incidencia en el contexto universitario. El ente encargado de ejecutar el DPD desarrollará actividades divulgativas del proyecto a fin de que se conozca a nivel de la IES y se puedan sumar nuevas iniciativas que dependen de la junta de fundadores, de directores, del Consejo Directivo o de la instancia que de acuerdo a sus estatutos tenga la competencia decisoria.

### **Aspectos a potenciar en la etapa de ejecución**

La ejecución de la estrategia metodológica de desarrollo profesional docente se erige como un proceso crucial para el crecimiento integral de los educadores, abordando tres dimensiones fundamentales: formación académica, desempeño docente y desempeño investigativo. Se destaca la necesidad de potenciar aspectos clave que consoliden la formación y evolución del personal docente, no solo en términos pedagógicos, sino también en su capacidad para aplicar el conocimiento en el aula, mejorar su rendimiento en la enseñanza y fomentar una actitud investigativa que enriquezca tanto su práctica educativa como el cuerpo de conocimientos en el ámbito de la educación superior. Se advierte la necesidad de que la instancia decisoria delegue la responsabilidad a un ente que sea el encargado de su ejecución.

### **Paso 3. Evaluación**

**Acción: Realizar entrevistas de evaluación para verificar el cumplimiento de las obligaciones de formación académica por parte del docente.** Cada participante del proyecto deberá firmar una carta compromiso que garantice la participación en los cursos y carreras, so pena de la devolución de los costos a los que haya incurrido la institución para dar cobertura a los estudios del docente en formación. En los meses de Enero y Julio de cada año, el responsable de supervisar el fiel cumplimiento y asistencia a los módulos de formación docente, entrevistarán a los participantes con el objeto de recibir informe sobre el rendimiento académico esperado.

La evaluación periódica del cumplimiento de los compromisos garantizará la responsabilidad con que cada participante asuma su obligación para con la institución

y con él mismo en el cumplimiento de la meta académica, debiendo realizar una retroalimentación del estado inicial, el estado en que se encuentra al momento de la evaluación y el estado deseado. En el caso de la obtención de los grados académicos por el docente participante, deberá entregar una declaración jurada en la cual se comprometa a no abandonar la institución educativa por lo menos durante un año después de haber obtenido el título.

**Acción: Presentar informe de docentes incorporados al proyecto.** El informe destacará especialmente la participación en distintos cursos y programas académicos de pregrado y posgrado, reflexionando sobre los logros alcanzados y las dificultades enfrentadas. Asimismo, se abordarán los nuevos desafíos que surgen como parte integral del proceso de desarrollo profesional del docente como son los cursos o capacitaciones contempladas como educación no formal.

**Acción: Evaluar el proyecto de formación docente de manera sistemática.** Se pretende dentro del abordaje evaluativo la identificación, cuantificación y valoración de los costos sociales y económicos derivados de su ejecución. El informe resultante será utilizado para ajustar las acciones del proyecto, respondiendo así a las nuevas necesidades que puedan surgir en el futuro.

La claridad que se debe tener desde sus inicios sobre un proyecto de esta naturaleza es que los beneficios no son de carácter financiero para quien le corresponda impulsarlo, al menos en el corto plazo. La institución deberá tener como punto de partida que el objetivo es mejorar la calidad académica mediante el desarrollo profesional docente; la ganancia a obtener es de carácter social, por toda la implicación que genere para los estudiantes tener al frente catedráticos con un conocimiento lo suficientemente idóneo como para poder generar transformaciones de calidad en el discente.

**Acción: Propiciar que los docentes capacitados se incorporen a grupos académicos, tanto nacionales como internacionales.** La unidad encargada de la evaluación en la ejecución del proyecto debe manejar datos cuantitativos como indicadores de progreso, tal es el caso del número de docentes que se incorporan a

grupos académicos nacionales e internacionales, el número de membresías en las que participan, el número de conferencias dictadas en los eventos organizados, los artículos científicos escritos y publicados como autor y coautor. En términos cualitativos, indagar con los docentes participantes el impacto generado en su mejora educativa a partir de su participación en los grupos académicos. Por último, hacer mención de los premios y distinciones recibidas como producto del involucramiento en proyectos de formación académica.

**Acción: Implementar mecanismos efectivos de evaluación y rendición de cuentas.** Es necesario asegurar la transparencia y eficacia en el uso de los recursos destinados a investigaciones, por ello se justifica la creación de protocolos de evaluación rigurosa, basados en indicadores de desempeño y resultados alcanzados, lo cual contribuye a garantizar que los fondos sean asignados de manera eficiente y que los proyectos seleccionados cumplan con los estándares de calidad establecidos. Estos mecanismos permiten una gestión más eficaz de los recursos, fortalecen la cultura de responsabilidad y mejora continua en el ámbito del DPD. Por consiguiente, la combinación de criterios claros para el financiamiento de investigaciones y la implementación de mecanismos de evaluación robustos promueve una gestión eficiente y transparente de los recursos.

#### **3.1.4 Factibilidad de la estrategia metodológica. Los aportes de especialistas**

La estrategia original propuesta experimentó un proceso de validación mediante la participación activa de docentes especializados en el área de conocimiento investigada. Este procedimiento condujo a modificaciones en la propuesta inicial, resultando en una versión revisada que posteriormente fue sometida a la evaluación de un grupo selecto de especialistas identificados por códigos en el contexto de esta investigación (Anexos H I, J, L). Su experiencia en Educación Superior, abarca maestros, doctores y administradores académicos, llevando a cabo una evaluación exhaustiva de la propuesta, emitiendo valoraciones críticas y constructivas. Este proceso de validación y evaluación por especialistas aseguró la calidad y pertinencia

de la estrategia propuesta, brindando un enfoque riguroso y fundamentado en la mejora de la educación superior en el contexto específico investigado.

### **Formación Académica**

La convergencia entre la estrategia metodológica y los aportes de los especialistas se evidencia en la valoración común de la contratación de docentes a tiempo completo. Este consenso resalta la coherencia con la legislación, como indicado por D y G, así como la percepción de P sobre la importancia de los docentes a tiempo completo como pilares de calidad en todas las áreas académicas. Aunque DG introduce la posibilidad de contratos a medio tiempo, la afirmación categórica de M refuerza la relevancia de los contratos a tiempo completo, estableciendo un terreno común para discutir la implementación de estrategias que fortalezcan la dedicación y la calidad académica.

La alineación entre la estrategia metodológica y las opiniones de los especialistas se manifiesta en el reconocimiento compartido de la necesidad de establecer un sistema de reconocimiento para los docentes. La aprobación general de D, G, P, DG, y M respalda la iniciativa de reconocer los esfuerzos y la participación continua en el desarrollo académico. Las sugerencias específicas, como incluir cursos de actualización, enfocarse en la participación activa y evitar una métrica cuantitativa rígida, revelan una convergencia en la idea de flexibilidad y adaptabilidad en el reconocimiento académico, lo cual fortalece la calidad y relevancia de la propuesta. Este análisis evidencia una concordancia entre la estrategia metodológica y las perspectivas de los especialistas, proporcionando una base sólida para la implementación de sistemas de reconocimiento en el ámbito académico.

Se observa un reconocimiento conjunto de la importancia de programas de capacitación para docentes. D, G, P, DG, y M, al brindar sus aportes, contribuyen a una comprensión más detallada y refinada de la propuesta original. Las sugerencias de D y G enfatizan la integración del curso con las horas de clases, mientras que las aportaciones de P y DG abordan la necesidad de claridad y evitan posibles confusiones en el lenguaje utilizado. La sugerencia de M refuerza la importancia de no limitar la participación y asegurar que las capacitaciones sean accesibles para todos,

lo cual es coherente con el principio de inclusión equitativa propuesto. Este análisis revela una convergencia de opiniones que fortalecen y afinan la estrategia metodológica, contribuyendo a su aplicabilidad y efectividad en la mejora continua de la capacitación docente.

La consonancia entre la estrategia metodológica y las opiniones de los especialistas se revela en la comprensión compartida de que los incentivos son cruciales para motivar la obtención de títulos adicionales por parte de los docentes. Las perspectivas de D y G resaltan la importancia de considerar aspectos económicos y políticas institucionales para la viabilidad de los incentivos. La afirmación de P subraya la relevancia central de los incentivos en el contexto educativo, mientras que las observaciones de DG y M resaltan la conexión intrínseca entre la preparación avanzada del docente y la mejora de la calidad educativa. Este análisis resalta la convergencia de ideas que enriquecen la propuesta original al abordar aspectos prácticos, institucionales y pedagógicos, fortaleciendo la base conceptual para la implementación de incentivos educativos.

En cuanto a la importancia de reevaluar la distribución de asignaturas para optimizar la enseñanza entre docentes noveles y los de mayor experiencia, las observaciones de D y G subrayan la relevancia de asignar tareas acorde con la experiencia. P agrega la consideración de la complejidad teórica, enriqueciendo la propuesta original, mientras que DG respalda gradualidad y mentoría. Aunque M discrepa, las discrepancias también son valiosas en la discusión académica, ofreciendo una gama de perspectivas. Este análisis destaca la convergencia en la necesidad de adaptar la distribución de asignaturas, pero también señala la existencia de divergencias que podrían requerir más discusión y evaluación.

Los especialistas comparten la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los docentes con más de 20 años de experiencia. Las perspectivas de D y G subrayan la importancia de considerar la viabilidad económica de la institución, mientras que P enfatiza la adecuación de mejorar las condiciones para docentes con amplia experiencia. DG resalta la necesidad de especificar las condiciones laborales en la propuesta escrita, aportando un enfoque más detallado, y M sugiere que estas

mejoras deberían aplicarse a quienes están permanentemente en la institución. Este análisis destaca la coherencia en la importancia atribuida a mejorar las condiciones laborales, señalando al mismo tiempo la necesidad de una planificación detallada y de abordar aspectos económicos para una implementación efectiva.

Respecto a la formación pedagógica para docentes asumida por la IES, independientemente de que existan algunas divergencias en los métodos y enfoques propuestos por los especialistas, la estrategia metodológica destaca la accesibilidad y flexibilidad, elementos que encuentran apoyo en las sugerencias de G y P para incluir a nuevos y antiguos docentes, respectivamente. Sin embargo, la insistencia de D en la autorización a través de procesos de maestrías, la recomendación de DG sobre el diplomado del MINEDUCYT, y la posición de M sobre la prioridad de conocimientos pedagógicos subrayan diferentes perspectivas sobre la forma y el alcance de la formación. Este análisis resalta la importancia de considerar diversos enfoques y opiniones al implementar programas de formación pedagógica.

La exigencia de que todos los docentes posean una maestría en educación superior es una propuesta compartida con los especialistas. Las perspectivas de D, G, P, DG, y M destacan la importancia de esta medida para mejorar el perfil institucional, potenciar la actualización docente, garantizar capacidades pedagógicas, mantener altos estándares y contribuir a la calidad del servicio educativo. Este consenso subraya la relevancia académica y pedagógica de exigir una maestría en educación superior para los docentes, aunque se observa la necesidad de considerar aspectos constitucionales y la gestión del tiempo docente para implementar esta medida de manera efectiva.

### **Desempeño docente**

La propuesta de implementar programas de formación continua en TIC para docentes universitarios es respaldada por los especialistas. Las perspectivas de D, G, P, DG, y M resaltan la importancia de la actualización tecnológica, la necesidad de establecer niveles de exigencia, conectar conocimientos con el entorno real y realizar evaluaciones continuas y diagnósticos. Este consenso enfatiza la relevancia de integrar las TIC en la formación docente, aunque también sugiere consideraciones

adicionales, como la flexibilidad en el tiempo de capacitación y ajustes específicos en la terminología y enfoque de evaluación. Este análisis contempla la importancia de considerar diversas dimensiones al diseñar e implementar programas de formación continua en TIC para docentes universitarios.

Destaca la propuesta sobre la necesidad de un sistema de supervisión o seguimiento para evaluar el progreso derivado de las capacitaciones pedagógicas en la que los especialistas coinciden de forma unánime. G destaca la dimensión de rendimiento de la inversión, mientras que P enfatiza el monitoreo del impacto en las habilidades y conocimientos. DG y M ofrecen perspectivas adicionales, sugiriendo revisar la propuesta y destacando la importancia de contar con una persona con conocimientos jurídicos y pedagógicos para llevar a cabo la supervisión. Este análisis subraya la convergencia en la importancia de la supervisión para asegurar la efectividad de las capacitaciones, al mismo tiempo que resalta la diversidad de consideraciones a tener en cuenta para optimizar este proceso.

Se evidencia una convergencia con los especialistas en la importancia de fomentar la participación en actividades de proyección social para fortalecer la conexión entre la universidad y la comunidad. Las sugerencias de D, G, P, DG, y M enriquecen la propuesta, destacando la necesidad de un cambio curricular, claridad conceptual, aportes genuinos, responsabilidad social directa y servicio a la comunidad desde áreas específicas como el derecho. Este análisis destaca la coherencia en la perspectiva sobre la proyección social universitaria, resaltando la necesidad de enfoques holísticos y medidas concretas para fortalecer la conexión y contribución de la universidad a la sociedad.

### **Desempeño investigativo**

El análisis revela la importancia de desarrollar incentivos y reconocimientos institucionales para fomentar la participación en eventos de investigación y la publicación de trabajos científicos. Aunque D destaca cierta utopía y G sugiere una posible resistencia a este cambio de enfoque, la mayoría de los especialistas, representados por P, DG, y M, respaldan la propuesta. Estos aportes enriquecen la propuesta original al señalar desafíos potenciales, resaltar la necesidad de un cambio

cultural en la percepción del rol del docente, y subrayar la importancia de respaldo institucional y priorización de la producción científica. Este análisis subraya la importancia de considerar no solo los incentivos materiales, sino también los factores culturales y organizativos al implementar estrategias para fomentar la investigación en una institución educativa superior.

La estrategia de establecer acuerdos internacionales para la realización y publicación de investigaciones son respaldadas por las opiniones de D, G, P, DG, y M destacando su valor para el perfil institucional, la creación de revistas indexadas, la preparación de docentes, la promoción de investigaciones y el prestigio de la universidad. G enriquece la propuesta con la sugerencia de crear una revista indexada y la preparación docente, mientras que DG y M subrayan los beneficios en términos de prestigio y mejora para la institución. Este análisis subraya la importancia de la internacionalización y la calidad en la investigación académica, considerando aspectos clave como la preparación docente y la creación de revistas especializadas.

La propuesta de promover eventos académicos con impacto nacional e internacional para respaldar la participación de investigadores de la IES es sustentada por D, G, P, DG, y M que respaldan la propuesta, aunque algunos ofrecen sugerencias adicionales para mejorar la implementación. D señala la necesidad de involucrar más a los docentes en la organización de eventos, G destaca la periodicidad deseada, P sugiere la inclusión de profesionales externos, DG aboga por la apertura a otras universidades, y M enfatiza la importancia de atraer a personas capacitadas. Este análisis resalta la importancia de la planificación estratégica y la diversidad de perspectivas para optimizar la efectividad de la realización de eventos académicos.

### **Conclusiones parciales del capítulo III**

La creación de la estrategia metodológica de desarrollo profesional docente es crucial en el ámbito educativo contemporáneo, donde la calidad de la enseñanza desempeña un papel fundamental en el desarrollo integral de las sociedades. Su elaboración está fundamentada en los pilares de la filosofía, sociología, pedagogía, ciencias jurídicas y psicología, representando un esfuerzo integral para potenciar la

calidad y relevancia de la labor educativa en el nivel superior. Al integrar estos campos interdisciplinarios, se establece un marco conceptual que trasciende la mera transmisión de conocimientos, abordando aspectos éticos, socioculturales, metodológicos, normativos y psicológicos que influyen en las prácticas pedagógicas de los agentes educativos. Esta abstracción del deber ser de las acciones pedagógicas orienta la formación continua de los docentes de educación superior, y contribuye a fortalecer la misión institucional de generar conocimiento, promover el pensamiento crítico y fomentar el desarrollo integral de los estudiantes.

La evaluación de la estrategia metodológica a través de la triangulación de datos provenientes de diversas fuentes (Anexo i) y la consideración de la opinión de especialistas en el ámbito educativo (Anexo L), revela una serie de fortalezas y una alta factibilidad de implementación. La amalgama de datos cualitativos y cuantitativos provenientes de estudios documentales, investigaciones de campo y experiencias prácticas proporciona una visión integral de las necesidades y desafíos del desarrollo profesional docente en este contexto. La retroalimentación de especialistas en educación, quienes poseen un profundo conocimiento del entorno académico y las dinámicas pedagógicas, valida la pertinencia y viabilidad de la propuesta. Asimismo, la factibilidad se sustenta en la flexibilidad y adaptabilidad de la propuesta a diferentes contextos institucionales y la disponibilidad de recursos y capacidades para su implementación.

# **CONCLUSIONES**

## Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, y su relación con la teoría que sustentó el análisis de la propuesta, se presentan las siguientes conclusiones:

- Los referentes teóricos y metodológicos advierten el llegar a considerar que el desarrollo profesional docente depende de los sistemas educativos, de los contextos socioculturales, y del momento histórico vivido para poder considerar que los términos más usados para definirlo son: la educación permanente, formación permanente, formación continua, formación continua profesional, perfeccionamiento del profesorado, reciclaje y la reconversión (Imbernón, 1994). Lo anterior advierte que lo ideal para la construcción de una sociedad del conocimiento estriba en tener docentes que mantengan sus niveles de conocimiento, ello requiere de una mejora continua de la educación y de un mayor grado de exigibilidad en cuanto al perfil del docente cimentado en una ley de educación superior próspera y apegada a la realidad (Gallegos & Sánchez, 2021).
- La formulación del estado actual del desarrollo profesional docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate, evidenció la falta de un enfoque sistemático y continuo en el desarrollo profesional de los docentes donde las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional son esporádicas y no están debidamente estructuradas en un marco estructurado y organizado con orientación a una formación continua. De igual forma existe una insuficiencia en las competencias pedagógicas y didácticas de los catedráticos generando un impacto negativo en la calidad de la enseñanza. Se observó una baja participación de los docentes en actividades de investigación, publicaciones científicas y eventos académicos internacionales, indicando una posible desconexión entre la enseñanza y la investigación dentro de la institución. Además, el sistema de contratación de personal docente evidencia la inequidad en las oportunidades de desarrollo profesional disponibles para los docentes que imposibilita las oportunidades de capacitación y crecimiento. Todo ello indicó la necesidad de trabajar en la formulación de una

propuesta de estrategia metodológica de desarrollo profesional del docente cuya implementación es crucial para abordar las debilidades identificadas y así consolidar sus fortalezas.

- Como alternativa a la problemática planteada se presenta la estrategia metodológica de desarrollo profesional docente, cuya estructura presenta un contenido teórico-metodológico a fin de contribuir a mejorar la calidad académica cimentada en la construcción de una sociedad del conocimiento conforme a la realidad salvadoreña. Las tres dimensiones planteadas (académica, desempeño docente y desempeño investigativo) se plasman para cumplir sus objetivos en dos etapas, una diagnóstica y otra de desarrollo; esta última para implementar en tres pasos: planificación de las acciones a seguir, la ejecución de la propuesta, y su respectiva evaluación de proceso la cual presupone estar inmersa en el desarrollo de cada una de las acciones. Esto garantiza que su ajuste se aplique en la medida que se vaya corrigiendo, sobre la marcha, cada uno de los obstáculos que se enfrenten, permitiendo su mejora y modernización en el largo plazo.
- Los resultados de la evaluación de la propuesta de estrategia metodológica del desarrollo profesional docente evidenciaron su relevancia significativa, destacando la necesidad de replantear la formación educativa desde la perspectiva del profesor-investigador. Este proceso de validación subrayó la urgencia de modificar sustancialmente la orientación del proceso de formación continua al que deba ser sometido el claustro docente en sus aspectos teórico-metodológico. La implementación en sus tres dimensiones estratégicas permitió a los docentes reconocer la pertinencia del diseño propuesto y su evaluación en términos de impacto social. Además, la propuesta fue fortalecida por los aportes generados por cinco especialistas quienes con su estudio identificaron algunos vacíos con su respectiva adenda a la propuesta volviendo, con justa causa, un producto enriquecido.
- Los resultados de esta investigación destacan la necesidad de permanecer abiertos a futuros estudios que puedan ofrecer aportes singulares durante su proceso de ejecución y evaluación. Es crucial desarrollar instrumentos que

faciliten la actualización y modernización continua del desarrollo profesional docente, reconociendo que este proceso es dinámico y en constante evolución. La ciencia y sus avances sustanciales demandan una adaptación e innovación perpetuas en la aplicación de los saberes, subrayando la irrenunciable necesidad de incorporar nuevas metodologías y conocimientos. En este contexto, futuros estudios no solo enriquecerán la propuesta actual, sino también asegurarán que el desarrollo profesional docente se mantenga relevante y efectivo, adaptándose a las transformaciones científicas y tecnológicas emergentes.

# **RECOMENDACIONES**

## Recomendaciones

A partir de los aspectos destacados en las conclusiones, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda la divulgación e implementación de la estrategia metodológica de desarrollo profesional docente derivada de la investigación, la cual se basa en programas institucionales que incluyen instancias específicas de formación continua en su estructura curricular. Estos programas están orientados a la actualización de conocimientos y la adopción de metodologías pedagógicas innovadoras. Además, se sugiere fomentar espacios de diálogo y colaboración entre los docentes, incentivando discusiones sobre prácticas pedagógicas y la aplicación de investigaciones en la enseñanza-aprendizaje. La implementación de esta estrategia debe incluir la gestión de proyectos educativos que consoliden la formación continua como un pilar central, respaldado por políticas gubernamentales que promuevan un sistema educativo integral evidenciado en la educación superior, contribuyendo así a una educación de calidad.
- En virtud de los resultados de la validación teórica de la propuesta, según los expertos, denotan un alto grado de factibilidad en cuanto a la aplicación de la estrategia pedagógica, pues representa el punto de partida de una serie de acciones para el desarrollo profesional del docente lo cual contribuirá en lo sucesivo a la mejora de la calidad educativa. Por ello se recomienda que la puesta en marcha de cada dimensión investigada en la estrategia de desarrollo profesional docente forme parte de un acuerdo de Junta de Fundadores o Junta Directiva, ya que requiere no solo de voluntad política sino también de disponibilidad financiera.
  - Se recomienda fomentar la realización de futuros estudios que aporten innovaciones significativas en la ejecución y evaluación del desarrollo profesional docente. Es esencial crear instrumentos que faciliten la actualización y modernización continua en este ámbito, considerando la naturaleza dinámica y evolutiva del proceso educativo. Esto asegurará un cuerpo docente preparado para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos y futuros.

## Referencias

- (ONU), N. U. (2002, Agosto-Septiembre 4). *Informe de la Cumbre Mundial*. Johannesburgo (Africa): Publicación de Naciones Unidas. Retrieved from <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N02/636/96/PDF/N0263696.pdf?OpenElement>
- Aguaded, E. M., & González, E. (2013, Enero-Abril). La importancia de la formación del profesorado en competencias interculturales. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 17(1).
- Asamblea Legislativa. (1995). *Ley de Educación Superior*.
- Asamblea Legislativa. (1996). *Ley de la Carrera Docente*.
- Asamblea Legislativa. (1996). *Reglamento de la Ley de Educación Superior*.
- Asamblea Legislativa. (1996). *Reglamento de la Ley de la Carrera Docente*.
- Barriga, O., & Henríquez, G. (2003). La presentación del objeto de estudio. Reflexiones desde la práctica docente. *Dialnet*. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=754321>
- Calatayud Salom, M. A. (2014, Mayo). Evaluación de la práctica docente y calidad educativa: una relación encadenada. *Revista Iberoamericana de Educación*(65/1).
- Calvo, R., Castiblanque, R., & Sigalat, E. (2020). Universidad, docencia, investigación y profesión. La necesidad de intercambio entre lo académico y lo profesional en las ciencias laborales. *Creative commons*, 50(1), pp. 293–317.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo. (2016). *Educación superior en iberoamérica*. CINDA.

Constitución de la República de El Salvador. (1983). *Constitución de la República de El Salvador*. San Salvador: Gobierno de El Salvador.

Decreto No. 123, A. L. (2021, Agosto 17). Ley nacer con cariño. *Decreto No. 123*. El Salvavdor. Retrieved from [https://oig.cepal.org/sites/default/files/2021\\_decreto123\\_slv.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/2021_decreto123_slv.pdf)

Del cueto, J. (n.d.). Dos nociones para un enfoque no escisionista de las emociones y la afectividad. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 12(1), pp. 29-35.

Díaz, A. (2014). *Percepción del Alumnado y profesorado en el desarrollo de la creatividad en la educación obligatoria*. Facultad ciencias de la educación.

Díaz, F., & Hernández, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. Mc Graw Hill.

Distancia, C. N. (2016). *Plan El Salvador Educado. Por el derecho a una educación de calidad*. Retrieved from <https://www.unicef.org/elsalvador/media/1236/file>

Elías, E. C. (2011, Enero-Abril). Análisis sobre la calidad académica de las universidades en El Salvador. (31), Año 9. El Salvador: UFG. Retrieved from <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/8332/1/An%c3%a1lisis%20sobre%20la%20calidad%20acad%c3%a9mica%20de%20las%20universidades%20en%20El%20Salvador.pdf>

Escobar, J. (2023). *Alternativa de diseño curricular en Ciencias de la Educación*. Santa Ana, El Salvador: Tesis doctorado en educación.

Escobar, J. (2023). *Alternativa de diseño curricular en Ciencias de la Educación (Tesis de Doctorado)*. Santa Ana, El Salvador: Tesis doctorado en educación.

European Commission. (2010). *Developing Coherent and System-wide Induction Programmes for beginning Teachers. A Handbook for Policymakers*. European Commission Staff Working Document. SEC (2010) 538 final. Retrieved Mayo 22, 2019, from [http://ec.europa.eu/dgs/education:culture/repository/education/policy/school/doc/dandbook0410\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education:culture/repository/education/policy/school/doc/dandbook0410_en.pdf)

European Commission. (2015). *Shaping Career-long perspective on teaching. A guide on policies to improve initial teacher education*. Report from the ET2020 working group schools policy 2015-15. Retrieved from [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/library/report\\_s/initial-teacher-education](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/report_s/initial-teacher-education)

Eurydice. (2015, Junio). *The Teaching Profession in Europe: Practices*. (S. G. TÉCNICA, Ed.) España. Retrieved from *La profesión docente en Europa*: [https://cerm.carm.es/wp-content/uploads/2018/02/Laprofesiondocenteeneuropa\\_1.pdf](https://cerm.carm.es/wp-content/uploads/2018/02/Laprofesiondocenteeneuropa_1.pdf)

Eurydice. (2018). *La profesión docente en Europa: Acceso, progresión y apoyo*. Luxemburgo: EACEA.

Figel, J. (2007). *Comisión Europea*. Retrieved from *Un marco de referencia europeo*: <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>

Gallardo, V., Naranjo, L., & Vinuesa, S. (2017). Aporte de Durkheim para la Sociología de la Educación. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 1(23), pp. 83-89.

Gallegos, B., & Sánchez, J. (2021, Enero-Abril). Universidad de El Salvador: Calidad de la educación superior. *Realidad y Reflexión*, 3(1), 26-36. Retrieved from

<http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/8332/1/An%C3%A1lisis%20sobre%20la%20calidad%20acad%C3%A9mica%20de%20las%20universidades%20en%20El%20Salvador.pdf>

García Morente, M. (1996). *La Autonomía Universitaria y el Estatuto de la Universidad de Madrid* (Vol. 2). Madrid: Obras completas I.

Gómez Vahoz, L. E., Muriel Muñoz, L. E., & Londoño Vásquez, D. A. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *17(2)*, 118-131. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>

González, L. R., & Avelar, M. C. (2019). ¿Quiénes son los formadores de docentes en El Salvador? *1*. (C. i. educativa, Ed.) El Salvador: INFOD, MINED.

González, L., & Avelar, M. (2019). *¿Quiénes son los formadores de docentes en El Salvador? Condiciones educativas y sociales*. Retrieved from INFOD: [file:///C:/Users/Darwin%20L%C3%B3pez/Downloads/Quienes\\_son\\_los\\_formadores\\_de\\_docentes%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Darwin%20L%C3%B3pez/Downloads/Quienes_son_los_formadores_de_docentes%20(1).pdf)

Guardado, K. (2021). *Concepción teórico-metodológica para la producción de recursos educativos digitales en la Facultad de Ciencias Naturales y Matemática de la Universidad de El Salvador*. (U. d. Salvador, Ed.) San Salvador, El Salvador: Tesis doctoral. Retrieved from <https://repositorio.ues.edu.sv/server/api/core/bitstreams/a829df72-9fe3-4552-b8ba-27236ed91ce3/content>

Gutiérrez Ruiz, Y. M. (2021). *Mejoramiento de equipamientos educativos rurales del municipio de Concepción Año 2021*. Pamplona, España. Retrieved from <file:///C:/01%20RESPALDO/DOCTORADO/DOCTORADO%202023/BIBLIO%20D>

PD/MEJORAMIENTO%20DE%20EQUIPAMIENTOS%20%20EDUCATIVOS%20RU  
RALES.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Mc Graw Hill. Retrieved from <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *42(2)*. Costa Rica: Revista Educación. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Imbernón, F. (1994). *La formación del profesorado*. Barcelona: Editorial Paidós, Ibérica S.A.

Imbernón, F., & Canto, P. J. (2013, Julio-Diciembre). La formación y el desarrollo profesional del profesorado en España y Latinoamérica. *Revista SINÉCTICA(41)*, 1-12. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/998/99828325009.pdf>

López, D. (2023). La educación como visión de desarrollo: una revisión histórica al caso salvadoreño. In Varios, & FAHUSAC (Ed.), *Ser, conocer y hacer: una aproximación científica a la realidad social* (p. 157). Guatemala, Guatemala: USAC. doi:<https://doi.org/10.46954/librosfahusac.29.c54>

López, M. (2022). *Narrativas centroamericanas. De la disputa por la verdad al siglo XXI*. Magna Terra Editores, Guatemala/ CIALC, UNAM, México. San Salvador, El Salvador: CIALC.

Magaña, O. (2014). *Aportes del centro escolar al redimimiento de los estudiantes de educación media*. Berlin: Pedagógica. Retrieved from <http://webdoc.sub.gwdg.de/ebook/diss/2003/fu-berlin/2002/193/>

MINEDUCYT. (2009). *Manual de Acreditación de Instituciones de Educación Superior de El Salvador*. Retrieved from [https://www.udb.edu.sv/udb\\_files/recursos\\_archivos/acreditacion/manual\\_acreditacion\\_cda.pdf](https://www.udb.edu.sv/udb_files/recursos_archivos/acreditacion/manual_acreditacion_cda.pdf)

MINEDUCYT. (2021, Enero). *Plan Torogoz Plan Estratégico Institucional 2019-2024*. Retrieved from [https://siteal.iiiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/el\\_salvador\\_-\\_plan\\_torogoz\\_final\\_v20-04-21.pdf](https://siteal.iiiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/el_salvador_-_plan_torogoz_final_v20-04-21.pdf)

Ministerio de educación. (2016). *Plan El Salvador educado*. Ministerio de educación.

Ministerio de educación. (2021). *Plan torogoz*. Ministerio de educación.

ONU. (1992). *Década de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible*. Asamblea General, Río de Janeiro. Retrieved from <https://www.miteco.gob.es/es/ceneam/recursos/documentos/decada.html>

ONU. (2005). Plan Nacional de Educación 2021. *Plan Nacional de Educación 2021. Metas y políticas para construir el país que queremos, 7*. San Salvador, El Salvador: MINED. Retrieved from <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://media.unesco.org/sites/default/files/webform/r2e002/026c8a8055f385f35442093f00881ddbdf14d571.pdf>

Orozco Fuentes, B. (2017). *La formación docente en Europa y América Latina: Reino Unido, Perú, y Bolivia*. Congreso nacional de investigación educativa. San Luis Potosí.

Pacheco, B., & Picardo, O. (2012, Mayo-Agosto). La formación de docentes en El Salvador: Retos problemas, posibilidades. *Realidad y Reflexión*(35), 18. Retrieved

from

<https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/8311/1/La%20formaci%3%b3n%20de%20docentes%20en%20El%20Salvador%20retos%2c%20problemas%2c%20posibilidades.pdf>

Pacheco, R. B., & Picardo, O. (2012, Mayo-Agosto). La formación de docentes en El Salvador: retos problemas, posibilidades. *Realidad y Reflexión, Año 12(35)*, 18. Retrieved from <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/8311/1/La%20formaci%3%b3n%20de%20docentes%20en%20El%20Salvador%20retos%2c%20problemas%2c%20posibilidades.pdf>

Parada, A. (2023, abril 27). MINED inició su proceso de certificación en línea para catedráticos. *El Salvador punto com*. Retrieved from <https://www.elsalvador.com/noticias/nacional/mined-certificacion-catedraticos-universitarios/1057046/2023/>

Peña Calvo, J. V. (2018). Desarrollo profesional del docente universitario. (U. d. Barcelona, Ed.) *Histodidáctica*. Retrieved octubre 2018, from [http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com\\_content&view=article&id=60:desarrollo-profesional-del-docente-universitario&catid=15&Itemid=103](http://www.ub.edu/histodidactica/index.php?option=com_content&view=article&id=60:desarrollo-profesional-del-docente-universitario&catid=15&Itemid=103)

Pérez, S., & Fernández, J. (2015). Creciente importancia de la formación del docente de la Educación Superior en un mundo de cambio: reflexiones del Padre Félix Varela. *Universidad y Sociedad*, 97-101. Retrieved from [https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/291/pdf\\_73](https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/291/pdf_73)

Pino, E. (2013). La dimensión social de la universidad del siglo XXI, creación del programa de aprendizaje-servicio en la universidad técnica de Ambato. España:

Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/401a85c2-c4eb-4abe-8728-b89fba0d342f/content>

Puche, D. J. (2024). Desarrollo profesional docente desde el enfoque humanístico. *7(1)*. (l. n. continua-Perú, Ed.) Perú: Delectus. Retrieved from <http://portal.amelica.org/ameli/journal/390/3904832002/html/>

Rodríguez, A., & Robaina, M. (2017). Fundamentos psicológicos para un modelo pedagógico. *Revista de Filosofía, Letras y Ciencias de la educación*, *1(1)*, pp. 67-86.

Rodríguez, R., & Ramirez, V. (2014). Las funciones psíquicas superiores, la corteza cerebral y la cultura. *En-claves del Pensamiento*, *8(15)*, pp. 39-42.

Rojas, C. (2017, Noviembre 11). *La profesionalización del docente universitario: un reto actual*. Retrieved from SciELO: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962017000400010](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962017000400010)

Rojas, G. (2011). Uso adecuado de estrategias metodológicas dentro del aula. 181-187. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Retrieved from [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2321/2011\\_Rojas\\_Uso%20adecuado%20de%20estrategias%20metodol%3%b3gicas%20en%20el%20aula.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2321/2011_Rojas_Uso%20adecuado%20de%20estrategias%20metodol%3%b3gicas%20en%20el%20aula.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero, D., Sánchez, S., & Rincón, Y. (2020). Estrategia y ventaja competitiva: Binomio fundamental para el éxito de pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, *26(4)*, pp. 465-475.

- Sandoval, M. (2014, Julio-diciembre). Educación de calidad y desempeño docente. (U. A. Manizales, Ed.) *ÁNFORA*(27).
- Serpas, G. (2005). *Los elementos filofóficos de la educación como reconsideración crítica*. Universidad de Matanzas.
- Sierra, R. (2007). La estrategia pedagógica. *Universidad Pedagógica Enrique José Varona*, 1(45), pp. 16-25.
- Sigüenza, R. C. (2021). El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los. 3(2). REDISED. Retrieved from <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/redised/article/download/2488/2484/6100>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4a ed.). (N. editores, Ed.) México: LIMUSA. Retrieved from [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El\\_proceso\\_de\\_la\\_investigaci\\_n\\_cient\\_fica\\_Mario\\_Tamayo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigaci_n_cient_fica_Mario_Tamayo.pdf)
- Torres Rojas, E. (2011). Acreditación institucional y adaptaciones del sistema universitario en la sociedad del conocimiento. Una caracterización y universidades privadas chilenas. *Dialnet*.
- UNESCO. (2013). Proyecto de estrategia a plazo medio 2014-2021 de la UNESCO. (37 C/4). Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231112>
- Vaillant, D. (2019). *El desarrollo profesional docente en la educación superior: temas emergentes y brechas de investigación*. EDIPUCRS.
- Vaillant, D., & Rossel, C. (2004). *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates*. GTD-PREAL.

Vásquez, F. (2010). Estrategias de enseñanza. *Investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto*, 1(1), pp. 11-30.

Villalpando Sifuentes, C. G., & Ponce Loya, L. A. (2016, Enero-Junio). Evaluación sobre el desempeño de docentes de un programa de maestría. *Alteridad. Revista de Educación*, 78-87.

W, D. (2000). Understanding Strategy. *Strategy and Leadership*, 28(5), pp. 25-30.

# **ANEXOS**

## ANEXO A. FICHA DE FUENTES BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS

### ESTRATEGIA METODOLÓGICA DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA SONSONATE

Ficha Bibliográfica para Investigación sobre el Desarrollo Profesional Docente  
Información General

Tipo de Publicación:

- Libro
- Revista Académica
- Artículo de Periódico
- Artículo Científico
- Informe Técnico
- Tesis/Disertación
- Otra (especificar): \_\_\_\_\_

Título: \_\_\_\_\_

Autor(es): \_\_\_\_\_

Año de Publicación: \_\_\_\_\_

Fuente/Editorial: \_\_\_\_\_

Volumen y Número (si aplica): \_\_\_\_\_

Páginas: \_\_\_\_\_

Resumen y Enfoque: \_\_\_\_\_

Resumen del Contenido: \_\_\_\_\_

Palabras Clave: \_\_\_\_\_

Enfoque Principal (Seleccione los que apliquen):

- Formación Académica
- Desempeño Docente
- Desempeño Investigativo
- Metodologías Pedagógicas
- Políticas Educativas
- Evaluación de Programas
- Innovación y Tecnología
- Otros (especificar): \_\_\_\_\_

## Metodología y Resultados

Metodología Utilizada:

- Cualitativa
- Cuantitativa
- Mixta
- Descriptiva
- Experimental
- Otra (especificar): \_\_\_\_\_

### Resultados Principales:

Relevancia y Aplicabilidad

Relevancia para el Desarrollo Profesional Docente: \_\_\_\_\_

Aplicabilidad de los Resultados: \_\_\_\_\_

Limitaciones del Estudio: \_\_\_\_\_

Referencias Citadas en el Estudio: \_\_\_\_\_

### Observaciones Adicionales

Comentarios Adicionales:

Esta ficha bibliográfica proporciona una estructura clara y detallada para recopilar y organizar la información de las fuentes revisadas, facilitando el análisis comparativo y la síntesis de la literatura existente sobre el desarrollo profesional docente. Al utilizar este instrumento, los investigadores pueden asegurar que capturan todos los aspectos críticos de las publicaciones, ayudando a construir una base sólida de conocimiento para su estudio.

## ANEXO A.1. ENCUESTA ESTRUCTURADA PARA DOCENTES

"El desarrollo profesional docente en las Instituciones de Educación Superior en El Salvador"

### Objetivo:

- Indagar sobre los aportes a la investigación realizados por el docente como parte de su producción intelectual.
- Identificar las participaciones en investigación realizadas en eventos nacionales e internacionales.
- Determinar la forma en que los aportes en investigación son puestos al servicio de la comunidad educativa y sociedad en general.
- Identificar las actividades de proyección social que se realizan en la institución.

1. ¿A qué grupo de docentes pertenece usted?

- A tiempo completo\_\_\_
- A tiempo parcial\_\_\_
- Hora clase\_\_\_

2. ¿Cuántas carreras de pregrado ha cursado usted como Licenciatura, Arquitectura o Ingeniería?

- 1
- 2
- 3

3. ¿Cuántos diplomados de más de 60 horas, ha cursado usted en los últimos cinco años?

- De uno a tres
- De cuatro a seis
- Ninguno

4. ¿Cuántas carreras de maestría ha cursado usted?

- Uno
- Dos
- Tres
- Ninguna

5. ¿Cuántas carreras de doctorado ha cursado usted?

- Uno
- Dos
- Tres
- Ninguna

6. Último estudio, año de culminación

---

7. Actualmente, ¿está estudiando otra carrera?

- Si\_\_\_
- No\_\_\_

8. Otros estudios realizados de especialización o posgrado

---

9. Instituciones en que ejerce actualmente la docencia

- UMA
- UNAB
- USO
- UES
- OTRA

10. ¿Usted está acreditado como docente por parte del MINED (tiene escalafón docente)?

- Si
- No

11. ¿Qué nivel posee dentro de su acreditación?

- Nivel 1
- Nivel 2
- Ninguno

12. Años de Experiencia Docente

---

13. Años de laborar en UMA

---

14. Nivel en que imparte la docencia

- Pregrado
- Posgrado

15. ¿Hace cuántos años fue acreditado como docente?

---

16. ¿Participa en actividades de preparación metodológica que promueve la UMA?

- Actualización de contenidos de cátedra y planificación de actividades
- Agendas de clase
- Recursos de apoyo de clase
- No participa

17. Marque las actividades de auto preparación metodológica de contenidos para la clase que usted realiza.

- Agenda
- Planificación de jornada
- Recursos de apoyo de clase
- Otro

18. ¿La materia que usted desarrolla, también es impartida por otros docentes?

- Si
- No

19. ¿La preparación de los contenidos de esa materia se hace de forma conjunta con los otros docentes que también la imparten?

- Si
- No

20. ¿Elabora diagnóstico de sus estudiantes en diferentes áreas de conocimiento?

- Si
- No

21. Seleccione las estrategias de enseñanza que usted emplea en sus clases. ( "Escenarios Pedagógicos Mediados" )

- Exposición
- Clase dialogada
- Grupos de Reflexión
- Diálogos Simultáneos
- Analogías
- Grupo de estudios organizados

- Trabajo Colaborativo
- Análisis de casos

22. Seleccione las estrategias de enseñanza que usted emplea en sus clases. ( " Proyectos Colaborativos de Acción Pedagógicas" )

- Foros y Debate
- Conferencias
- Videos
- Diálogos Simultáneos
- Demostración
- Espina de pescado
- Trabajo Colaborativo
- Estudio de casos
- Proyección Social
- Diálogo Grupal
- Trabajos de Investigación
- Cuadro Sinóptico
- Mapa mental

23. Seleccione las estrategias de enseñanza que usted emplea en sus clases. ( "Evaluación Basada en Competencias" )

- Evidencia del Conocimiento
- Prueba escrita abierta
- Evidencia de Hacer
- Registro de Observaciones
- Evidencia de Ser
- Evidencia de Producto
- Informes finales

24. ¿Cuántos libros, relacionados a su profesión, ha leído en el presente año?

- Ninguno

- De uno a tres
- Más de tres

25. ¿Cuántos libros, relacionados a otras áreas de conocimiento diferentes a las de su profesión, ha leído en el presente año?

- Ninguno
- De uno a tres
- Más de tres

26. ¿Se ha matriculado, por su propia iniciativa, para estudios en la web en áreas de tecnología de la información y comunicación asegurándose una acreditación?

- Ninguna vez
- Cursos-diploma-licenciatura
- Maestría y doctorado

27. En los últimos tres años, ¿ha participado en cursos para adquirir competencias en educación: presencial, semipresencial y virtual?

- Si
- No

28. ¿En los últimos 3 años, ha participado en cursos presenciales, semipresenciales y virtuales?

- Si
- No

29. Seleccione el indicador que mejor corresponde a los factores que influyen en su dimensión metodológica:

\*

	Siempre	A veces	Nunca
La institución promueve ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usted como docente pro...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usted como docente pro...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Seleccione el indicador que mejor corresponde a los factores tecnológicos que usted como docente realiza en cuanto a:

\*

	Siempre	A veces	Nunca
Participa en cursos de a...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participa en diferentes c...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Emplea recursos tecnoló...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hace uso de software pa...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se apoya en recursos te...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se apoya en recursos te...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. En el presente año, ¿cuáles fueron las actividades de proyección social que realizó en su cátedra con los estudiantes?

- Siembra de árboles
- Campaña de limpieza
- Visita a los asilos
- Celebración de matrimonios
- Asistencia legal en área penal

- Casos de derecho de familia\_\_\_\_
- Juicios de identidad\_\_\_\_
- Otras\_\_\_\_
- Ninguna\_\_\_\_

## **ANEXO B. GUÍA DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA PARA GRUPO FOCAL**



### **UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

#### **GUÍA DE ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA PARA GRUPO FOCAL**

**Tema:** El desarrollo profesional docente en las instituciones de educación superior en El Salvador

**Objetivo:**

- Identificar la formación profesional del docente.
- Determinar en qué medida el perfil profesional del docente contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje en la educación superior.

**Dirigido a:** Docentes de la universidad Modular Abierta de Sonsonate

**Grados académicos en formación profesional**

- ¿Posee usted acreditación o escalafón magisterial?
- ¿Qué nivel posee y en qué categoría se encuentra?
- ¿Cuáles son los estudios a nivel de educación superior que usted tiene en cuanto a títulos?
- ¿Se ha especializado en alguno o algunos de los campos de estudios superiores?
- ¿Qué capacitaciones ha recibido el año pasado y el presente año?

**Perfil docente**

- ¿Considera usted que en el desarrollo de sus clases centra la atención en los

estudiantes y qué mecanismos implementa para hacerlo efectivo?

- ¿En el proceso de enseñanza, el programa de estudios obedece a la propuesta institucional o lo complementa con el desarrollo de contenidos de su propio criterio?
- ¿Qué instrumentos utiliza para la planificación previa de su clase, tema o contenidos programáticos?
- ¿Su planificación está centrada en la enseñanza o en el aprendizaje de los estudiantes?
- ¿Cuáles son los ambientes de aprendizaje que desarrolla en clase?
- ¿Trabaja en colaboración de los estudiantes para construir el aprendizaje o lo hace de forma tradicional impartiendo sus conocimientos?
- ¿Los objetivos de su clase están en función del desarrollo de contenidos o en el logro de competencias por parte del estudiante?
- ¿Qué tipo de estrategias didácticas emplea para el logro de sus objetivos o las competencias del estudiante?
- ¿De qué forma usted, en su clase, promueve y favorece la inclusión de sus estudiantes?
- ¿En cuanto al manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, de qué forma el uso de las mismas contribuyen al aprendizaje de los estudiantes en su clase?
- ¿Asiste a congresos nacionales o internacionales en los últimos dos años? ¿por qué no participa? ¿qué otros criterios evalúan para participar o qué circunstancias le limitan para no participar?
- ¿Ha hecho publicaciones de escritos propios en los últimos dos años? ¿qué tipo de publicaciones?
- ¿Considera que el tiempo que dedica para preparar su clase es suficiente para impartirla?
- ¿A parte de la docencia, tiene o se dedica a otro trabajo?
- ¿Cuánto tiempo considera que le dedica a la docencia?

## ANEXO C. ENTREVISTA A DIRIGENTES UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Dirigida a: \_\_\_\_\_

**Objetivo:** Identificar los elementos claves sobre la formación académica, el desempeño docente y la investigación académica, con el fin de extraer los indicadores de las variables de la investigación.

### **Formación académica y profesional**

- ¿Qué aspectos deben ser tomados en cuenta para mejorar la calidad de la formación académica?
- ¿Cómo mejorar los procesos de enseñanza que se imparten en las IES?
- ¿Cuáles son los elementos a tomar en cuenta para la formación de los docentes?
- ¿Qué servicios deben ofrecerse para mejorar la calidad de los docentes?

### **Desempeño profesional**

- ¿Qué se debe tomar en cuenta para elevar el desempeño de los docentes en el aula?
- ¿Cómo fomentar la actualización constante por parte de los profesores?
- ¿Cuáles son los indicadores clave para evaluar el rendimiento docente y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes?
- ¿Qué elementos son primordiales para conocer a profundidad el desempeño docente?

## **Investigación académica**

- ¿Cuáles son los principales aspectos a tomar en cuenta cuando se habla de la investigación académica?
- ¿Qué estrategias pueden adoptarse para promover la colaboración interdisciplinaria en la investigación académica?
- ¿Qué acciones puede tomar una institución para impulsar la investigación académica?
- ¿Cuáles son los criterios para monitorear la investigación académica?

## ANEXO D. GUIA DE OBSERVACIÓN DE CLASE



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

### Guía de observación de clase

**Título:** Desarrollo Profesional Docente en Instituciones de Educación Superior en El Salvador

**Objetivo:**

- Identificar las características cognitivas y afectivas (valores) del docente y su impacto en la formación de la personalidad como factor distintivo en su desempeño.
- Identificar los métodos de enseñanza utilizados por los docentes.

**Duración:**

Dos meses, los días sábados en horario matutino y vespertino.

**Evento de Muestra:**

Participación de 15 docentes

**Dirigido a:**

Docentes de la Universidad Modular Abierta de Sonsonate.

**Item de observación sobre la Experiencia de Clase:**

1. ¿Cuál era su objetivo principal al planificar la clase?
2. ¿Logró alcanzar sus objetivos previstos?
3. ¿Qué materiales utilizó y cómo contribuyeron a la efectividad de la enseñanza?
4. ¿Qué técnicas de enseñanza empleó durante la clase?
5. ¿Cómo agrupó a los alumnos durante la sesión?

6. ¿Considera que la clase estuvo centrada en el docente o hubo un enfoque más participativo?
7. Describa la naturaleza de la interacción entre el profesor y los alumnos durante la clase.
8. ¿Hubo algún evento inusual o extraordinario durante la sesión?
9. ¿Enfrentó algún problema significativo durante la clase?
10. ¿Implementó alguna estrategia o enfoque diferente a sus prácticas habituales?
11. ¿Qué tipo de decisiones tuvo que tomar durante la clase?
12. ¿Se desvió de su plan de clase original? En caso afirmativo, ¿cuál fue la razón y cómo afectó el resultado?
13. ¿Cuál considera que fue el aspecto más exitoso de la clase?
14. ¿Qué partes de la clase considera que fueron particularmente efectivas?
15. ¿Hubo aspectos de la clase que podrían haber sido mejorados?
16. ¿Haría alguna modificación en la forma de enseñar si tuviera que impartir la misma clase nuevamente?
17. ¿Cree que la clase reflejó su filosofía docente personal?
18. ¿Ha descubierto alguna enseñanza nueva o perspectiva sobre su práctica docente?
19. ¿Qué cambios considera que son necesarios en su enfoque de enseñanza?

### **Preguntas sobre los Alumnos:**

1. ¿Asistieron todos los estudiantes programados a la clase?
2. ¿Participaron activamente los alumnos durante la sesión?
3. ¿Cómo respondieron los alumnos a las preguntas planteadas?

4. ¿Considera que la clase fue muy difícil para los estudiantes?
5. ¿Qué cree que los alumnos realmente aprendieron durante la clase?
6. ¿Qué aspecto de la clase fue más apreciado por los alumnos?
7. ¿Hubo algo a lo que los alumnos no respondieron de manera favorable o presentaron dificultades?

## ANEXO E. MATRIZ DE CONCRUENCIA

### *Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores
<b>Desarrollo Profesional Docente en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta</b>	I. Formación académica y profesional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Modalidad de contratación del grupo docente (hora clase, tiempo parcial, tiempo completo)</li> <li>2. Carreras de pregrado cursadas (licenciatura, arquitectura o ingeniería)</li> <li>3. Diplomados cursados en los últimos 10 años</li> <li>4. Cantidad de maestrías cursadas</li> <li>5. Cantidad de doctorados cursados</li> <li>6. Estudios actuales de otras carreras</li> <li>7. Otros estudios realizados de especialización o posgrados</li> <li>8. Otras instituciones en que ejerce docencia actualmente</li> <li>9. Posee acreditación como docente (escalafón)</li> <li>10. Nivel en que imparte docencia (pregrado/posgrado)</li> <li>11. Asistencia a cursos de pedagogía y didáctica</li> </ol>
	II. Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Participación en actividades de preparación metodológica que promueve la UMA</li> <li>8. Participación en actividades de autopreparación metodológica de contenido a impartir</li> <li>9. Evidencias de preparación pedagógica y didáctica</li> <li>10. Uso de estrategias de evaluación por competencias.</li> <li>11. Formación para la utilización de la tecnología en el proceso de enseñanza aprendizaje (PEA).</li> <li>12. El docente ejecuta actividades de proyección social junto con los estudiantes.</li> </ol>
	III. Desempeño Investigativo	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Promoción institucional de la investigación en los docentes</li> <li>9. Investigación científica que el docente desarrolla con sus estudiantes</li> <li>10. Participación de los docentes en eventos nacionales e internacionales de investigación</li> <li>11. El docente publica sus investigaciones</li> <li>12. Participación en diferentes capacitaciones para el aprendizaje de herramientas de investigación a nivel online</li> </ol>

		<p>13. El docente se apoya en recursos tecnológicos para realizar sus investigaciones</p> <p>14. Participación del docente en actividades investigativas de proyección social junto con sus estudiantes</p>
--	--	---

## ANEXO F. TRIANGULACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA DE OCCIDENTE  
ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN SUPERIOR

### GUÍA DE ENTREVISTA ABIERTA

**Tema:** El desarrollo profesional docente en las instituciones de educación superior en El Salvador

#### Objetivos:

- Identificar la formación profesional del docente.
- Determinar en qué medida el perfil profesional del docente contribuye al proceso de enseñanza aprendizaje en la educación superior.
- Proponer una estrategia de desarrollo profesional docente en la Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad Modular Abierta Regional Sonsonate.

**Dirigido a:** Docentes de la universidad Modular Abierta de Sonsonate

1. ¿Posee usted acreditación o escalafón magisterial?
2. ¿Qué nivel posee y en qué categoría se encuentra?
3. ¿Cuáles son los estudios a nivel de Educación Superior que usted tiene en cuanto a títulos?
4. ¿Se ha especializado en alguno o algunos de los campos de estudios superiores?
5. ¿Qué capacitaciones ha recibido el año pasado y el presente año?
6. ¿En cuanto al manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, de qué forma el uso de estas contribuyen al aprendizaje de los estudiantes en su clase?
7. ¿Asiste a congresos nacionales o internacionales en los últimos cinco años? ¿por qué no participa? ¿Qué otros criterios evalúan para participar o qué circunstancias le limitan para no participar?
8. ¿Ha hecho publicaciones de escritos propios en los últimos dos años? ¿qué tipo de publicaciones?

Triangulación de instrumentos de investigación (encuesta)  
Dimensión I. Formación docente

Indicador	Instrumento	Pregunta del formulario (#)
1	Formulario de encuesta	1
2		2
3		3
4		4

5		5
6		6
7		8
8		9
9		10; 11; 12; 13; 15
10		11;14
11		30.2; 30.3

Triangulación de instrumentos de investigación (encuesta)  
Dimensión II. Desempeño docente

<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Pregunta del formulario (#)</b>
1		16
2		17; 18; 19
3		20; 21; 22; 23
4		24; 25
5		26; 27; 28; 31.1
6		32

Triangulación de instrumentos de investigación (encuesta)  
Dimensión III. Desempeño investigativo

<b>Indicador</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Pregunta del formulario (#)</b>
1		29
2		29
3		30.4; 30.5; 30.6; 30.7; 30.10; 30.11
4		30.8; 30.9
5		31.2
6		31.3; 31.4; 31.5; 31.6
7		32

## ANEXO G. TRIANGULACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN (GRUPO FOCAL)

Triangulación de instrumentos de investigación (entrevista a Docentes-grupo focal)

Dimensión I. Formación docente

Dimensión II. Desempeño docente

Dimensión III. Desempeño investigativo

Indicador	Instrumento entrevista a docentes	Pregunta del formulario (#)
I.9		1; 2
I.2		3;4
I.7		5
II.5		6
III.3		7
III.4		8

Triangulación de instrumentos de investigación (entrevista a Directivos)

Dimensión I. Formación docente

Dimensión II. Desempeño docente

Dimensión III. Desempeño investigativo

Indicador	Instrumento entrevista a directivos	Pregunta del formulario (#)
I.9		1; 2
I.7		2
I.3		3
II.5		4
III.3		5; 6
III.4		6

## ANEXO H. ENCUESTA REFERIDA A LA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA INICIAL

### Validación de la propuesta

**Objetivo:** Conocer la opinión de los docentes del área jurídica de la UMA Sonsonate sobre la viabilidad y pertinencia de las actividades a desarrollar en la propuesta.

**Indicaciones:** Por favor, elija en la escala de Likert la opción que mejor refleje su evaluación de la actividad. En caso de no estar de acuerdo o estar totalmente en desacuerdo, proporcione las razones que respalden su decisión.

1. Contratar algunos docentes a tiempo completo o medio tiempo.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

2. Implementar un sistema de reconocimiento y recompensa para los docentes que han participado activamente en múltiples diplomados, fomentando el compromiso continuo con el desarrollo profesional.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

3. Diseñar programas de capacitación específicos para los docentes que han completado un número limitado de capacitaciones.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

4. Establecer incentivos para que más docentes busquen obtener títulos de licenciatura y maestría:

- Muy de acuerdo  
 De acuerdo  
 En desacuerdo  
 Totalmente en desacuerdo  
 Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

5. Implementar un sistema para mantener actualizados los currículos de los académicos, asegurando que destaquen logros académicos, experiencia profesional y docente, producción científica, afiliaciones y distinciones relevantes.

- Muy de acuerdo  
 De acuerdo  
 En desacuerdo  
 Totalmente en desacuerdo  
 Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

6. Reevaluar la distribución de asignaturas en los programas académicos, asegurando que las disciplinas de ciencias básicas sean enseñadas por profesores nuevos, mientras que las materias aplicadas sean impartidas por profesionales con experiencia sólida en el campo.

- Muy de acuerdo  
 De acuerdo  
 En desacuerdo  
 Totalmente en desacuerdo  
 Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

7. Diseñar estrategias para equilibrar el personal docente nuevo y experimentado, considerando la planificación de la transición generacional y la diversidad de experiencia en el cuerpo docente.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

8. Implementar un proyecto de "relevo generacional" para facilitar la transición de la carga académica a nuevos profesionales jóvenes, abordando la jubilación de los docentes que cumplen con los requisitos establecidos.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

9. Desarrollar un plan para mejorar las condiciones laborales de los docentes que llevan más de 20 años como catedráticos, considerando la posibilidad de ofrecer prestaciones laborales.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

10. Diseñar programas de formación pedagógica y facilitar la realización del curso pedagógico para los docentes no acreditados.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

11. Implementar medidas para asegurar que los docentes estén ligados y trabajen un año y medio después de haberles proporcionado procesos de formación.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

12. Solicitar a todos los docentes una maestría en educación superior.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

13. Implementar programas de formación continua en TIC para docentes, enfocándose en plataformas virtuales y recursos multimedia.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

14. Establecer mecanismos que fomenten la colaboración entre docentes.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

15. Monitorear la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones pedagógicas.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

16. Diseñar programas de lectura multidisciplinaria para docentes, promoviendo la adquisición de conocimientos diversificados.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

17. Facilitar la colaboración en proyectos pedagógicos, incentivando el uso de estrategias y herramientas colaborativas.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo

- En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
  - Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.
- 
- 
- 

18. Desarrollar programas específicos de competencias tecnológicas para docentes, considerando resistencias al cambio y la edad promedio del personal.

- Muy de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
  - Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.
- 
- 
- 

19. Estimular la participación en actividades de proyección social, fortaleciendo la presencia de la universidad en la comunidad.

- Muy de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
  - Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.
- 
- 
- 

20. Diseñar talleres para mejorar estrategias de evaluación, incorporando metodologías que evalúen habilidades y competencias.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

21. Implementar incentivos y reconocimientos institucionales para fomentar la participación en eventos nacionales e internacionales de investigación, así como para la publicación de trabajos científicos.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

22. Implementar incentivos y reconocimientos institucionales para fomentar la participación en eventos nacionales e internacionales de investigación, así como para la publicación de trabajos científicos.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

23. Establecer políticas claras de apoyo y decisiones de las altas autoridades para impulsar la participación en eventos internacionales y mejorar la visibilidad de la institución.

- Muy de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

24. Realizar convenios con otras universidades internacionales y revistas científicas para el desarrollo y publicación de investigaciones.
- Muy de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
  - Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

25. Establecer fondos específicos destinados a financiar proyectos de investigación. Esto proporcionaría recursos adicionales para la adquisición de equipos, materiales y la contratación de personal especializado.
- Muy de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
  - Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

26. Desarrollar programas de mentoría que conecten a investigadores más experimentados con aquellos en etapas iniciales de sus carreras. Esto no solo proporcionaría orientación, sino que también fomentaría la transferencia de conocimientos y habilidades.
- Muy de acuerdo
  - De acuerdo
  - En desacuerdo
  - Totalmente en desacuerdo
  - Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

27. Promover la participación en eventos académicos, tanto nacionales como internacionales, para facilitar el intercambio de ideas y la creación de redes de colaboración. La universidad podría respaldar la asistencia de sus investigadores a estas actividades.
- Muy de acuerdo

- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo
- Si ha respondido con desacuerdo o totalmente en desacuerdo, por favor explique su decisión en el espacio proporcionado a continuación.

---

---

---

## ANEXO “I”

### *Análisis de la validación de la propuesta*

**Objetivo:** Realizar un análisis riguroso y sistemático de la validación de la propuesta para el área de jurisprudencia de la Universidad Modular Abierta.

Propuesta inicial (acciones)	Opiniones de los docentes	Ajustes a la Propuesta final
<b>Formación académica</b>		
1. Contratar algunos docentes a tiempo completo o medio tiempo.	Se procedería con mayor dedicación si los contratos fueran a tiempo completo, pues, el medio tiempo aun permite tener vínculos frágiles con la universidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponer la contratación de docentes a tiempo completo para fortalecer la dedicación y establecer vínculos más sólidos con la universidad, dado que los contratos a tiempo completo permitirían un compromiso más profundo.</li>   <li>• Establecer un sistema de reconocimiento y recompensa destinado a los docentes que participen activamente en diversos diplomados, en los que se debe evitar la recompensa por un solo diplomado, definiendo un número adecuado para asegurar que la participación se base en un compromiso genuino con el aprendizaje.</li> </ul>
2. Implementar un sistema de reconocimiento y recompensa para los docentes que han participado activamente en múltiples diplomados, fomentando el compromiso continuo con el desarrollo profesional.	No se debe recompensar por un solo diplomado, la exigencia debe ser un numero adecuado, de lo contrario se realizarían los diplomados para tener el reconocimiento y no por el aprendizaje.	
3. Diseñar programas de capacitación específicos para los docentes que han completado un número limitado de capacitaciones.	Debe incluirse a todos por igual y se deben identificar las áreas específicas en las que los docentes con un historial limitado de capacitaciones requieren fortalecimiento garantizará que los programas sean pertinentes y centrados en las necesidades reales.	

<p>4. Establecer incentivos para que más docentes busquen obtener títulos de licenciatura y maestría.</p>	<p>Los incentivos deben ser lo suficientemente atractivos para motivar a los docentes, pero también deben ir acompañados de medidas para garantizar que la obtención de títulos se traduzca en una mejora real en la enseñanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear programas de capacitación dirigidos a los docentes, asegurando una inclusión equitativa para todos. Además, identificar de manera precisa las áreas en las que los docentes con historial limitado de capacitaciones necesitan fortalecimiento; esto garantizará la pertinencia y la focalización de los programas en sus necesidades reales.</li>   <li>• Implementar incentivos atractivos que impulsen a los docentes a obtener títulos de licenciatura y maestría, asegurándose de que estos incentivos estén respaldados por medidas que garanticen una mejora efectiva en la calidad de la enseñanza.</li> </ul>
<p>5. Implementar un sistema para mantener actualizados los currículos de los académicos, asegurando que destaquen logros académicos, experiencia profesional y docente, producción científica, afiliaciones y distinciones relevantes.</p>	<p>Que sea un proceso rápido, pues, si el proceso de actualización es complicado o consume demasiado tiempo, podría haber resistencia por parte de los docentes, lo que podría afectar la integridad de la base de datos.</p>	
<p>6. Reevaluar la distribución de asignaturas en los programas académicos, asegurando que las disciplinas de ciencias básicas sean enseñadas por profesores nuevos, mientras que las materias aplicadas sean impartidas por profesionales con experiencia sólida en el campo.</p>	<p>Garantizar que estos profesores nuevos reciban el apoyo necesario, como mentoría y formación continua, para asegurar una enseñanza efectiva.</p>	
<p>7. Diseñar estrategias para equilibrar el personal docente nuevo y experimentado, considerando la planificación de la</p>	<p>Establecer un marco estructurado para los programas de mentoría, garantizando que exista un compromiso efectivo y recursos</p>	

transición generacional y la diversidad de experiencia en el cuerpo docente.	adecuados para apoyar la relación entre profesores nuevos y experimentados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema ágil para mantener actualizados los currículos de los académicos, asegurando la destacada presentación de logros académicos, experiencia profesional y docente, producción científica, afiliaciones y distinciones relevantes.</li>   <li>• Reestructurar la distribución de asignaturas en los programas académicos, asignando a profesores nuevos la enseñanza de disciplinas de ciencias básicas, mientras que las materias aplicadas sean lideradas por profesionales con sólida experiencia. Asegurar el respaldo necesario para los nuevos docentes mediante mentoría y formación continua, garantizando así una enseñanza efectiva.</li>   <li>• Desarrollar estrategias para lograr un equilibrio entre el personal docente nuevo y experimentado, teniendo en cuenta la planificación de la transición generacional y la diversidad de</li> </ul>
8. Implementar un proyecto de "relevo generacional" para facilitar la transición de la carga académica a nuevos profesionales jóvenes, abordando la jubilación de los docentes que cumplen con los requisitos establecidos.	Establecer criterios claros y justos para determinar quiénes son elegibles para participar en el proyecto de relevo generacional. Esto ayudará a gestionar las transiciones de manera equitativa y evitar posibles tensiones o conflictos.	
9. Desarrollar un plan para mejorar las condiciones laborales de los docentes que llevan más de 20 años como catedráticos, considerando la posibilidad de ofrecer prestaciones laborales.	Especificar claramente qué prestaciones se están proponiendo y cómo se implementarían.	
10. Diseñar programas de formación pedagógica y facilitar la realización del curso pedagógico para los docentes no acreditados.	garantizar que los programas sean accesibles, flexibles y relevantes para las diversas necesidades y contextos de los docentes. Además, es crucial establecer mecanismos de evaluación para medir el impacto real de estos programas en la práctica educativa.	
11. Implementar medidas para asegurar que los docentes estén ligados y trabajen un año y medio	Considerar factores externos que podrían influir en la retención de los docentes, como	

<p>después de haberles proporcionado procesos de formación.</p>	<p>las condiciones laborales, la remuneración y el apoyo institucional.</p>	
<p>12.Solicitar a todos los docentes una maestría en educación superior.</p>	<p>Podría generar barreras económicas para algunos docentes, ya que obtener una maestría implica un costo significativo en términos de tiempo y recursos financieros.</p>	<p>experiencia en el cuerpo docente. Implementar un marco estructurado para los programas de mentoría, asegurando un compromiso efectivo y proporcionando recursos adecuados para respaldar las relaciones entre profesores nuevos y experimentados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer e implementar un proyecto de “relevo generacional” para gestionar equitativamente la transición de la carga académica a profesionales jóvenes, abordando la jubilación de acuerdo con criterios claros y justos y evitando posibles tensiones o conflictos.</li> <li>• Crear un plan integral que mejore las condiciones laborales de los docentes con más de 20 años como catedráticos, evaluando la viabilidad de ofrecer prestaciones específicas y detallando claramente cómo se implementarían.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Crear programas de formación pedagógica y facilitar el curso pedagógico para docentes no acreditados, garantizando accesibilidad, flexibilidad y relevancia para diversas necesidades. Además, establecer mecanismos de evaluación para medir el impacto real de estos programas en la práctica educativa.</li><li>• Aplicar medidas para garantizar la permanencia de los docentes dentro de la institución como parte de su compromiso posterior a los procesos de formación promovidos y facilitados por la universidad, tomando en cuenta factores externos como las condiciones laborales, remuneración y apoyo institucional.</li><li>• Requerir que todos los docentes posean una maestría en educación superior considerando las barreras económicas, y de tiempo.</li></ul>
--	--	--

### Desempeño docente

<p>13. Implementar programas de formación continua en TIC para docentes, enfocándose en plataformas virtuales y recursos multimedia.</p>	<p>Asegurar que estos programas sean diseñados de manera accesible y que se adapten a diferentes niveles de habilidad tecnológica entre los docentes. Además, la implementación efectiva requerirá un seguimiento continuo para evaluar la eficacia de la formación y su impacto en la práctica docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar programas de formación continua en TIC para docentes, focalizados en plataformas virtuales y recursos multimedia, con un diseño accesible y adaptable a distintos niveles de habilidad tecnológica. La efectividad de la implementación será respaldada mediante un seguimiento continuo para evaluar el impacto en la práctica docente y la eficacia de la formación.</li> </ul>
<p>14. Establecer mecanismos que fomenten la colaboración entre docentes.</p>	<p>Proporcionar tiempo y recursos adecuados para que los educadores puedan participar en actividades colaborativas sin afectar su carga de trabajo principal.</p>	
<p>15. Monitorear la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones pedagógicas.</p>	<p>El monitoreo debe ser llevado a cabo de manera consistente y periódica para evaluar el progreso a lo largo del tiempo.</p>	
<p>16. Diseñar programas de lectura multidisciplinaria para docentes, promoviendo la adquisición de conocimientos diversificados.</p>	<p>Proporcionar el tiempo adecuado para la lectura y la reflexión, considerando las demandas de la carga de trabajo de los educadores.</p>	
<p>17. Facilitar la colaboración en proyectos pedagógicos, incentivando el uso de estrategias y herramientas colaborativas.</p>	<p>Establecer incentivos que reconozcan y valoren la colaboración entre docentes, ya que esto puede motivar su participación activa en proyectos pedagógicos compartidos.</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar mecanismos que promuevan la colaboración entre docentes, asignando tiempo y recursos suficientes para que los educadores participen en actividades colaborativas sin afectar su carga de trabajo principal.</li> <li>• Supervisar de manera consistente y periódica la implementación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones pedagógicas con el fin</li> </ul>

<p>18.Desarrollar programas específicos de competencias tecnológicas para docentes, considerando resistencias al cambio y la edad promedio del personal.</p>	<p>El reconocimiento de las posibles resistencias al cambio es crucial, ya que algunos docentes pueden sentirse incómodos o inseguros al adoptar nuevas tecnologías.</p>	<p>de evaluar el progreso a lo largo del tiempo.</p>
<p>19. Estimular la participación en actividades de proyección social, fortaleciendo la presencia de la universidad en la comunidad.</p>	<p>Es crucial asegurarse de que las actividades de proyección social sean genuinamente beneficiosas y relevantes para la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Elaborar programas de lectura multidisciplinaria para docentes, fomentando la adquisición de conocimientos diversificados. Asignar el tiempo necesario para la lectura y la reflexión, teniendo en cuenta las demandas de la carga de trabajo de los educadores.</li> </ul>
<p>20.Diseñar talleres para mejorar estrategias de evaluación, incorporando metodologías que evalúen habilidades y competencias.</p>	<p>Garantizaría una evaluación coherente con los objetivos educativos más amplios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•"Promover la colaboración en proyectos pedagógicos facilitando el uso de estrategias y herramientas colaborativas. Introducir incentivos que reconozcan y valoren la colaboración entre docentes, motivando así su participación activa en proyectos pedagógicos compartidos.</li> <li>•Crear programas específicos de competencias tecnológicas para docentes, teniendo en cuenta las posibles resistencias al cambio y la</li> </ul>

		<p>edad promedio del personal. Reconocer la importancia de abordar las posibles inseguridades e incomodidades que algunos docentes pueden experimentar al adoptar nuevas tecnologías.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la participación en actividades de proyección social para fortalecer la presencia universitaria en la comunidad, asegurando que dichas actividades sean auténticas y proporcionen beneficios genuinos y relevantes para la comunidad.</li> <li>• Desarrollar talleres destinados a mejorar estrategias de evaluación mediante la incorporación de metodologías que evalúen habilidades y competencias.</li> </ul>
<b>Desempeño investigativo</b>		
<p>21. Implementar incentivos y reconocimientos institucionales para fomentar la participación en eventos nacionales e internacionales de investigación,</p>	<p>Se debe tener cuidado de no generar una competencia desmedida que pueda desvirtuar los objetivos de colaboración y avance conjunto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar e implementar incentivos y reconocimientos institucionales destinados a impulsar la participación en eventos de investigación a nivel</li> </ul>

así como para la publicación de trabajos científicos.		nacional e internacional, así como para estimular la publicación de trabajos científicos.
22.Implementar incentivos y reconocimientos institucionales para fomentar la participación en eventos nacionales e internacionales de investigación, así como para la publicación de trabajos científicos.	La institución debe brindar el apoyo necesario para facilitar la participación en eventos y la publicación, ya sea a través de recursos financieros, tiempo dedicado o acceso a instalaciones y tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Implementar incentivos y reconocimientos institucionales para promover la participación en eventos de investigación y la publicación de trabajos científicos, asegurando el respaldo necesario mediante asignación de recursos financieros, tiempo dedicado y acceso facilitado a instalaciones y tecnologías.</li> </ul>
23.Establecer políticas claras de apoyo y decisiones de las altas autoridades para impulsar la participación en eventos internacionales y mejorar la visibilidad de la institución.	Las políticas deben ser flexibles para adaptarse a las diversas necesidades y disciplinas dentro de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Establecer políticas de respaldo con el respaldo firme de las altas autoridades para estimular la participación en eventos internacionales y elevar la visibilidad de la institución. Dichas políticas se diseñarán con flexibilidad para ajustarse a las variadas necesidades y disciplinas presentes en la institución.</li> </ul>
24.Realizar convenios con otras universidades internacionales y revistas científicas para el desarrollo y publicación de investigaciones.	Garantizar que las universidades y revistas científicas con las que se establezcan acuerdos tengan estándares de calidad y éticos sólidos, para mantener la integridad de la investigación.	
26. Desarrollar programas de mentoría que conecten a investigadores más experimentados con aquellos en etapas iniciales de sus carreras. Esto no solo proporcionaría	Debe existir una cuidadosa selección de mentores para garantizar la compatibilidad de estilos de trabajo y áreas de especialización.	

<p>orientación, sino que también fomentaría la transferencia de conocimientos y habilidades.</p>		
<p>27.Promover la participación en eventos académicos, tanto nacionales como internacionales, para facilitar el intercambio de ideas y la creación de redes de colaboración. La universidad podría respaldar la asistencia de sus investigadores a estas actividades.</p>	<p>Se necesitan estrategias efectivas para garantizar que la participación esté al alcance de una variedad de investigadores, independientemente de sus recursos financieros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer acuerdos con universidades internacionales y revistas científicas para la realización y publicación de investigaciones. Asegurar que las instituciones y publicaciones asociadas cumplan con estándares de calidad y ética sólidos, preservando la integridad de la investigación.</li> </ul>
<p>28.Implementación de horarios remunerados destinados a la investigación.</p>	<p>La necesidad de establecer mecanismos de evaluación y rendición de cuentas efectivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar programas de mentoría para conectar investigadores experimentados con aquellos en etapas iniciales de sus carreras, promoviendo la orientación, transferencia de conocimientos y habilidades. La selección cuidadosa de mentores garantizará la compatibilidad en estilos de trabajo y áreas de especialización.</li> <li>• Promover la participación en eventos académicos nacionales e internacionales, respaldando la asistencia de investigadores. Se implementarán estrategias para garantizar la accesibilidad a la</li> </ul>

		<p>participación, sin importar los recursos financieros de los investigadores.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Establecer horarios remunerados para la investigación, con la implementación de mecanismos efectivos de evaluación y rendición de cuentas.</li></ul>
--	--	---

## ANEXO J. CARTA SOLICITUD A ESPECIALISTAS

Santa Ana, 25 de enero 2024

Asunto: Solicitud de Revisión por Especialistas para Instrumento de Evaluación

Estimado Doctor(a)

Es un placer dirigirme a usted con el propósito de solicitar su amable colaboración en la revisión de un instrumento de evaluación diseñado para ponderar y propiciar la validez, robustez y viabilidad de una estrategia metodológica de Desarrollo Profesional Docente que ha sido elaborada para la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

El instrumento adjunto ha sido desarrollado como parte de un extenso documento que aborda de manera integral las necesidades y oportunidades de mejora en el ámbito del Desarrollo Profesional Docente en la carrera de Ciencias Jurídicas en Universidad Modular Abierta regional Sonsonate, El Salvador. La propuesta busca fortalecer la calidad de la enseñanza, promover la actualización constante de los docentes y mejorar la experiencia educativa de los estudiantes.

La finalidad de esta solicitud es obtener una revisión de un “especialista” que permita evaluar la solidez y viabilidad de las estrategias propuestas. Sus comentarios críticos y sugerencias serán de un valor incalculable para asegurar que la propuesta cumpla con los estándares más rigurosos y sea factible en el contexto académico. (señale si es viable o no, y si es esto último, favor requiero de sus sugerencias)

Agradezco de antemano su tiempo y experiencia al revisar el instrumento adjunto. Sus comentarios específicos sobre la claridad de los criterios de evaluación, la pertinencia de las preguntas y la coherencia global del instrumento serán particularmente valiosos.

Para facilitar el proceso de revisión, le proporcionamos acceso al documento completo, así como a un resumen ejecutivo que destaca los puntos clave de la propuesta del Capítulo III de mi investigación.

Fecha límite para la revisión:

Sus contribuciones serán reconocidas en el informe final, y su participación será fundamental para garantizar la calidad y efectividad de la propuesta de Desarrollo Profesional Docente.

Reitero mi agradecimiento por su colaboración y estoy a su disposición para cualquier aclaración o información adicional que pueda requerir al teléfono 7775-6644 ó 6163 8680

Atentamente,

Darwin López  
Doctorando UES-FMOcc  
[darloes0302@gmail.com](mailto:darloes0302@gmail.com)

## ANEXO K

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN POR PARTE DE ESPECIALISTAS ESTRATEGIA METODOLÓGICA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

#### I. DIMENSIÓN DE FORMACIÓN ACADÉMICA

##### Acciones

1. Contratar algunos docentes a tiempo completo para fortalecer la dedicación y establecer vínculos más sólidos con la universidad, dado que los contratos a tiempo completo permitirían un compromiso más profundo.

#### CONTRATACIÓN DE DOCENTES A TIEMPO COMPLETO

Ord.	CRITERIO	Excelente (4 ptos)	Bueno (3 ptos)	Aceptable (2 ptos)	Insuficiente (1 ptos)	Total de puntos	¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?
1	Comprensión de la importancia de la contratación a tiempo completo						
2	Argumentación y justificación						
3	Integración de beneficios para la Universidad						
4	Consideración de desafíos y soluciones						
5	Claridad y presentación						

- Establecer un sistema de reconocimiento y recompensa destinado a los docentes que participen activamente en diversos diplomados. Es imperativo que los diplomados exhiban un enfoque académico, exigiendo la presentación de productos arbitrados, tales como reseñaciones, artículos, ensayos, entre otros, para validar el reconocimiento. En este sentido, los reconocimientos derivados simplemente de la participación no serán considerados válidos.

#### **SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y RECOMPENSA PARA LOS DOCENTES**

<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 pts)</b>	<b>Bueno (3 pts)</b>	<b>Aceptable (2 pts)</b>	<b>Insuficiente (1 pts)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Claridad en los objetivos del sistema						
2	Definición de una participación genuina						
3	Establecimiento de un número de adecuados de Diplomados.						
4	Evitar recompensas por un solo diplomado.						
5	Consideración de factores éticos.						

- Crear programas de capacitación financiados por la IES dirigidos a los docentes, asegurando una inclusión equitativa para todos los docentes. Además, identificar de manera precisa las áreas en las que los docentes con historial limitado de capacitaciones necesitan fortalecimiento; esto garantizará la pertinencia y la focalización de los programas en sus necesidades reales.

#### **PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES**

<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 pts)</b>	<b>Bueno (3 pts)</b>	<b>Aceptable (2 pts)</b>	<b>Insuficiente (1 pts)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de programas inclusivos						
2	Identificación precisa de áreas de fortalecimiento.						
3	Pertinencia y focalización de programas						
4	Consideración de la diversidad de estilos de aprendizaje.						
5	Claridad y presentación.						

4. Implementar incentivos atractivos que impulsen a los docentes a obtener títulos de licenciatura y maestría complementarios al área en la que se desenvuelven, asegurándose de que estos incentivos estén respaldados por medidas que garanticen una mejora efectiva en la calidad de la enseñanza.

<b>INCENTIVOS PARA LA OBTENCIÓN DE TÍTULOS ACADÉMICOS</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de incentivos atractivos						
2	Vinculación directa con la mejora de la calidad de la enseñanza.						
3	Evaluación de impacto potencial						
4	Factibilidad de implementación						
5	Claridad y presentación.						

5. Establecer un sistema ágil para mantener actualizados los currículos de los académicos, asegurando la destacada presentación de logros académicos, experiencia profesional y producción científica.

<b>SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN DE CURRÍCULOS</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño del sistema de actualización						
2	Incorporación de elementos clave en el currículo.						
3	Facilidad de actualización						
4	Enfoque en la presentación de logros						
5	Evaluación de la efectividad del sistema						

6. Reestructurar la distribución de asignaturas en los programas académicos, asignando a profesores noveles la enseñanza de disciplinas de ciencias básicas, mientras que las materias aplicadas sean lideradas por profesionales con sólida experiencia. Asegurar el respaldo necesario para los docentes noveles mediante mentoría y formación continua, garantizando así una enseñanza efectiva.

#### REESTRUCTURACIÓN EN LA DISTRIBUCIÓN DE ASIGNATURAS

Ord.	CRITERIO	Excelente (4 ptos)	Bueno (3 ptos)	Aceptable (2 ptos)	Insuficiente (1 ptos)	Total de puntos	¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?
1	Justificación y claridad en la distribución de asignaturas.						
2	Asignación estratégica de disciplinas						
3	Respaldo para nuevos docentes						
4	Garantía de enseñanza efectiva						
5	Evaluación continua y mejora						

7. Desarrollar estrategias para lograr un equilibrio entre el personal docente novel y docente profesional, teniendo en cuenta la planificación de la transición generacional y la diversidad de experiencia en el cuerpo docente. Implementar un marco estructurado para los programas de mentoría.

#### EQUILIBRIO Y MENTORÍA EN EL PERSONAL DOCENTE

Ord.	CRITERIO	Excelente (4 ptos)	Bueno (3 ptos)	Aceptable (2 ptos)	Insuficiente (1 ptos)	Total de puntos	¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?
1	Desarrollo de estrategias para equilibrio generacional.						
2	Planificación de la transición generacional.						
3	Implementación de un marco estructurado para mentoría.						
4	Asegurar un compromiso efectivo por parte de los docentes.						
5	Provisión de recursos para la mentoría.						
6	Evaluación continua y mejora de programas.						

8. Establecer e implementar un proyecto para Integrar profesores antiguos con profesores noveles con el fin de gestionar equitativamente la transición de la carga académica a profesionales jóvenes, abordando la jubilación de acuerdo con criterios claros y justos y evitando posibles tensiones o conflictos.

<b>PROYECTO DE RELEVO GENERACIONAL</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño del proyecto de relevo generacional.						
2	Planificación de la transición.						
3	Equidad en la distribución de cargas académicas.						
4							
5	Evitar tensiones y conflictos.						
6	Evaluación continua y mejora del proyecto.						

9. Crear un plan integral que mejore las condiciones laborales de los docentes con más de 20 años como catedráticos, evaluando la viabilidad de ofrecer prestaciones extras adicionales a la ley.

<b>PLAN INTEGRAL PARA MEJORAR CONDICIONES LABORALES</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Identificación de necesidades						
2	Diseño del plan integral						
3	Viabilidad del plan						
4	Prestaciones laborales específicas						
5	Implementación del plan						
6	Evaluación continua y ajustes						

10. Crear programas de formación pedagógica asumidas por la IES y facilitar el curso para docentes no acreditados, garantizando accesibilidad, flexibilidad y relevancia para diversas necesidades. Además, establecer mecanismos de evaluación para medir el impacto real de estos programas en la práctica educativa.

<b>PROGRAMAS DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Accesibilidad de los programas						
2	Flexibilidad de los programas						
3	Relevancia de los programas						
4	Formulación de los mecanismos de evaluación de impacto						
5	Proceso de facilitación del curso pedagógico						
6	Claridad en los objetivos del curso						

11. Aplicar medidas para garantizar la permanencia y la movilidad de los docentes como parte de su compromiso posterior a los procesos de formación promovidos y facilitados por la universidad, tomando en cuenta factores externos como las condiciones laborales, remuneración y apoyo institucional.

<b>PERMANENCIA DE DOCENTES POSTERIOR A PROCESOS DE FORMACIÓN</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de medidas de permanencia						
2	Consideración de factores externos						
3	Desarrollo profesional continuo						
4	Oportunidades de crecimiento						
5	Reconocimiento y valoración						
6	Evaluación de impacto de las medidas de permanencia						

12. Requerir que todos los docentes posean una maestría en educación superior. Para esto la IES deberá asumir la formación pedagógica, y reorganizar el tiempo de los docentes.

### REQUERIMIENTO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Ord.	CRITERIO	Excelente (4 ptos)	Bueno (3 ptos)	Aceptable (2 ptos)	Insuficiente (1 ptos)	Total de puntos	¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?
1	Justificación del requerimiento						
2	Consideración de barreras económicas						
3	Consideración de barreras de tiempo						
4	Alternativas para cumplir con el requerimiento						
5	Impacto en la diversidad del cuerpo docente						
6	Evaluación del proceso de implementación						

#### ESTRATEGIA METODOLÓGICA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

### II. DIMENSIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

Implementar programas de formación continua en TIC para docentes, enfocados en plataformas virtuales y recursos multimedia con diseño adaptable a distintos niveles de habilidad tecnológica. Evaluar continuamente la efectividad en la práctica docente y la formación, considerando resistencias al cambio, la edad promedio del personal y abordando posibles inseguridades e incomodidades al adoptar nuevas tecnologías.

### PROGRAMA EN FORMACIÓN CONTINUA EN TIC PARA DOCENTES

Ord.	CRITERIO	Excelente (4 ptos)	Bueno (3 ptos)	Aceptable (2 ptos)	Insuficiente (1 ptos)	Total de puntos	¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?
1	Diseño del programa						
2	Accesibilidad y adaptabilidad						
3	Evaluación de habilidades tecnológicas						
4	Seguimiento continuo						
5	Medidas para mejora continua						
6	Impacto en la práctica docente						

13. Implementar mecanismos que promuevan la colaboración entre docentes, asignando tiempo y recursos suficientes para que los educadores participen en actividades colaborativas sin afectar su carga de trabajo principal (esta propuesta solo es válida si se implementa la contratación de los docentes).

<b>PROMOCIÓN DE LA COLABORACIÓN ENTRE DOCENTES</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 pts)</b>	<b>Bueno (3 pts)</b>	<b>Aceptable (2 pts)</b>	<b>Insuficiente (1 pts)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de mecanismos de colaboración						
2	Asignación de tiempo para actividades colaborativas.						
3	Asignación de recursos						
4	Impacto en la carga de trabajo principal						
5	Evaluación de la efectividad						
6	Medidas para mejora continua						

14. Supervisar de manera consistente y periódica la implementación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones pedagógicas con el fin de evaluar el progreso a lo largo del tiempo.

<b>PROGRAMAS DE LECTURA MULTIDISCIPLINARIA PARA DOCENTES</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 pts)</b>	<b>Bueno (3 pts)</b>	<b>Aceptable (2 pts)</b>	<b>Insuficiente (1 pts)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diversificación de conocimientos						
2							
3	Asignación de tiempo						
4	Adaptación a la carga de trabajo						
5	Evaluación de impacto considerando quien la haría, autoridades o coordinador de carrera. Evaluación de estudiantes y autoevaluación docente.						
6	Medidas para una mejora continua						

15. Crear espacios para discusiones multidisciplinares sobre diversas lecturas, fomentando la adquisición de conocimientos diversificados. Asignar el tiempo necesario para la lectura y la reflexión, teniendo en cuenta las demandas de la carga de trabajo de los educadores.

**ELABORAR PROGRAMAS DE LECTURA MULTIDISCIPLINARIA PARA DOCENTES**

Ord.	CRITERIO	Excelente (4 pts)	Bueno (3 pts)	Aceptable (2 pts)	Insuficiente (1 pts)	Total de puntos	¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?
1	Diseño de programas de lectura						
2	Diversificación de conocimientos						
3	Asignación de tiempo						
4	Adaptación a la carga de trabajo						
5	Evaluación de impacto						
6	Medidas para una mejora continua						

16. Fomentar la participación en actividades genuinamente universitarias de proyección social para fortalecer la presencia universitaria en la comunidad, asegurando que dichas actividades sean auténticas y proporcionen beneficios genuinos y relevantes.

**PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL**

Ord.	CRITERIO	Excelente (4 pts)	Bueno (3 pts)	Aceptable (2 pts)	Insuficiente (1 pts)	Total de puntos	¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?
1	Diseño de actividades de proyección social.						
2	Aseguramiento de beneficios genuinos						
3	Evaluación de impacto dentro de la comunidad						
4	Participación activa de la IES						
5	Adaptación a las necesidades comunitarias						
6	Medidas para mejora continua.						

17. Desarrollar talleres destinados a mejorar, diversificar y ampliar las estrategias de evaluación mediante la incorporación de metodologías que evalúen habilidades y competencias.

<b>DESARROLLO DE TALLERES PARA MEJORAR ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 pts)</b>	<b>Bueno (3 pts)</b>	<b>Aceptable (2 pts)</b>	<b>Insuficiente (1 pts)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de talleres						
2	Incorporación de metodologías de evaluación						
3	Enfoque en habilidades y competencias						
4	Evaluación de la efectividad de los talleres						
5	Adaptación a las necesidades del público						
6	Medidas para mejora continua.						

#### **ESTRATEGIA METODOLÓGICA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

##### **I. DIMENSIÓN DE DESEMPEÑO INVESTIGATIVO**

18. Desarrollar e implementar incentivos y reconocimientos institucionales destinados a impulsar la participación en eventos de investigación a nivel nacional e internacional, así como para estimular la publicación de trabajos científicos arbitrados y en revistas indexadas.

<b>INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS PARA EVENTOS DE INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN CIENTÍFICA</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 pts)</b>	<b>Bueno (3 pts)</b>	<b>Aceptable (2 pts)</b>	<b>Insuficiente (1 pts)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño metodológico sobre la aplicación de reconocimientos e incentivos						
2	Vinculación con eventos de investigación						
3	Estimulo a la publicación científica						
4	Claridad de los criterios de evaluación						
5	Participación equitativa						
6	Evaluación de impacto y establecimiento de medidas para mejora continua						

19. Impulsar la participación en eventos de investigación y la publicación de trabajos científicos requiere respaldo financiero, tiempo dedicado, acceso a instalaciones y la posibilidad de reducir la carga académica o conmutarla por investigación.

<b>PROMOCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN CIENTÍFICA CON RESPALDO INSTITUCIONAL</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de estrategias de promoción						
2	Identificación y definición del respaldo institucional						
3	Acceso a recursos institucionales: materiales, financieros y humanos.						
4	Claridad de las políticas de apoyo institucional.						
5	Evaluación de las participaciones en eventos						
6	Evaluación de impacto y establecimiento de medidas para mejora continua						

20. Establecer políticas respaldadas por las autoridades para fomentar la participación en eventos internacionales y elevar la visibilidad institucional, incluyendo la cobertura de costos. Estas políticas se diseñarán con flexibilidad para adaptarse a las diversas necesidades y disciplinas presentes en la institución.

<b>ESTABLECIMIENTO DE POLÍTICAS DE RESPALDO PARA ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN EN EVENTOS INTERNACIONALES DE INVESTIGACIÓN</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Definición de las políticas de participación en los eventos						
2	Flexibilidad y adaptabilidad a los cambios que se generen en la participación						
3	Respaldo firme de las altas autoridades						
4	Estímulos a la participación en los eventos						
5	Evaluación sobre la efectividad de las participaciones en eventos						
6	Definición de medidas para la mejora continua						

21. Establecer acuerdos con universidades internacionales y revistas científicas para la realización y publicación de investigaciones. Asegurar que las instituciones y publicaciones asociadas cumplan con estándares de calidad y ética sólidos, preservando la integridad de la investigación

<b>ESTABLECIMIENTO DE ACUERDOS INTERNACIONALES PARA INVESTIGACIÓN Y PUBLICACIÓN CIENTÍFICA</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de criterios sobre acuerdos internacionales basados en los objetivos institucionales						

2	Cumplimiento de estándares internacionales de calidad científica						
3	Estudio y evaluación de instituciones asociadas						
4	Evaluación de revistas científicas						
5	Garantía de integridad y ética de investigaciones a publicar						
6	Definición de criterios para el establecimiento de vínculos duraderos						
7	Participación y compromiso de las altas autoridades de la IES						

22. Desarrollar programas de mentoría para conectar investigadores profesionales con aquellos en investigadores amateur de sus carreras, promoviendo la orientación, transferencia de conocimientos y habilidades. La selección cuidadosa de mentores garantizará la compatibilidad en estilos de trabajo y áreas de especialización.

<b>DESARROLLO DE PROGRAMAS DE MENTORÍA PARA INVESTIGADORES</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 pts)</b>	<b>Bueno (3 pts)</b>	<b>Aceptable (2 pts)</b>	<b>Insuficiente (1 pts)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño del programa de mentoría						
2	Criterios de selección de mentores						
3	Proceso de asignación de mentores						
4	Planificación de actividades de mentoría						
5	Evaluación del progreso y ajuste de resultados						
6	Definición de medidas para la mejora continua						

23. Promover la realización de eventos académicos con incidencia nacional e internacional, respaldando la asistencia de investigadores de la IES

<b>PROMOCIÓN DE EVENTOS ACADÉMICOS CON INCIDENCIA A NIVEL NACIONAL E INTERNACIONAL</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Planificación de eventos						
2	Estrategias de promoción						
3	Accesibilidad para investigadores nacionales						
4	Diversidad de temáticas en áreas de oferta académica de la IES						
5	Apoyo logístico						
6	Participación activa de investigadores						
7	Realizar evaluación de impacto identificando aspecto a mejorar en eventos a futuro						

24. Establecer criterios de financiación de investigaciones académicas tanto con fondos propios de la IES, como de fondos externos. Además, implementación de mecanismos efectivos de evaluación y rendición de cuentas.

<b>ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS DE FINANCIACIÓN DE INVESTIGACIONES ACADÉMICAS</b>							
<b>Ord.</b>	<b>CRITERIO</b>	<b>Excelente (4 ptos)</b>	<b>Bueno (3 ptos)</b>	<b>Aceptable (2 ptos)</b>	<b>Insuficiente (1 ptos)</b>	<b>Total de puntos</b>	<b>¿Qué sugiere para mejorar este ítem de estrategia metodológica?</b>
1	Diseño de criterios de financiación						
2	Evaluación de propuestas						
3	Rendición de cuentas						
4	Flexibilidad y adaptabilidad						
5	Equidad en la distribución de fondos						
6	Incentivos adicionales						
7	Procesos de evaluación continua y ajustes						
8	Gestión de fondos externos						

## ANEXO L. CONCORDANCIA ENTRE LA PROPUESTA Y APOORTE DE ESPECIALISTAS

### Tratamiento de la evaluación

**Objetivo:** Reestructurar las propuestas producto de la validación de los docentes de Ciencias Jurídicas mediante la evaluación de especialistas, con el fin de obtener una propuesta consolidada y mejorada que integre los aportes y perspectivas de ambos grupos.

Propuesta anterior (acciones)	Aportes de los especialistas	Estructura de la propuesta
<b>Formación académica</b>		
<p>1. Contratar algunos docentes a tiempo completo para fortalecer la dedicación y establecer vínculos más sólidos con la universidad, dado que los contratos a tiempo completo permitirían un compromiso más profundo.</p>	<p>D: Ya la ley determina que deben existir docentes a tiempo completo.</p> <p>G: Está reglamentado que se deben tener docentes a tiempo completo.</p> <p>P: Me parece que todas las áreas deben tener docentes a tiempo completo para que sean los pilares que perfilan la calidad de dicha área.</p> <p>DG: Se pueden contratar docentes a medio tiempo.</p> <p>M: Debería ser contrato a tiempo completo.</p>	<p>Contratar docentes a tiempo completo según lo requiere la ley para mejorar la dedicación y fomentar conexiones más sólidas con la universidad. Los contratos a tiempo completo facilitarían un compromiso más profundo.</p>

<p>2. Establecer un sistema de reconocimiento y recompensa destinado a los docentes que participen activamente en diversos diplomados. Es imperativo que los diplomados exhiban un enfoque académico, exigiendo la presentación de productos arbitrados, tales como reseñaciones, artículos, ensayos, entre otros, para validar el reconocimiento. En este sentido, los reconocimientos derivados simplemente de la participación no serán considerados válidos.</p>	<p>D: Estoy totalmente de acuerdo con la propuesta, me parece necesaria.</p> <p>G: De acuerdo, pues, se debe reconocer a los sobreesfuerzos que los docentes hacen para seguirse actualizando.</p> <p>P: Agregar no solo los diplomados. También puede agregar los cursos de actualización. No establecer números de diplomas, sino horas de duración.</p> <p>DG: Los diplomas deben entregarse solo a los docentes que tuvieron participación activa.</p> <p>M: De acuerdo, esto eliminaría el sentimiento de muchos docentes que se consideran herramientas de la IES.</p>	<p>Implementar un sistema de reconocimiento y recompensa para los docentes que participen activamente en diferentes diplomados y cursos de actualización. Es fundamental que estos diplomados cuenten con un enfoque académico, requiriendo la presentación de productos arbitrados como reseñaciones, artículos y ensayos para validar el reconocimiento. Se establecerá que los reconocimientos válidos requerirán un número amplio de horas de participación.</p>
<p>3. Crear programas de capacitación financiados por la IES dirigidos a los docentes, asegurando una inclusión equitativa para todos los docentes. Además, identificar de manera precisa las áreas en las que los docentes con historial limitado de capacitaciones necesitan fortalecimiento; esto garantizará la pertinencia y la focalización de los programas en sus necesidades reales.</p>	<p>D: Exigir a las horas de clases el curso, eso asegurará su capacidad de desarrollar la clase.</p> <p>G: Se aconseja crear políticas de formación permanente para los docentes.</p> <p>P: Eliminar la palabra inclusión, ya que puede confundir al lector.</p> <p>DG: Quitar el término inclusión.</p>	<p>Implementar políticas de formación permanente y programas de capacitación financiados por la Institución de Educación Superior (IES). Estos programas estarán diseñados para garantizar una participación equitativa de todos los profesionales. Asimismo, se llevará a cabo una identificación precisa de las áreas en las que los docentes con historial limitado de capacitación necesitan reforzar sus conocimientos. Esta medida asegurará</p>

	<p>M: No limitar la participación de nadie y que las capacitaciones no choquen con las actividades de los participantes.</p>	<p>que los programas se enfoquen de manera pertinente en las necesidades reales de los participantes.</p>
<p>4. Implementar incentivos atractivos que impulsen a los docentes a obtener títulos de licenciatura y maestría complementarios al área en la que se desenvuelven, asegurándose de que estos incentivos estén respaldados por medidas que garanticen una mejora efectiva en la calidad de la enseñanza.</p>	<p>D: Considerar la disponibilidad económica de la institución. Pues ponen por encima este aspecto.</p> <p>G: Esto debería ser agregado a las políticas institucionales, incluir a los docentes de pregrado y posgrado.</p> <p>P: Considero que los incentivos son puntos principales para lograr que las personas afiliadas a una institución se sigan educando.</p> <p>DG: Velar también por la calidad del aprendizaje.</p> <p>M: De acuerdo, entre más preparado esté el docente, mejora la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.</p>	<p>Agregar a las políticas institucionales incentivos atractivos que motiven a los profesionales a obtener títulos de licenciatura y maestría complementarios al área en la que se desempeñan. Estos incentivos estarán respaldados por medidas que aseguren una mejora efectiva en la calidad de la enseñanza-aprendizaje. Y estarán acorde a la disponibilidad económica de la institución.</p>
<p>5. Establecer un sistema ágil para mantener actualizados los currículos de los académicos, asegurando la destacada presentación de logros académicos, experiencia profesional y producción científica.</p>	<p>D: Creación de software con el que los docentes puedan actualizar su currículo.</p> <p>G: Establecer incentivos por la constante actualización.</p> <p>P: Definir con claridad y qué sistema se utilizaría para actualizar el currículo.</p>	<p>Crear un software y una comisión encargados de mantener actualizados los currículos de los académicos. Esta propuesta permitirá una visión de los logros académicos, la experiencia profesional y la producción científica de los docentes. Cabe mencionar, que la institución podrá considerar dar un</p>

	<p>DG: Promover una comisión encargada del control de la actualización de los currículos.</p> <p>M: Las instituciones deben controlar la formación de los docentes a los que tienen contratados.</p>	<p>incentivo a aquellos profesionales que se mantengan en constante formación académica.</p>
<p>6. Reestructurar la distribución de asignaturas en los programas académicos, asignando a profesores noveles la enseñanza de disciplinas de ciencias básicas, mientras que las materias aplicadas sean lideradas por profesionales con sólida experiencia. Asegurar el respaldo necesario para los docentes noveles mediante mentoría y formación continua, garantizando así una enseñanza efectiva.</p>	<p>D: El profesor experimentado atiende lo primero y el joven lo segundo. Por la amplitud de la teoría y que la práctica se presta al ensayo error.</p> <p>G: De acuerdo en su totalidad, esto sería estratégico para mantener y avanzar en la calidad de los procesos de enseñanza de la institución.</p> <p>P: Considero que es muy acertado que los docentes noveles tengan las asignaturas teóricas cuando sean conocimientos básicos del área. No obstante, cuando son áreas teóricas complejas se requiere también de un especialista con experiencia.</p> <p>DG: Completamente de acuerdo en insertar poco a poco a los docentes noveles. Agrega las mentorías en la siguiente propuesta.</p>	<p>Reestructurar la distribución de asignaturas en los programas académicos, asignando a profesores noveles la enseñanza de disciplinas de ciencias básicas, mientras que las materias aplicadas y con teoría compleja serán lideradas por profesionales con una sólida experiencia.</p>

	<p>M: No estoy de acuerdo, los docentes noveles debilitan los procesos de enseñanza.</p>	
<p>7. Desarrollar estrategias para lograr un equilibrio entre el personal docente novel y docente profesional, teniendo en cuenta la planificación de la transición generacional y la diversidad de experiencia en el cuerpo docente. Implementar un marco estructurado para los programas de mentoría.</p>	<p>D: Que los docentes jóvenes auxilien a los docentes experimentados.</p> <p>G: Más que estrategias, debe ser un programa institucional de transición profesional.</p> <p>P: De acuerdo, pues se requiere aprovechar la experiencia de algunos docentes y transferirla de alguna manera a los docentes noveles.</p> <p>DG: La mentoría debe ser una sola propuesta, pues es una necesidad tener un programa que asegure esto.</p> <p>M: Los noveles deben comenzar como tutores.</p>	<p>Desarrollar programas de apoyo profesional que involucre a los docentes noveles y experimentados. Estos se centrarán en mentorías por parte del docente experimentado, y auxilio en actividades, prácticas y aplicación tecnológicos por parte del docente novel. Es necesario señalar que, si es posible, los futuros docentes (estudiantes) de la institución se incorporen a la dinámica de la enseñanza de las ciencias jurídicas como tutores.</p>
<p>8. Establecer e implementar un proyecto para Integrar profesores antiguos con profesores noveles con el fin de gestionar equitativamente la transición de la carga académica a profesionales jóvenes, abordando la jubilación de acuerdo con criterios claros y justos y evitando posibles tensiones o conflictos.</p>	<p>D: Contratar asesores para la formación de los nuevos docentes.</p> <p>G: Centrar la propuesta solo en la jubilación, pues anteriormente se habló del equilibrio y las mentorías entre docentes novatos y experimentados.</p> <p>P: Me parece bien la propuesta, pero sería adecuado centrarla solo en la jubilación de</p>	<p>Establecer un proceso de jubilación claro y justo, que retome un reconocimiento laboral y económico. Además, contratar a los docentes jubilados como formadores de los docentes noveles.</p>

	<p>los docentes mayores que ya cumplen con la edad pertinente para la jubilación.</p> <p>DG: Centrarse en la jubilación como punto central de la propuesta.</p> <p>M: Creo que el punto a tratar acá es la jubilación para dar paso al tutor de dar clases.</p>	
<p>9. Crear un plan integral que mejore las condiciones laborales de los docentes con más de 20 años como catedráticos, evaluando la viabilidad de ofrecer prestaciones extras adicionales a la ley.</p>	<p>D: La propuesta está bien, pero siempre el obstáculo está en la economía de la institución.</p> <p>G: Creo que es necesario, pues, muchos hablan de mejorarlas para todos, pero olvidan el desgaste de una vida de trabajo del docente experimentado.</p> <p>P: Pues me parece adecuado mejorar las condiciones laborales de los docentes que ya tienen un recorrido amplio en el área de la enseñanza.</p> <p>DG: Señalar las condiciones laborales en la propuesta escrita.</p> <p>M: Esto debería aplicar para aquellos que están de manera permanente en la IES.</p>	<p>Elaborar un plan integral para mejorar las condiciones laborales de los profesores con más de 20 años de experiencia como catedráticos, analizando la posibilidad de otorgar beneficios adicionales más allá de lo establecido por la ley. Se deberá tomar en cuenta a los docentes a tiempo completo como se establece en la primera propuesta y aquello que cumplan un aporte considerable en la institución.</p>

<p>10. Crear programas de formación pedagógica asumidas por la IES y facilitar el curso para docentes no acreditados, garantizando accesibilidad, flexibilidad y relevancia para diversas necesidades. Además, establecer mecanismos de evaluación para medir el impacto real de estos programas en la práctica educativa.</p>	<p>D: Para ser acreditado como profesor se requiere autorización del MINEDUCYT por medio de un proceso de maestrías.</p> <p>G: Se debe establecer un programa de capacitación para aquellos nuevos docentes que pretenden dar clases en la universidad.</p> <p>P: Este proceso también debería incluir a los docentes que ya tienen un tiempo sin actualizar sus conocimientos pedagógicos.</p> <p>DG: Asegurarse de que los docentes cursen el diplomado del MINEDUCYT sobre educación superior.</p> <p>M: Esto debe ser una prioridad para la IES, no debe dar clases nadie que no tenga conocimientos pedagógicos.</p>	<p>Implementar programas de formación pedagógica desarrollados por instituciones de educación superior (IES), diseñados para capacitar a docentes noveles o no acreditados en el área pedagógicas. Estos programas se caracterizarán por su accesibilidad, flexibilidad y pertinencia, adaptándose a diversas necesidades educativas. Además, se establecerán mecanismos de evaluación para medir de manera precisa el impacto de estos programas en la práctica educativa.</p>
<p>11. Aplicar medidas para garantizar la permanencia y la movilidad de los docentes como parte de su compromiso posterior a los procesos de formación promovidos y facilitados por la universidad, tomando en cuenta factores externos como las condiciones laborales, remuneración y apoyo institucional.</p>	<p>D: Acompañado con un cuerpo de ley o política.</p> <p>G: Estoy totalmente de acuerdo, se requiere una medida de este tipo y de manera urgente.</p> <p>P: Creería que la movilidad puede ser abordada desde la remuneración al docente.</p>	<p>Asegurar la permanencia y movilidad nacional e internacional de los docentes como parte de su compromiso posterior a los procesos de formación promovidos y facilitados por la universidad, tomando en cuenta factores externos como las condiciones laborales, remuneración y apoyo institucional.</p>

	<p>DG: Agregar la movilidad nacional e internacional.</p> <p>M: No pueden limitar a los docentes, va contra la dignidad de la persona. Por eso es importante la contratación.</p>	
<p>12. Requerir que todos los docentes posean una maestría en educación superior. Para esto la IES deberá asumir la formación pedagógica, y reorganizar el tiempo de los docentes.</p>	<p>D: Debe ser así, esta es una medida que cualquier universidad que pretenda mejorar su perfil debe aplicar.</p> <p>G: Esta es una forma para potenciar la actualización docente y aportar a la calidad del servicio que se ofrece a los estudiantes.</p> <p>P: Toda institución seria debe velar porque los docentes tengan capacidades pedagógicas.</p> <p>DG: Es necesario ser exigentes con el nivel de los docentes.</p> <p>M: Constitucionalmente no es requisito, pero sí ayudaría a mantener actualizado al docente.</p>	<p>Exigir que todos los docentes posean una maestría en educación superior. Para lograrlo, la institución de educación superior debe encargarse de proporcionar la formación pedagógica necesaria y reorganizar los horarios de los profesores.</p>

## Desempeño docente

<p>13. Implementar programas de formación continua en TIC para docentes, enfocados en plataformas virtuales y recursos multimedia con diseño adaptable a distintos niveles de habilidad tecnológica. Evaluar continuamente la efectividad en la práctica docente y la formación, considerando resistencias al cambio, la edad promedio del personal y abordando posibles inseguridades e incomodidades al adoptar nuevas tecnologías.</p>	<p>D: Las universidades que no se actualizan en las TIC están condenadas a dejar de ser una propuesta seria para formarse a nivel superior. Me parece excelente la propuesta.</p> <p>G: Esto es parte de la actualización que debe tener todo docente universitario. Más que valorar la edad de los docentes se podrían establecer niveles de exigencia.</p> <p>P: Estoy de acuerdo con la propuesta, pues aquellos docentes que ignoran las TIC normalmente dejan de conectar sus conocimientos con el contexto real que vive el profesional.</p> <p>DG: Sustituir "seguimiento" por "evaluación continua" y agregar un apartado de diagnóstico.</p> <p>M: Se debe establecer un tiempo amplio y un servicio continuo para las capacitaciones.</p>	<p>Introducir programas de capacitación en TIC para docentes, enfocados en plataformas virtuales y recursos multimedia adaptables. Evaluar periódicamente la efectividad de la enseñanza y la formación, tomando en cuenta resistencias al cambio, edad del personal y abordando inseguridades al adoptar nuevas tecnologías.</p>
<p>14. Implementar mecanismos que promuevan la colaboración entre docentes, asignando tiempo y recursos suficientes para que los</p>	<p>D: Es viable, pero el ambiente laboral puede afectar al logro del objetivo de esta propuesta. Para ello, antes deben</p>	<p>Promover la construcción de relaciones personales sólidas entre los docentes mediante actividades de integración, como almuerzos temáticos, actividades</p>

<p>educadores participen en actividades colaborativas sin afectar su carga de trabajo principal (esta propuesta solo es válida si se implementa la contratación de los docentes).</p>	<p>asegurarse de las buenas relaciones interpersonales entre los profesionales.</p> <p>G: Esta es una de las propuestas más acertadas para fortalecer los programas. Incluso la formación sería más eficiente si se establece una sola vía de ejecución.</p> <p>P: Requiere hacer hincapié en los docentes sobre la necesidad de que interactúen de manera adecuada.</p> <p>DG: En esta se debe citar la propuesta de contratación permanente.</p> <p>M: Totalmente de acuerdo.</p>	<p>deportivas y culturales, y sesiones de mentoría informal, con el objetivo de fortalecer el compañerismo y el apoyo mutuo dentro de la comunidad educativa.</p> <p>Fomentar la colaboración entre docentes mediante la asignación de tiempo y recursos adecuados para participar en actividades colaborativas, sin aumentar su carga de trabajo principal. Esta medida solo será viable si se lleva a cabo la propuesta inicial centrada en la contratación de docentes a tiempo completo.</p>
<p>15. Supervisar de manera consistente y periódica la implementación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones pedagógicas con el fin de evaluar el progreso a lo largo del tiempo.</p>	<p>D: Se debe adaptar un sistema de supervisión.</p> <p>G: Claro, se requiere un mecanismo de seguimiento que le asegure a la universidad que la inversión que hace en los docentes está teniendo frutos.</p> <p>P: Me parece perfecto monitorear el alcance que ha tenido la capacitación pedagógica en las habilidades y conocimientos del docente.</p> <p>DG: Se debe revisar la propuesta.</p>	<p>Implementar un sistema de supervisión manera regular cómo se aplican los conocimientos aprendidos en las sesiones de formación para evaluar el progreso con el tiempo. La persona que realice el monitoreo deberá tener conocimiento de Ciencias Jurídicas y Pedagógicas.</p>

	M: Debe ser una persona con conocimientos jurídicos y pedagógicos.	
16. Crear espacios para discusiones multidisciplinares sobre diversas lecturas, fomentando la adquisición de conocimientos diversificados. Asignar el tiempo necesario para la lectura y la reflexión, teniendo en cuenta las demandas de la carga de trabajo de los educadores.	<p>D: Es de rigor.</p> <p>G: Se recomienda que incluso otros especialistas de diversas áreas tengan una influencia en los docentes de ciencias jurídicas, por eso debe ser multi e interdisciplinario.</p> <p>P: De acuerdo, estos espacios deben ser abordados en la capacitación pedagógica.</p> <p>DG: Esto debe hacerse en los procesos de actualización, diplomados y cursos.</p> <p>M: Esto potencializaría la adquisición de nuevos conocimientos.</p>	Crear espacios de discusión multidisciplinares e interdisciplinares en las capacitaciones y diplomados para fomentar así la adquisición de conocimientos diversificados.
17. Fomentar la participación en actividades genuinamente universitarias de proyección social para fortalecer la presencia universitaria en la comunidad, asegurando que dichas actividades sean auténticas y proporcionen beneficios genuinos y relevantes.	<p>D: Debe ser acompañado por un cambio curricular centrado en la proyección social y desde ahí fortalecer el área de investigación.</p> <p>G: Requiere definir de manera más clara de qué se trata la proyección social.</p> <p>P: De acuerdo, ya que las universidades deben hacer aportes genuinos a la sociedad.</p>	Promover actividades de proyección social centrada en el servicio genuino y el beneficio de la comunidad con el fin de contribuir al desarrollo y bienestar de la sociedad. Si es posible, se debe optar por un cambio curricular centrado en la comunidad.

	<p>DG: Excelente, dejar de evadir la responsabilidad que se tiene con la sociedad.</p> <p>M: De acuerdo, se debe dar un servicio a la comunidad desde el área jurídica.</p>	
<p>18. Desarrollar talleres destinados a mejorar, diversificar y ampliar las estrategias de evaluación mediante la incorporación de metodologías que evalúen habilidades y competencias.</p>	<p>D: Cambiar la concepción de evaluación en los docentes.</p> <p>G: Me parece que debes agregar el manejo de los datos de la evaluación para una reflexión de las actividades que hace cada docente.</p> <p>P: Esto tendría que ser abordado en las capacitaciones pedagógicas que se darían a los docentes.</p> <p>DG: La propuesta me parece acertada. Se requiere desarrollar este tipo de talleres.</p> <p>M: Las evaluaciones actuales son débiles, debe tener un carácter exigente.</p>	<p>Crear talleres con el propósito de mejorar, diversificar y ampliar las estrategias de evaluación mediante la incorporación de metodologías que permitan evaluar habilidades y competencias. Cabe señalar que no se debe dejar de lado la exigencia como punto central de estos procesos.</p>

## Desempeño investigativo

<p>19. Desarrollar e implementar incentivos y reconocimientos institucionales destinados a impulsar la participación en eventos de investigación a nivel nacional e internacional, así como para estimular la publicación de trabajos científicos arbitrados y en revistas indexadas.</p>	<p>D: Es correcto, pero tiene parte de utopía. Aún no hay elementos para investigar a un nivel científico adecuado.</p> <p>G: Esta propuesta rompería con la idea de que el docente de educación superior es solo para la docencia.</p> <p>P: Estoy de acuerdo, pues eso motivará a los docentes a producir un conocimiento propio y científico.</p> <p>DG: La propuesta es buena, pues la universidad debe apoyar la investigación de su cuerpo docente.</p> <p>M: De acuerdo, se debe priorizar en la producción científica en la IES.</p>	<p>Aplicar incentivos y reconocimientos institucionales para motivar la participación en eventos de investigación a nivel nacional e internacional, así como para fomentar la publicación de trabajos científicos en revistas indexadas y revisadas por pares.</p>
<p>20. Impulsar la participación en eventos de investigación y la publicación de trabajos científicos requiere respaldo financiero, tiempo dedicado, acceso a instalaciones y la posibilidad de reducir la carga académica o conmutarla por investigación.</p>	<p>D: Debe existir un cuerpo de ley que lo diga.</p> <p>G: Esto puede complicarse por la necesidad de financiamiento de la universidad, pues muchas perciben como una pérdida de dinero invertir en esta área. La propuesta está bien, pero no considera los obstáculos que puede poner la misma institución.</p>	<p>Proponer un cuerpo normativo legal que promueva activamente la participación en eventos de investigación y la publicación de trabajos científicos, mediante el establecimiento de un fondo especial para respaldo financiero, la garantía de tiempo dedicado a la investigación, el acceso a instalaciones adecuadas y la opción de reducir la carga académica.</p>

	<p>P: Estoy de acuerdo, pues las investigaciones de los docentes pueden ayudar a subir el perfil que tiene la universidad con respecto a la calidad.</p> <p>DG: Excelente, se debe enviar a aquella persona con mayor disposición al aprendizaje.</p> <p>M: Sería una experiencia que, divulgada al regresar, tendría frutos en todo el personal.</p>	
<p>21. Establecer políticas respaldadas por las autoridades para fomentar la participación en eventos internacionales y elevar la visibilidad institucional, incluyendo la cobertura de costos. Estas políticas se diseñarán con flexibilidad para adaptarse a las diversas necesidades y disciplinas presentes en la institución.</p>	<p>D: Esto es criterio de ranking de calidad de educación superior, debe hacerse.</p> <p>G: Establecer en estas políticas la necesidad de enviar personal docente a esos eventos y no a personal administrativo.</p> <p>P: Realizar eventos posteriores en la universidad para difundir aquellos conocimientos adquiridos en las reuniones internacionales.</p> <p>DG: Cambiar "participación" por "ponencias y comunicaciones".</p> <p>M: De acuerdo, me parece que el impacto será positivo.</p>	<p>Crear políticas respaldadas por las autoridades que promuevan la participación en eventos internacionales y aumenten la visibilidad institucional, incluyendo la cobertura de costos, con flexibilidad para adaptarse a las diversas necesidades y disciplinas presentes en la institución. Cabe mencionar que, deberá establecerse criterios para seleccionar a las personas que asistirán a los eventos académicos.</p>

<p>22. Establecer acuerdos con universidades internacionales y revistas científicas para la realización y publicación de investigaciones. Asegurar que las instituciones y publicaciones asociadas cumplan con estándares de calidad y ética sólidos, preservando la integridad de la investigación.</p>	<p>D: Este es otro criterio de ranking, si no se hace, el perfil de la institución se reduce.</p> <p>G: Se recomienda comenzar con la creación de una revista indexada. Además, se debe ante todo preparar a los docentes en sus habilidades de escritura y otras competencias técnicas para asegurar la calidad de las publicaciones.</p> <p>P: De acuerdo en su totalidad, la universidad debe tener un vínculo como otras universidades internacionales con el fin de promover las investigaciones que se gestan en la institución.</p> <p>DG: Esto serviría para levantar el prestigio de la universidad.</p> <p>M: De acuerdo, esto tendría un impacto positivo en la IES.</p>	<p>Establecer convenios con universidades internacionales y revistas científicas para llevar a cabo y publicar investigaciones. Garantizar que las instituciones y publicaciones asociadas cumplan con rigurosos estándares de calidad y ética, protegiendo así la integridad de la investigación.</p> <p>Establecer una revista académica indexada, con un comité editorial conformado por reconocidos expertos en el área temática de la publicación, quienes serán responsables de garantizar la calidad y relevancia de los contenidos. Esta revista ofrecerá una plataforma para la difusión de investigaciones y trabajos académicos de alta calidad, contribuyendo así al desarrollo y la promoción del conocimiento en la comunidad académica.</p>
<p>23. Desarrollar programas de mentoría para conectar investigadores profesionales con aquellos en investigadores amateur de sus carreras, promoviendo la orientación, transferencia de conocimientos y habilidades. La selección cuidadosa de mentores garantizará la</p>	<p>D: Traer científicos a enseñarnos como lo hizo Fabio Castillo en la UES.</p> <p>G: Se requiere buscar personas con un perfil profesional serio y crear un departamento centrado en la investigación.</p>	<p>Desarrollar programas de mentoría que conecten a investigadores profesionales con aquellos en etapas iniciales de sus carreras, promoviendo la orientación, transferencia de conocimientos y habilidades. La selección meticulosa de mentores garantizará la compatibilidad en estilos de trabajo y áreas de especialización.</p>

<p>compatibilidad en estilos de trabajo y áreas de especialización.</p>	<p>P: Debo sugerir mentores con un perfil destacado en el área de investigación.</p> <p>DG: Seleccionar mentores nacionales e internacionales de alto perfil académico.</p> <p>M: Sería un gran aporte tener capacitaciones de personas reconocidas en el área investigativa.</p>	
<p>24. Promover la realización de eventos académicos con incidencia nacional e internacional, respaldando la asistencia de investigadores de la IES.</p>	<p>D: Ya se hace, pero normalmente mandan a los funcionarios no docentes.</p> <p>G: Asegurar por lo menos un evento por año.</p> <p>P: De acuerdo, e invitar a profesionales de otras universidades.</p> <p>DG: Aperturar el evento para miembros de otras universidades.</p> <p>M: Llamar a estos eventos a personas capaces.</p>	<p>Fomentar la organización de eventos académicos de alcance nacional e internacional y respaldar la participación de investigadores de la institución de educación superior en ellos. Además, invitar a diferentes profesionales que laboren en el campo de la educación superior y que pertenezcan a otras universidades.</p>
<p>25. Establecer criterios de financiación de investigaciones académicas tantos con fondos propios de la IES, como de fondos externos. Además, implementación de mecanismos</p>	<p>D: Dar servicios a los sectores empresariales.</p> <p>G: Establecer una carta de compromiso. Plantearle al docente antes de aportarle cualquier ayuda las obligaciones a las que</p>	<p>Establecer criterios para financiar investigaciones académicas utilizando tanto los recursos internos de la institución de educación superior como los fondos externos. Además,</p>

<p>efectivos de evaluación y rendición de cuentas.</p>	<p>estará atado si decide tener ayuda de la IES.</p> <p>P: De acuerdo con eso, se evitaría que el tiempo y el financiamiento dedicado a un docente sean aprovechados.</p> <p>DG: Excelente propuesta, se debe velar por la productividad de la financiación proporcionada.</p> <p>M: Sería una buena propuesta para controlar la fuga financiera en actividades que no son académicas.</p>	<p>implementar mecanismos efectivos de evaluación y rendición de cuentas.</p>
--	--	---

#### IDENTIFICACIÓN DE ESPECIALISTAS POR CÓDIGO

ESPECIALISTA	CÓDIGO	COMPETENCIA
Lic. Douglas Bladimir Alfaro	D	Administrador Académico en UES-FMOcc durante más de 5 años Licenciado en Letras Docente universitario Secretario General UES Referente de proyecto de educación a distancia de la Facultad de Ciencias Naturales y Materiales Master en Ciencias Sociales de FLACSO Participante en grupos de decisión sobre contenidos planes de carrera Coordinador de la sección de letras de FMO
Dr. José Guillermo García Acosta	G	Doctor en educación superior Director de Escuela de posgrado

		<p>Docente universitario responsable de materias de evaluación</p> <p>Coordinador de carreras de posgrado</p> <p>Vicedecano de la UES-FMOcc, 2024</p>
Dra. Patricia Mazariego	P	<p>Ingeniera Química con especialización en el área de Recursos Humanos, Comercio Exterior, Mercadeo. Coordinadora Académica y Docente de la Facultad de Ciencia, Tecnología e Industria de Universidad Galileo, Guatemala</p> <p>Docente posgrados en Universidad San Carlos (USAC), Guatemala</p>
M.Ed Didier Alberto Delgado Amaya	DG	<p>Master en Educación Superior,</p> <p>Licenciatura en educación</p> <p>Estudios de Doctorado en Educación</p> <p>Consultor de MINED, constructor de ítem PAES</p> <p>Capacitador de contenidos de evaluación</p> <p>Docente en Evaluación para la educación,</p> <p>Editor de libros sobre evaluación educativa</p>
Dra. Maryuri García González	M	<p>Profesora investigadora de Universidad de La Habana</p> <p>Doctorado en educación superior</p> <p>Conferencista internacional</p> <p>Escritora académica</p>
<b>ESPECIALISTAS DE CONSULTA REFERENCIAL</b>		
Dr. Juan Carlos Escobar Baños		<p>Doctor en Educación Superior</p> <p>Master en Educación Superior,</p> <p>Licenciatura en educación</p> <p>Consultor de MINED, constructor de ítem PAES</p> <p>Capacitador de contenidos de evaluación y currículo</p> <p>Docente en Evaluación para la educación,</p> <p>Editor de libros sobre evaluación y currículo</p>

		Coordinador del proyecto de cambio curricular UES-FMOcc
Dr. Rolando Balmore Pacheco		Director de la Unidad de egresados y graduados UFG Director nacional de acreditación y centros privados Escritor sobre temas de educación Consultor en educación Decano del área de administración de UFG
Dra. Edelmira de Osegueda		Postdoctorado de posgrado en enfermería Doctora en enfermería con énfasis en salud internacional Maestría en docencia universitaria de UMA Posgrado en investigación científica Posgrado en seguridad y desarrollo nacional Posgrado en defensa nacional, altos estudios estratégicos Pasante doctoral Universidad Autónoma de San Luis Potosí Pasante en el colegio de Canadá en proyecto currículo por competencias Docente Nivel 1, escalafonada en MINED
Dr. José Amílcar Osorio Romero		Doctor en investigación e innovación educativa en la educación superior Gerente de desarrollo académico MINED
Dr. David López		Doctor en filosofía y teología Escritor de libros y artículos sobre filosofía Catedrático de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria de Occidente

## ANEXO M. CUADRO RESUMEN SOBRE CÁLCULO DE VALORACIÓN DE VARIABLE EN BASE A DIMENSIONES E INDICADORES

Criterios de valoración para la variable DPD:

- 1 ≡ Poco logrado
- 2 ≡ Medianamente logrado
- 3 ≡ Totalmente logrado

Rango de valores para aproximar el nivel de la dimensión:

- Nivel I ----- Si el resultado es  $\geq 1$  y  $\leq 1.5$
- Nivel II ----- Si el resultado es  $> 1.5$  y  $\leq 2.5$
- Nivel III ----- Si el resultado es  $> 2.5$  y  $\leq 3$

Dimensión	Indicador	Valoración	Dimensión	Indicador	Valoración	Dimensión	Indicador	Valoración	
I	1	1	II	1	2	III	1	1	
	2	1		2	3		1	2	1
	3	2		3	1		3	1	1
	4	2		4	1		4	1	1
	5	1		5	1		5	1	1
	6	1		6	1		6	1	1
	7	2		7	1		7	1	1
	8	1		8	1		8	1	1
	9	2		9	1		9	1	1
	10	1		10	1		10	1	1
	11	1		11	1		11	1	1

<p>Nivel de una dimensión = <math>\frac{\text{Cantidad de indicadores en el nivel I} * (1) + \text{Cantidad de indicadores en el nivel II} * (2) + \text{Cantidad de indicadores en el nivel III} * (3)}{\text{Cantidad total de indicadores de la dimensión}}</math></p> <p>7 eventos de valoración 1 4 eventos de valoración 2 0 eventos de valoración 3</p> <p style="text-align: center;"><math>= (7 * 1 + 4 * 2 + 0 * 3) / 11 = 15/11 = 1.36</math></p> <p>Nivel I = POCO LOGRADO Porque el valor de la dimensión está en el rango entre <math>\geq 1 \leq 1.5</math></p>	<p>Nivel de una dimensión = <math>\frac{\text{Cantidad de indicadores en el nivel I} * (1) + \text{Cantidad de indicadores en el nivel II} * (2) + \text{Cantidad de indicadores en el nivel III} * (3)}{\text{Cantidad total de indicadores de la dimensión}}</math></p> <p>4 eventos de valoración 1 1 evento de valoración 2 1 evento de valoración 3</p> <p style="text-align: center;"><math>= (4 * 1 + 1 * 2 + 1 * 3) / 6 = 9/6 = 1.5</math></p> <p>Nivel I = POCO LOGRADO Porque el valor de la dimensión está en el rango entre <math>\geq 1 \leq 1.5</math></p>	<p>Nivel de una dimensión = <math>\frac{\text{Cantidad de indicadores en el nivel I} * (1) + \text{Cantidad de indicadores en el nivel II} * (2) + \text{Cantidad de indicadores en el nivel III} * (3)}{\text{Cantidad total de indicadores de la dimensión}}</math></p> <p>7 eventos de valoración 1 0 eventos de valoración 2 0 eventos de valoración 3</p> <p style="text-align: center;"><math>= (7 * 1 + 0 * 2 + 0 * 3) / 7 = 1.0</math></p> <p>Nivel I = POCO LOGRADO Porque el valor de la dimensión está en el rango entre <math>\geq 1 \leq 1.5</math></p>
--	--	--