



UNA E
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Especialización en:

Gestión de la Calidad

Mención en: Auditoría Educativa

Guía de retroalimentación al informe de Auditoría Regular General de una institución educativa en el Estándar (D1.C2.GE4): capacitación docente con énfasis en la modalidad virtual.

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Especialista en Gestión de la calidad en Educación, Mención Auditoría educativa.

Autor:

Fabián Enrique Guerra Rodríguez

CI: 1712576063

Tutora: MSc. Vilma Azucena González Sanmartín

CI: 0301269585

Azogues- Ecuador

2024

Resumen

El presente trabajo busca determinar la relación entre el proceso de auditoría educativa y la realidad institucional vinculada al sistema de capacitación docente en modalidad virtual. El objetivo es proponer una guía de retroalimentación al estándar (D1.C2.GE4.), basada en los resultados de la Auditoría Regular General de una institución educativa en la que se identifica la problemática de que los conocimientos adquiridos por los docentes en la formación virtual no se aplican en el aula. Esta investigación se basa en el paradigma interpretativo, con un enfoque cualitativo que analiza la educación como fenómeno social. Es una investigación básica de campo, con diseño no experimental y método de estudio de caso, utiliza la observación no estructurada e interacción con grupos, se recopila datos mediante entrevistas y encuestas a docentes y autoridades. Los resultados de la investigación muestran que la mayoría de profesores se capacita virtualmente a través de cursos del Ministerio de Educación. Sin embargo, se concluye que no existe un plan estructurado de capacitación que aborde las necesidades específicas de cada institución, ni un sistema de evaluación que valore la eficacia de las capacitaciones. La "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente" se presenta como un instrumento que garantiza el cumplimiento del estándar indicado.

Palabras clave:

Auditoría educativa, capacitación virtual, estándares de calidad, retroalimentación.

Abstract

The present work seeks to determine the relationship between the educational audit process and the institutional reality related to the teacher training system in a virtual modality. The objective is to propose a feedback guide to the standard (D1.C2.GE4.), based on the results of the General Regular Audit of an educational institution, which identifies the problem that the knowledge



acquired by teachers in virtual training is not being applied in the classroom. This research is based on the interpretative paradigm, with a qualitative approach that analyzes education as a social phenomenon. It is a basic field investigation, with a non-experimental design and case study method, using unstructured observation and interaction with groups. Data is collected through interviews and surveys of teachers and authorities. The research results show that the majority of teachers are trained virtually through courses offered by the Ministry of Education. However, it concludes that there is no structured training plan that addresses the specific needs of each institution, nor is there an evaluation system to assess the effectiveness of the training. The "Feedback Guide for Teacher Training" is presented as a tool to ensure compliance with the indicated standard.

Keywords:

Educational audit, virtual training, quality standards, feedback.

Índice de Contenidos

Resumen	2
Abstract.....	2
Índice de Contenidos.....	4
Introducción	8
CAPÍTULO I.....	9
Planteamiento del Problema	9
1.1 Justificación	12
1.2 Objetivos	14
1.2.1 <i>General</i>	15
1.2.2 <i>Específicos</i>	15
CAPITULO II.....	15
Marco Teórico.....	15
2.1 Antecedentes.....	15
2.1.1 <i>Antecedentes internacionales</i>	16
2.1.2 <i>Antecedentes Nacionales</i>	17
2.1.3 <i>Antecedentes locales</i>	19
2.2 Fundamentación legal.....	20
2.2.1 <i>Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE)</i>	21
2.2.2 <i>Auditoría educativa: Acuerdo Ministerial 450-13</i>	22
2.2.3 <i>Estándares de calidad educativa</i>	24
2.3. Fundamentación teórica	25
2.3.1 <i>Proceso de formación docente continua</i>	25
2.3.2 <i>Modalidad virtual de la formación docente</i>	25
2.3.3 <i>Capacitación virtual y su aplicación práctica en el aula</i>	26
2.3.4 <i>Retroalimentación</i>	28
2.3.5 <i>Retroalimentación en el campo educativo</i>	28



CAPÍTULO III	29
Marco Metodológico.....	29
3.1. Paradigma de la investigación	29
3.2 Enfoque.....	30
3.3 Tipo de investigación	30
3.4 Diseño	31
3.5 Método	31
3.6 Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información	33
3.7 Criterios para seleccionar y/o determinar los participantes en la investigación	34
3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	35
3.8.1 <i>Entrevista</i>	35
3.8.2 <i>Guion de entrevista</i>	35
3.8.3 <i>Encuesta</i>	36
3.8.4 <i>Cuestionario de encuesta</i>	36
3.8.5 <i>Revisión documental</i>	36
3.8.6 <i>Tabla de vaciado</i>	37
3.8.7 <i>Unidad de información</i>	38
3.9. <i>Operacionalización de las categorías de estudio</i>	38
3.10 Técnicas e instrumentos para el análisis de datos	41
3.10.1 <i>Análisis cualitativo</i>	41
3.10.2 <i>Técnicas de análisis cualitativo</i>	42
CAPÍTULO IV.....	43
Análisis e Interpretación de Resultados	43
4.1 Análisis e interpretación de la información	43
4.1.1 <i>Análisis de la información</i>	43
4.1.2 <i>Interpretación de la información</i>	43
4.1.3 <i>Codificación abierta o de primer nivel</i>	43
4.1.4 <i>Resultados de la entrevista</i>	45
4.1.5 <i>Codificación de primer nivel</i>	45
<i>Codificación de primer nivel de los resultados de las encuestas</i>	48

	<i>Codificación de los resultados del Informe de Auditoría Regular General: matriz de vaciado</i>	54
	<i>4.1.6 Red semántica</i>	55
	<i>4.1.7 Red semántica de la entrevista aplicada a autoridades educativas</i>	56
	<i>4.1.8 Red semántica de la encuesta aplicada a docentes</i>	57
	<i>4.1.9 Red de semántica de la matriz de vaciado de la ARG</i>	58
	<i>4.1.10 Triangulación de resultados</i>	59
	<i>4.1.11 Triangulación de datos</i>	59
	<i>4.1.12 Importancia de la Triangulación</i>	59
	<i>4.2 Validación de resultados</i>	60
	<i>Triangulación e interpretación de resultados</i>	60
	<i>4.3 Discusión de resultados</i>	61
	<i>4.4 Resultados finales</i>	62
CAPÍTULO V	65
Propuesta	65
	<i>5.1 Diseño de la propuesta de intervención educativa</i>	65
	<i>5.2 Título de la propuesta</i>	65
	<i>5.3 Problemática</i>	66
	<i>5.4 Justificación</i>	66
	<i>5.5 Objetivo General de la propuesta</i>	67
	<i>5.6 Fundamentación de la propuesta</i>	67
	<i>5.6.1 Fundamentos legales</i>	67
	<i>5.6.2 Fundamentos teóricos</i>	69
	<i>5.6.3 Guía de retroalimentación</i>	70
	<i>5.7 Formato de la guía de retroalimentación</i>	75
	<i>5.9 Validación de la propuesta</i>	82
	Validar una propuesta es el proceso de comprobar si la solución que se está proponiendo realmente resuelve un problema importante para los involucrados, este proceso implica establecer criterios claros de validación, y usar ese aprendizaje para mejorar el proceso deseado. Es un proceso fundamental para asegurar que se está desarrollando una solución eficaz al dilema planteado.	82
	<i>5.9.1 Validación de pertinencia</i>	82
	<i>5.9.2 Validación por criterio de expertos</i>	82
	<i>5.10 Selección de expertos</i>	83
	<i>5.10.1 Expertos encuestados</i>	84



5.11. Instrumento para la validación	84
5.11.1 Carta a los expertos.....	85
5.11.2 Matriz de validación.....	85
5.11.3 Características de la Matriz de Validación.....	85
5.11.4 Resultados de la matriz de validación.....	86
CAPÍTULO VI.....	87
Conclusiones y Recomendaciones	87
6.1 Conclusiones	87
6.2 Recomendaciones.....	89
Referencias.....	91
ANEXOS.....	98
Anexo 1:	98
Transcripción de las entrevistas.....	98
Anexo 2:	108
Encuesta para docentes sobre la importancia de la capacitación docente modalidad virtual en el proceso de auditoría regular general	108
4.1.6 Codificación axial o de segundo nivel.....	Error! Bookmark not defined.

Introducción

El presente trabajo está enmarcado en la línea de investigación “Teoría-práctica en la formación profesional docente”, que se vincula con el concepto de formación profesional y lo expone como un proceso continuo y sistemático mediante el cual se incentiva a crear maestros con un alto compromiso ético y social que impulsen la transformación del sistema educativo nacional. En el presente trabajo se plantea determinar si el proceso de auditoría educativa está en relación directa con la realidad institucional, en cuanto a la capacitación docente en la modalidad virtual.

En el contexto contemporáneo de la educación, la capacitación docente se concibe como un pilar fundamental para el fortalecimiento y transformación del sistema educativo a nivel nacional. Según Fullan (2007) esta formación no solo se circunscribe a la adquisición de habilidades pedagógicas y disciplinares, sino que también se vincula estrechamente con el compromiso ético y social del docente en su práctica educativa. En este sentido, la línea de investigación “Teoría-práctica en la formación profesional docente” se propone analizar la relación existente entre el proceso de auditoría educativa y la realidad institucional en cuanto a la capacitación docente en modalidad virtual.

Según el Departamento de Naciones Unidas para asuntos económicos y sociales (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2023), el objetivo de desarrollo sostenible (ODS 4), promovido por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, subraya la importancia de garantizar una educación de calidad como medio para lograr un desarrollo sostenible, enfatizando el acceso equitativo a la educación y su contribución al crecimiento económico, social y ambiental. En esta línea, el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNSAGE) propuesto por (Boada Sotomayor, 2013), establece estrategias orientadas a mejorar la calidad educativa, promover la innovación pedagógica, fortalecer la vinculación con la comunidad y garantizar una rendición de cuentas transparente. Las Auditorías Educativas



realizadas hasta la fecha evidencian debilidades significativas en la implementación de estándares de calidad relacionados con la capacitación profesional docente. Según datos del (Ministerio de Educación, 2020) el 85% de las instituciones educativas auditadas no cumple con el estándar (D1.C2.GE4), que se refiere a la ejecución de actividades de capacitación profesional en función de un diagnóstico de necesidades institucionales.

La función de la auditoría educativa, como complemento de la asesoría, tiene como objetivo principal recoger información sobre las metas planteadas y controlar su cumplimiento, identificando las dificultades que obstaculizan su logro. Según Galioto (2022) esta función se basa en el uso de estándares o criterios previamente establecidos por el Ministerio de Educación, que deben ser conocidos y compartidos por todos los actores involucrados en el proceso educativo. Por lo tanto, ante la necesidad imperante de fortalecer la capacitación docente y garantizar la calidad educativa, surge la propuesta de desarrollar una “Guía de retroalimentación a la Auditoría Regular General del estándar (D1.C2.GE4) para la capacitación docente en modalidad virtual de una institución educativa”. Esta guía tiene como finalidad proporcionar herramientas y orientaciones específicas para mejorar el proceso de auditoría en relación con la formación docente, contribuyendo así a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible.

CAPÍTULO I

Planteamiento del Problema

La Unidad Educativa Fiscal “Rubén Cevallos”, ubicada en la ciudad de Tena, provincia de Napo, cuenta con educación inicial, subnivel elemental, medio, superior, bachillerato general unificado y bachillerato técnico, cuenta además con un cuerpo docente con 48 maestros y su jornada es matutina. En esta institución se realizó el proceso de Auditoría Regular General en el año 2019 y arrojó como resultado deficiencias muy claras, marcando en semáforo rojo en el estándar (D1.C2.GE4), que está relacionado con el proceso de capacitación docente y su



vinculación con procesos didácticos. En este contexto, la capacitación docente emerge como un elemento crucial para asegurar la calidad educativa y responder eficazmente a las necesidades de los estudiantes. Sin embargo, a pesar de la importancia que tiene el proceso de capacitación docente, las auditorías educativas recientes han revelado una preocupante debilidad en la implementación de estándares relacionados con este proceso en las instituciones educativas. El estándar (D1.C2.GE4.) establece que: "Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales". Según el (Ministerio de Educación, 2020) a pesar de la claridad de este estándar, el 85% de las instituciones educativas auditadas no cumple con este requerimiento fundamental.

El incumplimiento de este estándar es una señal de alerta que indica la necesidad urgente de revisar y mejorar las prácticas de capacitación docente en las instituciones educativas. Según Deming (2000) el proceso de capacitación es un desafío muy grande y está relacionado con la gestión de la calidad educativa y el compromiso de las instituciones por lograr estándares más altos de desempeño. Por lo tanto, es imperativo desarrollar una Guía de retroalimentación a la Auditoría Regular General del estándar (D1.C2.GE4) para la capacitación docente en modalidad virtual de una institución educativa, con el fin que desde las funciones del Auditor Educativo se proporcione a las instituciones educativas las herramientas y orientaciones necesarias para fortalecer sus prácticas profesionales y cumplir con los estándares de calidad establecidos en la ley. El Ministerio de Educación a través de su plataforma digital "ME CAPACITO" ofrece una gran cantidad de cursos a los docentes para que puedan actualizar sus conocimientos en diferentes áreas, sin embargo, se puede percibir ciertas falencias en dicho proceso, por ejemplo: Docentes sin habilidades en el manejo de la plataforma digital, dificultad para la inscripción en los cursos de capacitación, la falta de motivación, entre otros.

La presente investigación analizará cómo a través de la Auditoría educativa, se valora el proceso de capacitación docente, sus ventajas, desventajas y potencialidades, además verificará



la capacidad de los docentes para asimilar todo el bagaje de conocimientos adquiridos en los cursos y trasladarlos a las aulas de clase. Según Babayan y Durgaryan (2022) la formación virtual promueve en los docentes la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades. Además, presenta muchas ventajas como flexibilidad, administración del tiempo y baja inversión en cuanto a costos; sin embargo, no tiene la capacidad de desarrollar aspectos muy importantes que se puede conseguir con la capacitación presencial.

A continuación, se realiza una retrospectiva al proceso educativo nacional para ampliar de mejor manera el enfoque del presente trabajo. En el año 2006, se estableció el Plan Decenal de Educación, cuyo objetivo principal era garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, además planteaba la revalorización de la profesión docente, su capacitación continua y una mejora en las condiciones de trabajo. Según Fabara (2020) el gobierno de la Revolución Ciudadana retomó las políticas de calidad educativa, cerró los Institutos Pedagógicos y algunas Universidades particulares por considerarlas sin el nivel académico requerido, posteriormente creó la Universidad Nacional de Educación (UNAE), el propósito de dicha universidad es formar profesionales en educación con una nueva visión de patria y así lograr el establecimiento de políticas claras de formación continua y mejoramiento pedagógico.

Según Fernández et al. (2021) la pandemia provoca una ruptura en el sistema educativo nacional y planetario, esta enfermedad fomenta un cambio radical en la vida de las personas afectando las actividades cotidianas, el nuevo escenario modifica la forma de comunicarse entre la población, la cual pasa a un aislamiento completo. En el sistema educativo todos sus actores se trasladan del salón de clases a la virtualidad, tanto docentes como estudiantes participan de esta nueva modalidad de educación, los docentes deben improvisar para impartir clases virtuales, ya que no recibieron una capacitación adecuada.



El Ministerio de Educación por su parte, emite lineamientos que se cumplen parcialmente por falta de capacitación. En este nuevo escenario toma relevancia la capacitación virtual, se hace indispensable el uso de la plataforma TEAMS y la comunidad educativa empieza a mantener contacto mediante dispositivos electrónicos, pero no se puede conseguir resultados tan buenos como los obtenidos de forma presencial. Según Jonnatan et al. (2022) en el año 2020 hubo un incremento en el número de personas con celulares inteligentes, no obstante, en la zona rural es donde es mayor el número de personas que carecen de celular. El problema de conectividad que sufre la ruralidad ecuatoriana se evidenció porque muchos estudiantes de zonas alejadas del país no pudieron seguir el proceso de educación virtual, ya que el servicio de internet no cubre todo el territorio nacional, este problema amplió aún más la brecha de oportunidades entre el campo y las grandes ciudades.

1.1 Justificación

La capacitación continua del personal docente es esencial para garantizar la calidad educativa y el desarrollo institucional. Según el MINEDUC (2020) uno de los estándares más importantes para asegurar la eficacia en el aprendizaje es el D1.C2.GE4, el cual establece la ejecución de actividades relacionadas con la capacitación profesional en función del diagnóstico de las necesidades de aprendizaje. Sin embargo, el informe de auditoría realizado en el 2019 ha revelado un alarmante dato, indicando que la institución educativa motivo de estudio no cumple con este estándar. Esta falta de cumplimiento evidencia una brecha significativa entre la normativa y la práctica en lo referente a la capacitación docente. Según Fullan (2007) la ausencia de un plan de capacitación efectivo y adaptado a las necesidades específicas de cada institución puede tener repercusiones negativas en la calidad educativa, el rendimiento académico de los estudiantes y el bienestar general de la comunidad. Por lo tanto, es imperativo abordar esta situación y desarrollar una guía de retroalimentación específica para la Auditoría Regular General del estándar D1.C2.GE4. Esta guía tiene como objetivo proporcionar a las instituciones



educativas herramientas prácticas y orientaciones claras para mejorar sus programas de capacitación profesional, asegurando así que los aprendizajes estén alineados con las necesidades de la comunidad educativa y los estándares de calidad establecidos por el MINEDUC. Con la implementación de esta guía de retroalimentación se espera no solo mejorar el cumplimiento del estándar D1.C2.GE4, sino también fortalecer la capacidad de las instituciones educativas para ofrecer una educación de calidad que responda a las necesidades y desafíos del siglo XXI.

La evaluación a la capacitación docente permite verificar la efectividad del programa implementado por el Ministerio de Educación y su impacto en el sistema educativo, este proceso es esencial ya que garantiza resultados tangibles en el aprendizaje de los estudiantes y contribuye en el desarrollo profesional de los maestros. Al comprender las fortalezas y debilidades de cada educador, se puede diseñar programas enfocados en requerimientos específicos de las asignaturas que son consideradas cruciales como Lengua o Matemática, al analizar los resultados de la capacitación virtual se puede identificar áreas en las que los docentes necesitan mayor refuerzo. Determinar los resultados de la capacitación virtual de los docentes es fundamental para garantizar el desarrollo de habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar las demandas de la educación en línea y para mejorar su desempeño laboral en general. Esta evaluación no solo beneficia a los docentes de forma individual, sino que también influye positivamente en la calidad de la educación a nivel general. Según Pérez et al. (2023) el rol del maestro debe adaptarse a los tiempos actuales, a los avances de la tecnología y a las necesidades de las nuevas generaciones. En épocas pasadas la función del docente era únicamente transmitir conocimientos, hoy en día las personas tienen más acceso a información por medio del internet, entonces, el principal rol del docente es guiar y fomentar entre los estudiantes el deseo de aprender, fortalecer los valores y formar ciudadanos críticos.



El modelo de gestión escolar COLMENA se basa en un enfoque integral y participativo donde todos los miembros de la comunidad educativa (directores, maestros, estudiantes, padres y personal administrativo) colaboran de manera activa en la gestión de la escuela. Se enfoca en la creación de una red de apoyo mutuo y un entorno de aprendizaje positivo, la gestión de recursos, y la efectividad de los programas educativos. Por otro lado, la auditoría educativa también promueve la participación de todos los actores involucrados en el proceso educativo. A través de evaluaciones y revisiones periódicas, se busca la retroalimentación de todos los miembros de la comunidad escolar para identificar áreas de mejora, de conformidad con los estándares educativos y la legislación vigente.

La retroalimentación al estándar (D1.C2. GE4.) al proceso de capacitación docente en modalidad virtual basada en la realidad educativa institucional permite al auditor y directivos identificar con precisión las áreas en las que los docentes requieren mayor apoyo para afrontar las debilidades pedagógicas del aula. Al proporcionar una retroalimentación específica se potencia la efectividad de la formación docente, lo que a su vez se traduce en una mejora significativa en la calidad de la enseñanza. Los docentes mejor capacitados están mejor preparados para implementar estrategias pedagógicas innovadoras que respondan a las diversas necesidades de los estudiantes, los mismos que experimentan un aprendizaje más enriquecedor y significativo. Esta situación plantea una interrogante y a la vez un desafío que se sugiere a continuación:

¿Cómo contribuir a la mejora de los resultados de la ARG en el estándar D1.C2.GE4, que garantice los procesos de formación docente en la modalidad virtual e impacten en la calidad educativa y el rendimiento de los estudiantes?

1.2 Objetivos



- Proponer una guía de retroalimentación al estándar D1.C2.GE4. mediante la revisión de los resultados de la Auditoría Regular General ARG de una unidad educativa, que garantice que los procesos de formación docente en modalidad virtual sean aplicados en la práctica.

1.2.2 Específicos

- Fundamentar teóricamente la pertinencia de la formación docente en la modalidad virtual para el logro del estándar D1.C2.GE4
- Identificar en los resultados de la ARG las competencias que los educadores alcanzaron en la capacitación en la modalidad virtual a través de la revisión de su práctica.
- Diseñar una guía de retroalimentación a los resultados de la ARG en el estándar D1.C2.GE4 que evidencie la pertinencia de los procesos de formación docente emitidos en modalidad virtual.
- Validar la pertinencia de la guía de retroalimentación a los resultados de la ARG en el estándar D1.C2.GE4 mediante el criterio de expertos en el tema.

CAPITULO II

Marco Teórico

2.1 Antecedentes

El entorno educativo actual se caracteriza por un desarrollo tecnológico constante y la creciente necesidad de adaptabilidad en los procesos de enseñanza, es así como la capacitación docente se convierte en un pilar fundamental para asegurar la calidad del quehacer pedagógico, presentándose como una herramienta fundamental para la mejora del aprendizaje. El presente marco teórico aborda conceptos, teorías y estudios relevantes que sustentan la importancia de



la capacitación del personal docente con un enfoque específico en la modalidad virtual, y cómo esta puede ser mejorada a través de auditorías y retroalimentaciones.

2.1.1 Antecedentes internacionales

En España, Anijovich (2019) publica el trabajo “Retroalimentación formativa Orientaciones para la formación docente y el trabajo en el aula” cuyo objetivo es promover la utilización del conocimiento científico disponible a raíz de aquellas intervenciones pedagógicas que tienen mayores probabilidades de impactar y mejorar los aprendizajes de los estudiantes, en este documento se presenta un conjunto de recomendaciones, materiales y recursos que buscan desarrollar y fortalecer la práctica de la retroalimentación formativa. El presente trabajo contribuye a la investigación planteada porque brinda una idea clara sobre el proceso de retroalimentación a la Auditoría educativa y su vinculación con el quehacer educativo.

En España, Montesano De Talavera et al. (2023) en el trabajo “Competencias digitales de los profesores de Educación Básica”, cuyo objetivo es analizar las experiencias en competencias digitales de un grupo de docentes, propuso una investigación cualitativa con una muestra de 15 docentes de distintos países de Latinoamérica y el Caribe. El resultado más relevante indica que las competencias digitales como parte de la tecnología en la educación contribuyen en la formación de ciudadanos que interactúen de manera responsable. Como conclusión indica que en los programas de formación docente no se desarrollaron las competencias necesarias en el manejo de herramientas digitales. Este estudio ofrece un conjunto de ideas claras sobre las falencias que presentan las instituciones encargadas de la formación docente en Latinoamérica y la necesidad que los docentes adquieran competencias relacionadas con las Tics, lo cual se tiene en cuenta en el diseño de la guía de retroalimentación propuesta.

Díaz-Roncero et al. (2021) publica el trabajo titulado “Enseñanza virtual en tiempos de pandemia” cuyo objetivo es analizar la modalidad de la enseñanza virtual en una universidad pública del Perú, es un estudio cuantitativo, no experimental descriptivo. Los resultados de dicha



investigación evidencian una relación positiva entre el proceso virtual y el rendimiento de los estudiantes. Entre las conclusiones más importantes se destaca que la enseñanza virtual aporta al desarrollo del proceso de aprendizaje, destaca además la importancia de asesorar permanentemente a los actores involucrados en dicho proceso, entre ellos, los docentes. El presente trabajo brinda una panorámica más amplia sobre la enseñanza virtual, sus fortalezas y debilidades, así como sus potencialidades a futuro. Al proporcionar una retroalimentación al proceso de capacitación docente, se potencia la efectividad de la formación docente, lo que se traduce en una mejora significativa en la calidad de la enseñanza, se puede destacar que la capacitación virtual aporta al desarrollo del proceso de aprendizaje y resalta la importancia de auditar y asesorar permanentemente a los actores involucrados.

En Venezuela, García y Cabero (2011) en su trabajo de investigación denominado “Diseño y validación de un cuestionario dirigido a describir la evaluación en procesos de educación a distancia”, cuyo objetivo es describir los procesos de evaluación bajo esta modalidad desde la perspectiva del docente y aplicando una metodología bajo un enfoque cuantitativo, obtiene como resultado un instrumento idóneo para ser aplicado en procesos de educación a distancia. En conclusión, todas las respuestas del instrumento fueron analizadas, procesadas y consideradas para la construcción final de un cuestionario con validez científica. Este trabajo es una base sólida sobre la cual se construye los instrumentos metodológicos necesarios para evaluar la información obtenida.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Cabrera et al. (2020) realiza en la provincia de Manabí, el trabajo titulado “El rol del auditor y su impacto en la gestión de las instituciones educativas”, tiene como objetivo determinar el rol del auditor y su vinculación con el proceso educativo. La metodología de investigación es de tipo no experimental, de campo, analítica y bibliográfica. La población considerada fueron los auditores educativos, los líderes del equipo de auditoría de la Zona 4. Se aplica una encuesta y



una entrevista a los líderes del equipo de auditoría. Entre los principales resultados obtenidos se evidencia la importancia del auditor para evaluar la gestión de los diferentes funcionarios de las unidades educativas estableciendo planes de mejoras y no con medidas de sanción o punitivas. Esta investigación se relaciona con el presente trabajo en el proceso de auditoría educativa y su retroalimentación no solo como un factor que identifica problemas o deficiencias, sino que también facilita un camino claro hacia la mejora, apoyando a los educadores y administradores en su desarrollo profesional y en la implementación de prácticas más efectivas y eficientes.

En Guayaquil, Del Carmen et al. (2022) presenta el artículo “La didáctica en los entornos virtuales de aprendizaje”, cuyo objetivo es comprender el proceso didáctico que se aplica en aulas virtuales para generar de un nuevo tipo de educación. Este trabajo es una investigación documental, donde se analiza las realidades teóricas por medio de la revisión y comprensión de fuentes primarias y secundarias. La conclusión más importante señala que en el Ecuador, una parte importante de sus docentes aun consideran a las tecnologías como un agregado al proceso de enseñanza y no relacionan el potencial del recurso con la innovación educativa. Este artículo se vincula al presente trabajo de investigación porque examina los entornos virtuales de aprendizaje como mecanismo para lograr cambios significativos en el sistema de enseñanza.

López et al. (2021) presenta el trabajo “La educación virtual en tiempo de COVID en la Universidad Católica de Cuenca sede Macas” cuyo objetivo es ajustar la metodología docente hacia el uso de tecnologías de información y comunicación. Es una investigación exploratoria de tipo cualitativa para conocer la opinión de los estudiantes obre los beneficios de utilizar plataformas virtuales. Los resultados indican que la mayoría de los estudiantes cuentan con un dispositivo móvil para conectase a las clases virtuales mediante una red local, sin embargo, se concluye que no existe efectividad en el uso de las aulas virtuales, tanto por la falta de evaluación continua de los programas como por la falta de capacitación de los docentes. Este trabajo permite hacer una comparativa entre las clases virtuales durante la pandemia y los cursos en línea de



capacitación docente que brinda el Ministerio de Educación, proporcionando una panorámica más amplia sobre la enseñanza virtual, sus fortalezas, debilidades y potencialidades, reconociendo que dicho proceso beneficia directamente a los estudiantes, quienes experimentan un aprendizaje más enriquecedor y significativo.

2.1.3 Antecedentes locales

En Azogues, Pesántez y Moscoso (2022) escriben el artículo “Indicadores de calidad educativa para la modalidad virtual de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador” que tiene como objetivo presentar la propuesta de un sistema de indicadores de medición de la calidad educativa para la modalidad virtual de la Universidad. Este trabajo es una investigación descriptiva documental con diseño no experimental que integra una propuesta de indicadores como parte de un sistema de gestión de calidad. Como conclusión resalta la ampliación de estándares e indicadores para las carreras de modalidad en línea. El presente estudio se vincula de manera directa con el trabajo de investigación planteado, permitiendo analizar los estándares que se relacionan con el proceso de capacitación en modalidad virtual. En este contexto, el proceso de retroalimentación a los estándares de calidad juega un papel muy importante, ya que brinda la posibilidad de ajustar y mejorar los estándares establecidos, asegurando así su efectividad.

Igualmente en Azogues, en la revista Runae, Pontón y Morocho (2023) escriben el artículo “Retos y desafíos de la formación del docente de educación inicial en la modalidad virtual”, su objetivo es analizar los retos de la formación para docentes de educación inicial en la virtualidad. Se aplica una metodología descriptiva con enfoque cualitativo y la técnica de encuesta. Su resultado es el reto de los docentes a enfrentarse a nuevas herramientas digitales y el acceso a internet. Como conclusión se indica que el principal desafío es la calidad de la conexión a internet. Este trabajo brinda una panorámica clara sobre las limitaciones que enfrenta el entorno educativo con respecto a las nuevas tecnologías. La retroalimentación continua permite ajustar y mejorar



los estándares de calidad para afrontar estos desafíos. Además, se puede identificar áreas críticas para adaptar los indicadores de manera que respondan efectivamente a las necesidades del aula.

En Azogues, en la revista Mamakuna, Muñoz (2020) publica el artículo “Entorno virtual de aprendizaje gamificado para el currículo ecuatoriano”, cuyo objetivo es dar a conocer sobre el proceso de gamificación como una tendencia que cada vez se inserta más en el ámbito educativo digital, logrando espacios activos, recreativos y motivacionales, como conclusión se resalta que los docentes del país no utilizan la plataforma digital de recursos educativos. Este trabajo aporta con recursos y metodologías innovadoras para aprendizajes de entorno virtual. La retroalimentación al estándar (D1. C2. GE4.) permite ajustar y mejorar dicho proceso, facilitando la incorporación de metodologías como la gamificación, para superar las barreras tecnológicas y mejorar la calidad del aprendizaje en entornos virtuales. Al abordar estos desafíos y adaptar los indicadores de calidad, se optimiza la capacitación docente y se fomenta un aprendizaje más dinámico y efectivo en el contexto digital.

2.2 Fundamentación legal

La Auditoría Educativa es un proceso primordial para evaluar, verificar y mejorar la eficacia de los sistemas educativos. Según Reznik (2021) una auditoría de las actividades escolares es un proceso fundamental para que una institución educativa pueda lograr un alto nivel en el desempeño educativo. Esta práctica se fundamenta en un marco legal que establece las normativas, procedimientos y estándares que deben seguirse para garantizar una educación de calidad. La Auditoría Educativa se respalda en leyes, reglamentos y políticas educativas que buscan asegurar la equidad, accesibilidad, pertinencia y eficiencia del sistema educativo. A continuación, se detallan las normativas legales que sustentan el presente trabajo.



2.2.1 Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE)

Es un sistema de supervisión y apoyo a las instituciones educativas en Ecuador, que se propone mejorar la calidad y equidad de la educación y la implementación de un sistema nacional de evaluación. Este modelo está basado en dos figuras profesionales: el asesor educativo y el auditor educativo. Según MINEDUC (2016) es el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa, este modelo plantea las siguientes estrategias:

- Mejorar el desarrollo del proceso educativo ajustados a los estándares de calidad educativa.
- Garantizar de forma permanente la implementación de experiencias y procesos de innovación pedagógica.
- Vinculación con la comunidad.
- Rendición de cuentas transparente de todos los actores.

Según Molina et al. (2018) el MNASGE establece mecanismos de evaluación y seguimiento continuo de la gestión educativa a nivel nacional, regional y local. A través de indicadores de desempeño y resultados. El proceso de Auditoría Educativa se relaciona con dicho modelo porque aplica las siguientes estrategias:

- Ejecuta planes de auditoría.
- Monitorea y visita a las instituciones.
- Elabora informes de auditoría, así como informes técnicos de seguimiento y control.
- Coordina con los centros educativos las necesidades que deben ser cubiertas con los respectivos planes de mejora. Además, el (MNASGE) permite realizar un monitoreo constante del cumplimiento de objetivos y metas, permitiendo la identificación de áreas de mejora y la toma de decisiones partiendo de una información clara y precisa para fortalecer la calidad y equidad del sistema educativo ecuatoriano.



El acuerdo 450-13 se refiere al Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE). Este modelo fue establecido mediante el Acuerdo Ministerial 450-13, emitido el 16 de diciembre de 2013, y es de aplicación obligatoria en todos los establecimientos educativos públicos, fiscomisionales y particulares de todos los niveles del Sistema Nacional de Educación del país. Su objetivo es brindar apoyo y seguimiento a la gestión educativa, estableciendo estándares de calidad que orienten, apoyen y posibiliten el monitoreo de la acción de los actores del sistema educativo en Ecuador.

El objetivo del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE), establecido por el Acuerdo Ministerial 450-13, es mejorar la calidad y equidad de la educación en Ecuador. El modelo busca promover una cultura de rigurosa autoevaluación y mejora continua en las instituciones educativas, a través de la implementación de estándares de calidad y la evaluación de su cumplimiento. El modelo también busca fortalecer la gestión de los recursos materiales y humanos en las instituciones educativas, y promover la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones. Además, el modelo busca garantizar que la educación responda al interés público y no esté al servicio de intereses individuales o corporativos. El modelo también busca garantizar que la educación esté alineada con los principios y fines de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Plan Nacional de Desarrollo.

Según Maisigova et al. (2021) la auditoría en la educación es una parte del mecanismo de gestión de la calidad de la educación. Su objetivo es mejorar el desempeño escolar. Implica una revisión exhaustiva de todas las acciones vinculadas con dicho proceso, como la gestión escolar, la infraestructura, el personal docente y administrativo, así como estudiantes, padres de familia y comunidad en general.



Para Luna y Hernandez (2020) la auditoría en educación se refiere al proceso de evaluación independiente de las actividades de una institución educativa por parte de un equipo designado, con el fin de brindar asesoramiento a la dirección sobre la eficacia de los controles internos, el cumplimiento normativo, la gestión de riesgos y la eficiencia operativa.

La auditoría educativa como un proceso sistemático de análisis y evaluación de las prácticas educativas juega un papel fundamental en la capacitación docente virtual. Al analizar y evaluar las prácticas de formación profesional se puede identificar áreas de mejora en el diseño, implementación y evaluación de los programas de enseñanza, esto incluye la revisión de la gestión educativa, la infraestructura tecnológica utilizada, el desempeño del personal docente y administrativo en entornos virtuales, así como la interacción con los estudiantes, padres de familia y la comunidad en general. La auditoría permite asegurar que la capacitación docente en modalidad virtual esté alineada con los estándares de calidad y contribuya efectivamente a mejorar el desempeño profesional docente.

La auditoría educativa, entendida como la evaluación independiente de las actividades de una institución educativa, es relevante en el contexto de la capacitación docente virtual. Esta evaluación independiente puede centrarse en la eficacia de los controles internos en los procesos de formación en línea, el cumplimiento normativo de las políticas y regulaciones educativas vigentes, la gestión de riesgos asociados con la modalidad virtual y la eficiencia operativa de los programas de capacitación. A través de la auditoría, se pueden identificar áreas de oportunidad para fortalecer los procesos de formación docente en modalidad virtual, garantizar la calidad de la enseñanza y asegurar que se cumplan con los estándares y regulaciones establecidos para la educación. En síntesis, la auditoría educativa en el contexto de la capacitación docente en modalidad virtual es esencial para garantizar la calidad, eficacia y cumplimiento de las prácticas educativas en línea, así como para identificar y mejorar áreas de oportunidad en la formación docente virtual.



Según Popham (2006) los estándares de calidad educativa son el marco referencial que permite la planificación, aplicación y evaluación de programas educativos, garantizando la equidad en el proceso educativo para alcanzar los logros de aprendizaje esperado. Para Stufflebeam (2007) la definición de estándares claros y medibles es fundamental para evaluar y mejorar la calidad de la educación, proporcionando un criterio objetivo en la toma de decisiones y la rendición de cuentas. Los estándares de calidad educativa, como marco de referencia, proporcionan una guía fundamental para la planificación, implementación y evaluación de programas educativos. Estos estándares son diseñados con el objetivo de asegurar tanto la excelencia como la equidad en el proceso educativo. Esto significa que se busca garantizar que los programas educativos cumplan con ciertos criterios de calidad, al tiempo que se garantiza que todos los estudiantes tengan acceso a oportunidades educativas justas y equitativas. En resumen, los estándares de calidad educativa son herramientas fundamentales para mantener y mejorar la calidad de la educación, al mismo tiempo que se promueve la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

En el año 2012, se emite el primer Acuerdo Ministerial N.º 482-12, en el cual se establece 127 estándares de calidad diseñados para determinar los logros y metas en el sistema educativo nacional. En el año 2017, se emite un nuevo Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC 2017-00026-A, en el mismo se reduce a 70 estándares. Con el Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00091-A, se consolidan 55 estándares de calidad con directrices claras para directivos y docentes. En relación con la capacitación docente en modalidad virtual, estos estándares son fundamentales para establecer los criterios de calidad que deben cumplir los programas de formación docente, esto implica diseñar programas que cumplan con estándares rigurosos en términos de contenido curricular, metodologías de enseñanza, evaluación del aprendizaje, acceso a recursos y apoyo a los estudiantes. Además, estos



estándares deben garantizar que la formación docente virtual sea equitativa, asegurando que todos los participantes tengan igualdad de oportunidades de aprendizaje, independientemente de su ubicación geográfica, recursos tecnológicos o nivel de experiencia previa en el proceso.

2.3. Fundamentación teórica

2.3.1 Proceso de formación docente continua

El proceso de formación continua de los docentes es de capital importancia para la mejora en la calidad de la educación, según Mîsliçhi (2020) es necesario el proceso de formación continua para lograr la profesionalización docente y una actitud positiva hacia el aprendizaje, ya que mediante este proceso el sujeto forma nuevas identificaciones. Para Darling-Hammond (2017) la formación continua docente se refiere al proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias por parte de los profesores para mejorar su práctica pedagógica y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Es fundamental reconocer la importancia de la formación continua como medio para la profesionalización de los docentes. Este desarrollo permanente en la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias permite a los maestros mejorar su práctica pedagógica y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes. Mediante la capacitación continua los docentes tienen la oportunidad de actualizar sus habilidades, adaptar estrategias pedagógicas y desarrollar competencias para gestionar efectivamente la enseñanza y el aprendizaje. Además, la formación continua en modalidad virtual proporciona un espacio para que los docentes formen nuevas habilidades profesionales, fortaleciendo su compromiso con la enseñanza en entornos digitales y su capacidad para enfrentar los desafíos emergentes en la educación.

2.3.2 Modalidad virtual de la formación docente

Según Garrison et al. (1999) el aprendizaje colaborativo en entornos virtuales promueve la construcción colectiva de conocimiento y la resolución de problemas, facilitando el desarrollo profesional de los docentes en un contexto digital. Este concepto hace referencia al proceso



mediante el cual los docentes participan en actividades de aprendizaje colaborativo en línea, compartiendo conocimientos, recursos y experiencias para mejorar su práctica pedagógica. Según Palloff y Pratt (2009) el diseño de cursos en línea efectivos requiere una comprensión profunda de los principios pedagógicos, así como del uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para promover el aprendizaje activo y significativo, este concepto se centra en el desarrollo de habilidades y competencias para diseñar y facilitar cursos en línea efectivos destinados a la formación de docentes.

El aprendizaje colaborativo en línea, donde los docentes comparten conocimientos y experiencias, facilita la construcción colectiva de aprendizajes y el desarrollo profesional en un contexto digital. Además, el énfasis en el diseño de cursos en línea efectivos subraya la importancia de comprender los principios pedagógicos y el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación para promover un aprendizaje activo y significativo. En conjunto, estos conceptos apuntan a la necesidad de implementar estrategias que fomenten la colaboración entre los docentes y promuevan un diseño de cursos en línea que mejore la calidad de la capacitación docente virtual, por tal motivo, la guía de retroalimentación a la Auditoría Regular General del estándar (D1.C2.GE4) para la capacitación docente en modalidad virtual puede respaldar la promoción del aprendizaje colaborativo en entornos virtuales y el diseño de cursos en línea más efectivos.

2.3.3 Capacitación virtual y su aplicación práctica en el aula

El ABP es un enfoque pedagógico que involucra a los estudiantes en la resolución de problemas o la creación de productos significativos a través de proyectos. En entornos virtuales, este enfoque se puede facilitar a través de la capacitación docente que enseña a los educadores cómo diseñar y gestionar proyectos de aprendizaje en línea. Este enfoque promueve la participación activa de los estudiantes, el desarrollo de habilidades de resolución de problemas y la aplicación de conocimientos en contextos auténticos. Para Blumenfeld et al. (1991) la



capacitación docente en ABP en entornos virtuales puede generar un aula más dinámica y participativa. Los estudiantes se involucran activamente en la resolución de problemas del mundo real, lo que fomenta un aprendizaje más profundo y significativo. Además, el ABP en línea permite la colaboración entre estudiantes de diferentes lugares geográficos, lo que enriquece la experiencia de aprendizaje y promueve habilidades de trabajo en equipo y comunicación digital.

La evaluación formativa implica recopilar información sobre el progreso de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje para informar la enseñanza y brindar retroalimentación oportuna. En entornos virtuales, la capacitación docente en evaluación formativa se centra en el uso de herramientas y técnicas digitales para monitorear el aprendizaje de los estudiantes y proporcionar retroalimentación personalizada. Esto puede incluir el uso de plataformas de aprendizaje en línea, encuestas digitales, y actividades interactivas para evaluar el entendimiento y el progreso de los estudiantes. Para Black y Wiliam (2010) la capacitación docente en evaluación formativa permite a los educadores monitorear de manera más efectiva el progreso de los estudiantes y adaptar su enseñanza según las necesidades individuales. Los estudiantes reciben retroalimentación inmediata sobre su desempeño, lo que les ayuda a identificar áreas de mejora y a tomar medidas correctivas de manera oportuna. Esto contribuye a un ambiente de aprendizaje más inclusivo y orientado al crecimiento en el aula virtual.

Es importante recalcar que tanto el aprendizaje basado en proyectos (ABP) en entornos virtuales como la evaluación formativa en línea son fundamentales para el desarrollo de habilidades y competencias relevantes en el contexto educativo actual. El ABP fomenta la participación activa de los estudiantes y les brinda la oportunidad de aplicar sus conocimientos en situaciones prácticas, lo que puede aumentar su motivación y compromiso con el aprendizaje. Por otro lado, la evaluación formativa en línea permite una retroalimentación continua y personalizada que ayuda a los estudiantes a identificar áreas de mejora y a ajustar su aprendizaje



de manera oportuna. Ambos enfoques son complementarios y contribuyen a crear un entorno de aprendizaje dinámico y centrado en el estudiante en el uso de tecnologías.

2.3.4 Retroalimentación

La retroalimentación es el proceso de proporcionar información a una persona o grupo sobre su desempeño, comportamiento o resultados, con el fin de ayudarles a mejorar, corregir o ajustar su actuación. Según Espinoza Freire (2021) la retroalimentación formativa está estrechamente relacionada con el proceso evaluativo, de donde se genera la información necesaria para redireccionar el proceso de aprendizaje y la enseñanza del alumno. La retroalimentación puede ser utilizada en diversas áreas, como la educación, el trabajo, la formación deportiva, la terapia, El objetivo principal de la retroalimentación es brindar información constructiva que permita a la persona o grupo identificar fortalezas y debilidades, así como oportunidades para el crecimiento y el desarrollo. La retroalimentación debe ser oportuna, específica, constructiva y respetuosa.

2.3.5 Retroalimentación en el campo educativo

La retroalimentación en el campo educativo es un proceso crucial que busca mejorar el desempeño. Según Espinoza Freire (2021) la retroalimentación formativa es esencial para el logro del aprendizaje significativo, ya que permite reestructurar el sistema de conocimientos, evaluar el proceso educativo y construir conocimientos y habilidades, además prepara a los estudiantes para fomentar su autonomía y autogestión. La retroalimentación en el campo educativo juega un papel muy importante en la mejora del proceso académico, ya que permite identificar áreas de mejora y trabajar en ellas para alcanzar un desempeño óptimo. Además, fomenta la autonomía y autogestión, ya que alienta a los estudiantes a reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje y tomar decisiones informadas, la retroalimentación permite a los docentes evaluar la efectividad de sus estrategias metodológicas y reflexionar sobre su labor docente.



La retroalimentación no solo se centra en evaluar el desempeño, sino que busca construir conocimientos y habilidades en los estudiantes, desarrollar sus habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales, permitiendo un desarrollo integral. En el campo de la auditoría educativa, la retroalimentación es fundamental para proporcionar información sobre el desempeño docente y administrativo, con el fin de mejorar, corregir o ajustar los procesos. Al evaluar el estándar (D1.C2.GE4) La Auditoría Regular General debe proporcionar una retroalimentación oportuna, específica, constructiva y respetuosa a los docentes y directivos sobre el manejo y efectividad de la enseñanza, este proceso permitirá identificar fortalezas y áreas de mejora en la capacitación docente. Además, brindará oportunidades para el crecimiento profesional y el desarrollo de estrategias pedagógicas más efectivas.

CAPÍTULO III

Marco Metodológico

El presente marco metodológico tiene como propósito definir los métodos y herramientas utilizadas para desarrollar este trabajo de investigación, tomando como base los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador, este marco proporcionará las bases para la creación de una guía estructurada de retroalimentación para evaluar la efectividad de los programas de capacitación docente.

3.1. Paradigma de la investigación

El presente trabajo de investigación se enmarca en el paradigma Interpretativo, ya que permite generar resultados en un contexto específico. Según Creswell, (2017) este paradigma se centra en comprender y explicar fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes, reconociendo la importancia de sus experiencias. Según Vain (2012) el paradigma interpretativo ayuda a los científicos sociales comprender cómo los sujetos humanos construyen socialmente sus realidades.



De tal manera que dicho paradigma explora el impacto de la modalidad virtual de la capacitación docente, permitiendo una comprensión holística de los procesos vinculantes, ya que permite comprender cómo la formación docente en modalidad virtual influye en el desempeño y la experiencia de los maestros dentro de su entorno educativo particular. A través de la guía de retroalimentación propuesta se busca lograr una retroalimentación constructiva que no solo evalúe el cumplimiento de los estándares educativos, sino que también reconozca y valore las experiencias y perspectivas de los docentes, enriqueciendo así el proceso de capacitación y su impacto en la enseñanza.

3.2 Enfoque

El enfoque que se aplica en el presente trabajo es el cualitativo. Según Merriam y Tisdell (2015) el enfoque cualitativo se emplea para visualizar la riqueza y la complejidad de las percepciones, experiencias y prácticas docentes. En relación con el proceso de capacitación y el Estándar de Calidad (D1.C2.GE4), mediante el uso de este enfoque se puede hacer un análisis pormenorizado de todos los aspectos que brinda la capacitación docente en modalidad virtual y comprender de manera clara cómo los docentes perciben y experimentan este proceso. Al aplicar el enfoque cualitativo, la guía de retroalimentación puede brindar observaciones detalladas y contextualizadas, enriqueciendo el informe de auditoría con datos valiosos sobre la efectividad y los desafíos de la capacitación docente en línea, y así contribuir a mejoras significativas en el proceso educativo.

3.3 Tipo de investigación

Es una investigación básica, apoyada en un estudio de campo, Según Barboza Norbis (2008) la investigación educativa básica termina influyendo en las prácticas pedagógicas una vez que transcurre un tiempo considerable, ya que un nuevo conocimiento supone un reto para el conjunto de dogmas y creencias. El estudio de campo permite la recolección de datos que se realiza en el mismo lugar donde ocurren los hechos o fenómenos que se desea estudiar, consiste



en observar directamente la realidad para obtener información relevante sobre un problema específico. Al realizar observaciones directas y recoger información en un entorno educativo específico, se puede proporcionar una retroalimentación detallada y específica mediante la guía, facilitando así la identificación de áreas de mejora y fortalezas en el proceso de auditoría. Además, los hallazgos de esta investigación básica pueden influir en el desarrollo de las prácticas pedagógicas, adaptándose a las nuevas necesidades y desafíos presentados.

3.4 Diseño

Según Creswell (2017) el diseño no experimental de tipo descriptivo se utiliza para describir y analizar el fenómeno estudiado, sin manipulación de variables ni control de grupos. Se recoge datos a través de encuestas y entrevistas para comprender las percepciones y experiencias de los participantes en relación con la capacitación virtual relacionado al proceso de auditoría educativa y sus estándares de calidad. Esta metodología es adecuada para comprender las percepciones y experiencias de los participantes en relación con la capacitación virtual y el proceso de auditoría educativa vinculado al estándar (D1.C2.GE4.) Al utilizar encuestas y entrevistas como instrumentos de investigación, se puede recopilar datos valiosos que reflejen las realidades y desafíos que enfrentan los docentes. Esta información es crucial para indagar sobre el cumplimiento de los estándares de calidad y proporcionar una retroalimentación constructiva, asegurando que las prácticas de capacitación se alineen con los objetivos educativos y las necesidades de los docentes.

3.5 Método

Se realiza un estudio de caso colectivo. Según Stake (2010) este estudio permite enfocarse en la institución educativa en su conjunto como unidad de análisis, por lo tanto, permite explorar el impacto de la modalidad virtual de capacitación docente en un contexto específico, considerando los resultados de la ARG en el estándar de desempeño docente (D1.C2.GE4).

El estudio de caso según Stake (2007) presenta las siguientes etapas:



- Definición del Problema: En esta fase, se identifican los problemas específicos relacionados con la capacitación docente y la calidad educativa en la institución.
- Revisión de Literatura: Se realiza una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con la capacitación docente y la calidad educativa. Esto proporciona un marco teórico sólido para comprender los conceptos clave y establecer hipótesis de trabajo.
- Diseño del Estudio de Caso: En esta fase, se define el alcance del estudio de caso colectivo, incluyendo la selección de participantes, métodos de recopilación de datos y herramientas de análisis.
- Recopilación de Datos: Se lleva a cabo la recopilación de datos siguiendo el diseño previamente establecido. Es fundamental involucrar a todos los actores relevantes, como directivos, docentes, y asesores para obtener una comprensión completa de la situación.
- Análisis de Datos: Los datos recopilados se analizan de manera sistemática utilizando métodos cualitativos y cuantitativos. Se busca identificar patrones, tendencias y relaciones entre las variables estudiadas. Por ejemplo, mediante el análisis de contenido de las entrevistas, se pueden identificar temas emergentes relacionados con la percepción de los docentes sobre la utilidad de la capacitación recibida.
- Hallazgos y Conclusiones: Con base en el análisis de datos, se elaboran los hallazgos del estudio de caso colectivo. Se destacan los aspectos clave relacionados con la capacitación docente y su impacto en la calidad educativa.
- Recomendaciones: Se proponen recomendaciones prácticas y basadas en evidencia para mejorar la capacitación docente y elevar el estándar de calidad en la institución educativa.
- Informe Final: Se redacta un informe final que documenta todo el proceso del estudio de caso colectivo, desde la definición del problema hasta las recomendaciones.
- Informantes clave: Los informantes clave son individuos que poseen un conocimiento especializado o una experiencia relevante en un área específica que es de interés para una



investigación, estudio o proyecto. Estas personas son seleccionadas por su capacidad para proporcionar información detallada o perspectivas valiosas sobre el tema en cuestión. Los informantes clave suelen ser consultados para obtener datos cualitativos, opiniones expertas o para validar hallazgos. Su participación puede ser fundamental para enriquecer la comprensión de un tema, identificar tendencias, o guiar la toma de decisiones. En el presente trabajo de investigación se aplica una encuesta a 48 docentes y se realiza una entrevista a 3 autoridades con el fin de recabar sobre la pertinencia de la capacitación docente en modalidad virtual.

3.6 Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información

Los criterios de inclusión y exclusión son componentes clave en el diseño de una investigación, ya que definen las características que deben cumplir o no los participantes para ser elegibles para el estudio. Los criterios de inclusión son las características que los participantes deben tener para poder formar parte del estudio. Estos criterios ayudan a asegurar que la muestra sea representativa de la población objetivo.

Los criterios de exclusión son las características que descalifican a los participantes de participar en el estudio, incluso si cumplen con los criterios de inclusión. Estos criterios ayudan a proteger la validez y seguridad del estudio. Es importante que los criterios de inclusión y exclusión estén bien definidos, sean relevantes para la pregunta de investigación, y se basen en la evidencia existente. Deben ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a cualquier cambio durante el proceso de recolección de datos. Los criterios de inclusión y exclusión son críticos para garantizar que los resultados del estudio sean válidos y puedan generalizarse a la población objetivo. Si los criterios son demasiado estrechos, los resultados pueden no ser aplicables a una población más amplia.

Para la presente investigación se plantean los siguientes criterios de inclusión:

- Que los participantes sean docentes de la institución educativa
- Que laboren jornada completa en la institución educativa.



- Que hayan realizado cursos de capacitación docente desde el año 2019 hasta el primer semestre del año 2024.
- Que participen de forma voluntaria en la investigación.

Los criterios de exclusión de los participantes son los siguientes:

- Los docentes que no laboren la jornada completa en la institución educativa.
- Los docentes que laboren de forma temporal como reemplazos.
- El personal institucional que cumple funciones administrativas.

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

Los criterios para seleccionar y determinar los participantes en una investigación se dividen en criterios de inclusión y exclusión. Los criterios de inclusión son las características que los participantes deben tener para ser elegibles en el estudio, mientras que los criterios de exclusión son las características que descalifican a los participantes de participar, incluso si cumplen con los criterios de inclusión. Es esencial que estos criterios sean claros, consistentes, relevantes para la pregunta de investigación, éticos, y basados en la literatura, teoría y evidencia empírica. Además, deben ser lo suficientemente flexibles para adaptarse a posibles cambios durante la recolección de datos y garantizar la representatividad de la muestra. Los criterios de inclusión y exclusión son fundamentales para la validez y generalización de los resultados del estudio, pero es importante equilibrar la rigurosidad con la aplicabilidad a una población más amplia. En esta investigación los criterios a considerar, para la selección de los participantes son los siguientes:

- Que sean docentes de nombramiento o contrato en la institución educativa objeto de estudio. En total se contó con 48 participantes: 20 hombres y 28 mujeres.
- Que cumplan funciones directivas en la institución. Se contó con dos autoridades, el rector y vicerrector.



- Que esté vinculado directamente en el trabajo institucional desde la función de Asesoría Educativa. En este caso se contó con un Asesor Educativo.

De esta forma el total de participantes de la investigación fue una población de 48 docentes, dos directivos y un Asesor Educativo.

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Las técnicas e instrumentos de investigación son elementos fundamentales en el proceso investigativo que permiten recoger, analizar e interpretar datos con el fin de responder preguntas de investigación o verificar hipótesis planteadas. Según Creswell (2018) las técnicas de investigación se refieren a los procedimientos sistemáticos y estructurados que se utilizan para obtener información relevante y válida. Según Fowler (2014) los instrumentos de investigación son los medios o herramientas utilizados para recolectar datos de manera objetiva y sistemática. En la presente investigación se utiliza la entrevista, la encuesta y la revisión documental como técnicas de recolección de la información.

3.8.1 Entrevista

"Las entrevistas son una herramienta valiosa para comprender las percepciones individuales y profundizar en los temas de estudio" (Fontana y Frey, 2000, p.145). La entrevista fue aplicada a un asesor del Distrito Educativo 15D01 de la ciudad de Tena y a dos autoridades institucionales, un rector y un vicerrector de diferentes instituciones educativas, ubicadas en la misma ciudad.

3.8.2 Guion de entrevista

"Un guion de entrevista bien estructurado ayuda al entrevistador a mantenerse enfocado en los temas clave y asegura que se cubran todos los aspectos relevantes del tema de estudio" (Rubin y Rubin, 2005, p. 189). Se realiza doce preguntas abarcando los nueve indicadores presentes en la tabla de operacionalización de categorías, la entrevista se aplica a un rector, un vicerrector y un asesor educativo. (Anexo A).



Según Babbie (1990) las encuestas son útiles para recopilar datos de una amplia muestra de individuos. La encuesta que fue subida a la plataforma Google forms se aplicó a 48 docentes de la Unidad Educativa “Rubén Cevallos” de la ciudad de Tena, estas encuestas se respondieron vía internet.

3.8.4 Cuestionario de encuesta

Según Gómez et al. (2020) las encuestas para investigación cualitativa pueden ser aplicadas desde un planteamiento descriptivo. Se utilizan para identificar las creencias, actitudes, valores, hábitos o deseos de un grupo específico, especialmente cuando se desea indagar o profundizar en algunos aspectos que son comunes en la población estudiada y no es posible realizar una observación directa por diversas razones. El instrumento idóneo para ser aplicado en el trabajo de investigación es la encuesta con enfoque cualitativo porque permite recabar la información necesaria para despejar todas las dudas planteadas sobre el tema. (Anexo B). Las encuestas en línea con enfoque cualitativo permiten recopilar un mayor número de respuestas en un tiempo reducido. Las preguntas se presentan en formato escrito, y aunque los datos pueden ser menos detallados que en encuestas presenciales, la cantidad de respuestas puede compensar esta limitación. Estas encuestas son especialmente efectivas para alcanzar a un público más amplio.

La encuesta elaborada indaga sobre los cursos de capacitación aplicados a los docentes de una unidad educativa y sobre la pertinencia de dichos cursos y se la aplica con la utilización de medios digitales, a 48 docentes de una Unidad Educativa objeto de estudio.

3.8.5 Revisión documental

La técnica de revisión documental, es una técnica de investigación cualitativa que consiste en recopilar y seleccionar información mediante la lectura de diversos documentos.



Según Gómez et al. (2017) la técnica de la revisión documental se caracteriza por la recopilación y uso sistemático de documentos existentes para analizar datos, sintetizar información y deducir conclusiones. Esta técnica implica pasos como la selección de materiales, revisión, organización, análisis de datos y la formulación de conclusiones basadas en la interpretación del investigador de la información recopilada. En el informe de la ARG, se observa que los resultados relacionados con los indicadores del estándar (D1. C2. GE4.) están en rojo, lo cual indica que se presentan deficiencias significativas, específicamente, por la falta un plan de capacitación adecuado para el personal administrativo, directivo y docente basado en un diagnóstico de necesidades institucionales. Además, se carece de planificación y no hay un sistema para evaluar la aplicación y pertinencia de dichas capacitaciones. Por lo tanto, se recomienda la implementación de un plan de capacitación docente estructurado y sistemático que identifique y aplique acciones que beneficien a la institución educativa.

3.8.6 Tabla de vaciado

Según la (Real Academia Española, 2023) en el contexto de la investigación y el análisis de datos, se refiere al proceso de organizar los datos recopilados en un formato estructurado para su posterior procesamiento y análisis. Después de haber realizado la investigación de campo (recopilación de datos), se parte de los datos, tal como se encuentran en los instrumentos. El primer paso será idear un esquema de organización para reunirlos; luego, se crea un formato apropiado en el que se vacían, podría ser en una tabla, donde se asienta la información para su codificación, procesamiento y análisis. En la tabla de valores de la presente investigación se hace referencia directamente a los resultados obtenidos en la ARG realizada en la institución educativa motivo de la investigación, en donde se hace énfasis en la carencia de un plan de capacitación, motivo por el cual al evaluar el estándar (D1. C2. GE4.) la evaluación se refleja en semáforo rojo.



Tabla de vaciado del informe de Auditoría

Tabla de vaciado del informe de auditoría											
Categoría	Estándar de desarrollo profesional docente										
Subcategorías	Procesos de formación continua				Modalidad virtual de formación docente			Aplicación práctica en el aula			
Indicadores	Accesibilidad	Flexibilidad	Costos y recursos	Relevancia de las temáticas	Motivación y compromiso docente.	Pertinencia de las capacitaciones docentes en modalidad y virtual.	Niveles de participación	Cultura institucional de formación docente.	Integración en la planificación microcurricular	Aplicación de los aprendizajes de los cursos en la implementación curricular	Impacto en los resultados de aprendizaje
Plan de capacitación profesional (Comisión)											
Acta de socialización del plan de capacitación a todos los actores educativos (actas, convocatorias, asistencias) (Secretaría)											
Presenta certificados de participación en capacitaciones (Docentes)											
Certificados de cursos de capacitación internos o externos en la carpeta profesional institucional.											
Aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en el aula.											
Evaluar el resultado de aprendizaje del estudiantado al haber aplicado estos nuevos conocimientos, técnicas y enfoques y retroalimenta su planificación.											
Lista de asistencia de réplicas (Convocatoria y asistencia) de capacitaciones asistidas a los integrantes de su institución Rector)											

3.8.7 Unidad de información

La población de estudio estará conformada por 48 docentes, dos directivos de la institución educativa seleccionada y un asesor educativo. La encuesta se aplicó a los 48 docentes de la unidad educativa, la entrevista se aplicará a dos autoridades institucionales y un asesor educativo.

3.9. Operacionalización de las categorías de estudio

Según Saperas y Carrasco (2015) la operacionalización de las categorías de estudio implica construir y replicar enfoques teóricos y metodológicos, es un proceso que implica transformar conceptos abstractos en términos concretos y medibles. Este proceso es esencial para poder medir y recolectar información relevante que responda a las preguntas y objetivos de la investigación. En este contexto, las categorías representan las unidades de análisis que se van a estudiar y medir. La operacionalización de estas categorías implica definirlas tanto conceptual como operacionalmente, estableciendo con precisión lo que se quiere decir cuando



se utilizan esos términos. En la práctica, la operacionalización de las categorías implica convertir conceptos abstractos en indicadores concretos que representen esos conceptos en la realidad observada. Por ejemplo, en el caso de la investigación cualitativa, las categorías pueden ser el resultado de la propia investigación, y se utilizan para describir valores, costumbres, normativas, lenguajes, sistemas simbólicos, actitudes y comportamientos reales de las personas. Estas categorías permiten ordenar un trabajo descriptivo y facilitan el análisis posterior de los datos recolectados.

Tabla 2

Tabla de operacionalización de categorías

FORMATO DE OPERACIONALIZACIÓN DE CATEGORÍAS					
CATEGORÍAS	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	UNIDAD DE INFORMACIÓN
V 1. Capacitación docente	La capacitación docente se refiere al proceso sistemático de adquirir y actualizar conocimientos, habilidades y competencias por parte de los educadores, con el objetivo de mejorar su desempeño pedagógico y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo. (Herrera et al., 2013, p.4)	Procesos de formación continua	Accesibilidad	Encuesta: Cuestionario de encuesta	Docentes de una Institución Educativa.
			Costos y recursos	Entrevista: Guion de entrevista	
			Pertinencia de las temáticas	Entrevista: Guion de entrevista	
		Modalidad virtual de formación docente	Motivación y compromiso docente.	Revisión documental: Tabla de vaciado	Directivos Asesor educativo
			Pertinencia de las capacitaciones docentes en modalidad y virtual.		
			Cultura institucional de formación docente.		
		Aplicación práctica en el aula	Integración en la planificación micro curricular		Informe del proceso de Auditoría Regular General Aplicada en la institución educativa.
			Aplicación de los aprendizajes de los cursos en la implementación curricular		
			Impacto en los resultados de aprendizaje		

3.10 Técnicas e instrumentos para el análisis de datos

Las técnicas e instrumentos para el análisis de datos permiten recopilar, organizar, interpretar y visualizar grandes volúmenes de información, facilitando la toma de decisiones, los investigadores pueden identificar patrones, tendencias y correlaciones que, de otro modo, podrían pasar desapercibidos. La elección adecuada de las técnicas e instrumentos de análisis no solo optimiza el proceso de comprensión de los datos, sino que también mejora la precisión y eficacia en las conclusiones obtenidas.

3.10.1 Análisis cualitativo

"El análisis cualitativo es un proceso sistemático que permite interpretar los datos no numéricos para comprender fenómenos sociales complejos mediante la identificación de patrones y temas emergentes" (Taylor y DeVault, 2016, p. 187). El análisis cualitativo es una metodología de investigación que se centra en comprender y describir fenómenos complejos a través de la interpretación de datos no numéricos, como textos, imágenes, videos o entrevistas. Este enfoque se utiliza en disciplinas como la sociología, la psicología, la antropología y la educación, entre otras. En el análisis cualitativo se busca explorar significados, patrones, relaciones y contextos en los datos recopilados. Algunas características clave del análisis cualitativo incluyen:

Flexibilidad: Permite adaptarse a los datos emergentes y explorar nuevas ideas durante el proceso de análisis.

Profundidad: Busca comprender en detalle las experiencias, percepciones y significados de los participantes.

Subjetividad: Reconoce que el investigador es parte integral del proceso de interpretación y análisis de los datos.

Contextualización: Considera el contexto en el que se desarrollan los fenómenos estudiados para una comprensión más completa.



La metodología del análisis cualitativo se puede aplicar de manera efectiva en la evaluación de la capacitación docente en modalidad virtual de una institución educativa. Al utilizar técnicas como la codificación y la categorización, se pueden explorar en profundidad las experiencias y percepciones de los docentes en este entorno de aprendizaje en línea. La flexibilidad de este enfoque permite adaptarse a los datos emergentes, mientras que la contextualización considera el entorno específico de la modalidad virtual. Además, al reconocer la subjetividad del auditor, se puede obtener una retroalimentación más completa y significativa que contribuya a mejorar la calidad de la capacitación docente en este contexto.

3.10.2 Técnicas de análisis cualitativo

"Las técnicas de análisis cualitativo permiten interpretar los datos recogidos a través de métodos como las entrevistas y las observaciones, proporcionando una comprensión profunda de los fenómenos estudiados" (Sampieri et al., 2014, p. 396). Las técnicas más comunes en el análisis cualitativo incluyen la codificación, la categorización, la triangulación de datos, la teorización fundamentada y el muestreo teórico, entre otras. Estas técnicas ayudan a organizar, interpretar y dar sentido a los datos cualitativos para extraer conclusiones significativas y generar teorías fundamentadas en los datos.

Estas técnicas, como la codificación y la categorización, pueden emplearse para organizar y dar sentido a los datos recopilados durante la auditoría. La triangulación de datos también puede ser útil para corroborar la consistencia de la información obtenida de diferentes fuentes y métodos de recolección de datos. El análisis contribuye a generar conclusiones fundamentadas en los datos y a desarrollar recomendaciones significativas para mejorar la capacitación docente en modalidad virtual.

CAPÍTULO IV

Análisis e Interpretación de Resultados

4.1 Análisis e interpretación de la información

Según Hernández et al. (2014) el análisis e interpretación de la información es una etapa fundamental en el proceso de investigación, donde se da sentido a los datos recolectados y se extraen conclusiones relevantes, permite al investigador comprender a profundidad los fenómenos estudiados, evaluar el cumplimiento de los objetivos de investigación y generar nuevo conocimiento. Consta de dos pasos principales:

4.1.1 Análisis de la información

- Organización y clasificación de los datos recolectados de manera sistemática.
- Identificación de patrones, tendencias, relaciones y temas emergentes en los datos.
- Aplicación de técnicas de análisis cuantitativo (estadística descriptiva e inferencial) o cualitativo (codificación, categorización, etc.) según corresponda.
- Síntesis de la información para responder a las preguntas de investigación.

4.1.2 Interpretación de la información

- Asignación de significado a los hallazgos del análisis.
- Contextualización de los resultados dentro del marco teórico y empírico de la investigación.
- Identificación de las implicaciones y relevancia de los resultados.
- Evaluación de la validez, confiabilidad y generalización de los hallazgos.
- Formulación de conclusiones y recomendaciones a partir de la interpretación.

4.1.3 Codificación abierta o de primer nivel

Según Glaser (2016) la codificación abierta en la investigación implica recopilar todos los datos de todas las formas posibles, lo que conduce a una multitud de descripciones. La codificación abierta, también conocida como codificación de primer nivel, es el primer paso en el



análisis de datos cualitativos en el marco de la teoría fundamentada. Consiste en identificar conceptos, nombrar códigos en vivo o sustantivos, recodificar, agrupar y categorizar los datos. Este proceso implica fragmentar los datos, examinarlos detalladamente, comparar para encontrar diferencias y similitudes, y al agrupar los conceptos, se generan categorías. La codificación abierta es esencial para dar significado a los datos y desarrollar propiedades y dimensiones, lo que permite comprender el fenómeno estudiado desde la perspectiva de los participantes.

La aplicación de la codificación abierta resulta fundamental, ya que esta técnica permite desglosar y examinar detalladamente los datos recopilados durante la investigación, identificando conceptos clave y generando categorías que ayuden a comprender las experiencias y percepciones de los docentes en el entorno virtual de capacitación.

Tabla 3

Dimensiones e indicadores a ser codificados

DIMENSIONES	INDICADORES
Procesos de formación continua	Accesibilidad
	Costos y recursos
	Pertinencia de las temáticas
Modalidad virtual de formación docente	Motivación y compromiso docente.
	Pertinencia de las capacitaciones docentes en modalidad y virtual.
	Cultura institucional de formación docente.
Aplicación práctica en el aula	Integración en la planificación micro curricular
	Aplicación de los aprendizajes de los cursos en la implementación curricular
	Impacto en los resultados de aprendizaje

4.1.4 Resultados de la entrevista

Los resultados de la entrevista aplicada a las autoridades educativas se pueden observar en las tablas que se presentan a continuación y se encuentran resumidas sin descartar información importante.

4.1.5 Codificación de primer nivel

Para la denominación de los entrevistados se representará con las abreviaturas R para Rector, V para Vicerrector y A para Asesor Educativo.

Tabla 4

Codificación de primer nivel de los resultados de las entrevistas

DIMENSIONES	INDICADORES	RESULTADOS DE ENTREVISTAS
		R. Informar al docente sobre las capacitaciones y los temas referentes a las carreras.
	Accesibilidad	V. Se socializa los temas que están dispuestos en la plataforma “Me capacito” y se debe monitorear la plataforma para que los docentes estén informados de los temas de capacitación, se sugiere la inscripción para mejorar la calidad educativa. A. Se socializa y difunde las capacitaciones del MINEDUC para que los maestros accedan a ella y puedan capacitarse.
		R. Las capacitaciones que el MINEDUC oferta y que son gratuitas. Las redes sociales publican capacitaciones gratuitas. Hemos tratado de apoyarnos en otras instituciones y sí hemos tenido el respaldo, pero fondos específicos para capacitación no tenemos. En Teams se trabaja, aunque es una herramienta muy pesada, también en Zoom, es la más adaptable y se usa generalmente.
PROCESOS DE FORMACIÓN CONTINUA	Costos y recursos	V. Recursos económicos no disponemos, pero se dispone de cursos que hay de manera gratuita de las universidades, se socializa sobre la plataforma “Me capacito” a los compañeros docentes, aprovechamos al máximo la plataforma “Me capacito”, los docentes no están en la posibilidad de cancelar. A. Las capacitaciones que otorga el Ministerio de Educación son gratuitas, buscamos capacitaciones de motivación, buscamos estrategias a través del fondo interno que tiene el Distrito, implantamos un plan de capacitación organizado por el Distrito.
	Pertinencia de las temáticas	R. Se encamina al área técnica, tratamos de capacitarles en cuanto a lo que es planificación de acuerdo a las asignaturas que los docentes imparten. V. Los docentes elijen los cursos que les hace falta. Nos reunimos en asamblea general y ver la debilidad que tenemos como docentes, elegimos cinco temas al año que se va a desarrollar durante el proceso del año lectivo. A. Se elije mediante una encuesta, a través del drive o de una plataforma digital, damos varias opciones y hacemos que los docentes seleccionen qué temáticas desearían recibir, obviamente como interés institucional.

	<p>Motivación y compromiso docente.</p>	<p>R. En las, no hemos podido conseguir algo económico, pero sí una certificación, un diploma sí se les hace llegar, sí es algo no funciona ellos se desaniman, pero al ver un cambio en ellos los anima a seguir con la capacitación, al capacitarse ayudan a los estudiantes.</p> <p>V. En sesión solemne se entrega un certificado de reconocimiento y agradecimiento a los docentes que se capacitan, no fiestas se presentan reconocimientos solo es por un trabajo sino para mejorar la calidad educativa y por la juventud de nuestro sector, los docentes deben estar más interesados en las capacitaciones.</p> <p>A. Estamos pendientes de que los maestros se capaciten o que mejoren su título profesional, los motivamos publicando sus logros, deseándoles éxitos, felicitándoles públicamente, tener maestros que se capaciten y puedan ayudarnos con esas capacitaciones garantiza la calidad educativa.</p>
<p>MODALIDAD VIRTUAL DE FORMACIÓN DOCENTE</p>	<p>Pertinencia de las capacitaciones docentes en modalidad y virtual.</p>	<p>R. El tiempo del docente no es extenso, entonces la capacitación virtual siempre ayuda a disponer de un horario, a tener más comodidad al buscar un espacio para capacitarse, no es necesario como antes de estar en un lugar fijo, el transporte, el tiempo, la capacitación virtual brinda la flexibilidad y ya nos estamos acostumbrando, desde el celular se puede acceder a capacitaciones, lo que se necesita es la intención de capacitarse.</p> <p>V. Tenemos que ver la realidad, la tecnología ha avanzado y nos gana, con la tecnología podemos facilitar el aprendizaje como una herramienta, ahora podemos hacer una clase activa, ver videos y que viajen a través de la imaginación, así podemos fortalecer los aprendizajes de los estudiantes y docentes.</p> <p>A. Hay capacitaciones presenciales al inicio de año, también utilizamos la plataforma Teams, las editoriales también facilitan alguna plataforma, depende de las ofertas que tengamos. Las temáticas de capacitación son variadas, muchas de ellas son para la práctica docente, otras a nivel de apoyo administrativo o pedagógico, pero todas ayudan definitivamente para un buen desarrollo profesional.</p>
	<p>Cultura institucional de formación docente.</p>	<p>R. Todas las asignaturas son relevantes, todas están concatenadas y el trabajo mancomunado ayuda a la institución, se evidencia en los proyectos interdisciplinarios, al final se evalúa.</p> <p>A. El docente capacitado está con esa predisposición de brindar el conocimiento tanto a nivel institucional (Un trabajo entre docentes) y dentro del aula con sus estudiantes, el docente que está capacitado tiene mayor predisposición de apoyo e iniciativas, oferta su contingente de apoyo y eso ayuda al crecimiento de la institución.</p>
	<p>Integración en la planificación micro curricular</p>	<p>R. Lo primordial es la planificación docente y el acompañamiento áulico donde se va comprobando su aplicación, la planificación que se desarrolla con los estudiantes.</p> <p>V. Estamos preocupados por la educación, tenemos un currículum muy amplio y nos exigen que cumplamos a cabalidad, nuestros estudiantes no lo aplican en la vida diaria, se identifica la necesidad y se consolida la temática para que los chicos aprendan lo básico y apliquen para su vida.</p>
<p>APLICACIÓN PRÁCTICA EN EL AULA</p>	<p>Aplicación de los aprendizajes de los cursos en la implementación curricular</p>	<p>R. En las visitas áulicas y acompañamiento se ve el cambio de actitud del estudiante y del docente, al poner en práctica las capacitaciones les alientan a continuar con el trabajo, lo primordial es el diálogo, los compañeros se apoyan mutuamente, eso ocurre con todas las asignaturas en la institución.</p> <p>V. El currículo se da a nivel nacional, no está adaptado a la realidad local. Se debe dar un seguimiento al docente y su práctica dentro del aula, con acompañamiento docente y observaciones áulicas el niño adquiere su aprendizaje. Acompañamiento y verificar que las planificaciones curriculares se relacionen con lo que se está dando dentro del aula, el currículo debería ser más vivencial con conocimientos del sector.</p> <p>A. Aplaudimos cuando los docentes ponen su contingente con el estudiante en el aula. La planificación es muy importante, cuando planificamos nos damos cuenta que el</p>

maestro está poniendo en práctica lo aprendido y lo que ha logrado en sus capacitaciones, buscamos estrategias a través de encuestas, pruebas flash, a través de diálogos con los padres de familia y pues ellos son nuestros mejores evaluadores, los estudiantes dialogan con sus padres y ellos son los que indican quien se encuentra capacitado, los estudiantes nos dicen cómo se encuentran sus maestros en el aula. Se dialoga con consejos ejecutivos, con vicerrectores que son los responsables de la parte pedagógica y con los padres de familia también, y nosotros trabajamos junto a nuestros maestros haciendo acompañamiento áulico, revisión documental y planificación, cuando algo no está bien, cuando algo nos falta, hacemos reuniones que nos permitan analizar la temática, puede ser por áreas o por sus niveles puede ser incluso por cursos o grados dependiendo de la necesidad. Las pruebas Ineval son nuestros indicadores, nuestros maestros aplican lo aprendido en un curso de capacitación cuando se involucran en las temáticas, mejoran su desarrollo profesional o su desarrollo en la práctica.

Impacto en los resultados de aprendizaje

R. La capacitación es fundamental para ayudar a los estudiantes. En reuniones se analizan los temas de capacitación, el cambio de actitud de los docentes nos garantiza cambios en el proceso educativo. el cambio de actitud, el cambio de pensamiento, eso le pone el plus a cada uno de los conocimientos que van impartiendo, es una forma de medir el impacto en el aula. Las actividades que los estudiantes desarrollan no siempre tienen una evaluación cuantitativa, también es cualitativa y es ahí donde ellos aplican cada una de sus herramientas, el cambio de actitud del estudiante y su interés en seguir aprendiendo es lo más importante.

V. Nos llenamos de documentos o compramos planificaciones elaboradas y no sabemos lo que estamos impartiendo dentro de las aulas, medir los resultados no podríamos, pero sí podríamos palpar ingresando a las aulas y dialogando con los estudiantes para ver qué conocen, qué han aprendido, porque nuestros estudiantes no salen de la localidad, no viajan, entonces carecen de información de otros lugares, entonces los aprendizajes se deben plasmar en vídeos para que ellos puedan conocer. Los instrumentos deben ser prácticos, qué sacamos al llenarnos de conocimientos si no conocen la realidad, entonces yo pienso que debe ser más práctico, los cursos de capacitación sobre currículo se deben llevar a territorio y que se hagan dentro de la unidad educativa, del sector o de la localidad para que los docentes puedan relacionar los conocimientos con la práctica, con lo vivencial.

A. La capacitación impacta cuando hay predisposición de apoyo o de colaboración por parte del docente al dar ideas para implantar alguna cuestión de carácter educativo, pedagógico dentro de los establecimientos. Hay muchas cuestiones que impiden que el maestro se desenvuelva, hay interrupciones en el tema de la luz, el tema de la suspensión de clases por cuestiones de seguridad, problemas de contagio han impedido que nuestro trabajo se desarrolle con normalidad, la planificación casi siempre está haciendo modificada, hay invitaciones prematuras, es decir de un día para el otro en donde se interrumpen las clases, el valor que puede ser añadido es la calidad de profesionales que tenemos y sobre todo como ellos trabajan en la práctica, lo que han recibido lo que han experimentado a través de estos cursos de capacitación.



Codificación de primer nivel de los resultados de las encuestas

DIMENSIONES	INDICADORES	RESULTADOS DE ENCUESTAS
Procesos de formación continua	Accesibilidad	<p>1. ¿En qué medida el Ministerio de Educación mantiene un programa de capacitación constante que cumpla con las necesidades formativas de los docentes en diferentes áreas, de acuerdo con el estándar de calidad D1.C2.GE4?</p> <p>Después de analizar los datos recopilados en la encuesta, se llega a los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un total del 14% de los encuestados (4% totalmente en desacuerdo y 10% en desacuerdo) expresan insatisfacción con el programa de capacitación actual. Esta cifra representa una proporción significativa de los docentes encuestados y sugiere que hay áreas de mejora en el programa de capacitación. - El 27% de los encuestados expresan indiferencia hacia el programa de capacitación. Esta falta de compromiso puede dar una percepción que el programa no es lo suficientemente relevante o efectivo para motivar su participación. - El 59% de los encuestados (40% de acuerdo y 19% totalmente de acuerdo) perciben que el programa de capacitación del Ministerio de Educación está acorde con sus necesidades formativas. Esto indica que hay un segmento significativo de docentes que encuentran valor en el programa existente. <p>En general, los datos sugieren que, una parte considerable de los docentes expresan insatisfacción o indiferencia hacia el programa de capacitación actual, aún hay una proporción notable que lo percibe como efectivo.</p>
	Costos y recursos	<p>2. ¿En qué medida considera usted que los recursos digitales de aprendizaje proporcionados en los cursos contribuyen al uso de tecnologías y metodologías innovadoras, en línea con las expectativas del estándar de calidad D1.C2.GE4?</p> <p>En el análisis de esta pregunta se puede llegar a las siguientes premisas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El 0% de los encuestados está en total desacuerdo, lo que indica una falta de negatividad extrema hacia la efectividad de los recursos digitales en el fomento de la innovación educativa. - Solo un 4% de los encuestados expresan un desacuerdo directo con la afirmación de que los recursos digitales de aprendizaje contribuyen a la implementación de tecnologías y metodologías innovadoras. Este porcentaje es relativamente bajo y sugiere que una minoría tiene reservas sobre la eficacia de estos recursos. - Un 33% de los encuestados muestran indiferencia hacia la contribución de los recursos digitales al uso de tecnologías y metodologías innovadoras. Esta falta de compromiso puede indicar una falta de comprensión o percepción sobre el impacto real de los recursos digitales en la innovación educativa. - El 63% de los encuestados (46% de acuerdo y 17% totalmente de acuerdo) perciben que los recursos digitales de aprendizaje

sí contribuyen al uso de tecnologías y metodologías innovadoras. Esta mayoría indica una percepción generalmente positiva sobre el papel de los recursos digitales en la promoción de la innovación en el proceso educativo.

En resumen, los datos sugieren que la mayoría de los encuestados reconocen el valor de los recursos digitales de aprendizaje en el fomento de tecnologías y metodologías innovadoras en el ámbito educativo, aunque hay una minoría que expresa desacuerdo o indiferencia.

3. ¿En qué medida considera que las capacitaciones se alinean con las necesidades y desafíos actuales de la educación para el siglo XXI?

Después de analizar los datos se concluye que:

- El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación de que las capacitaciones se alinean con las necesidades y desafíos actuales de la educación. Esto sugiere que no hay una percepción extremadamente negativa sobre la relevancia de las capacitaciones en relación con las demandas de la educación.
- Un 6% de los encuestados están en desacuerdo con la pregunta. Aunque este porcentaje es bajo, indica que hay un grupo pequeño que no percibe que las capacitaciones estén adecuadamente alineadas con las necesidades y desafíos de la educación.
- Un 29% de los encuestados muestran indiferencia hacia la alineación de las capacitaciones con las necesidades y desafíos actuales de la educación.
- El 65% de los encuestados (42% de acuerdo y 23% totalmente de acuerdo) perciben que las capacitaciones están alineadas con las necesidades y desafíos actuales de la educación. Esta mayoría indica una percepción generalmente positiva sobre la relevancia y efectividad de las capacitaciones.

Pertinencia de las temáticas

En resumen, los datos sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que las capacitaciones están alineadas con las necesidades y desafíos actuales de la educación., aunque existe una minoría que expresa desacuerdo o indiferencia.

4. ¿En qué medida las capacitaciones contribuyen a aumentar su motivación y compromiso con la enseñanza?

El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación de que las capacitaciones contribuyen a aumentar su motivación y compromiso con la enseñanza.

Solo un 2% de los encuestados expresan un desacuerdo directo con la afirmación.

Un 25% de los encuestados muestra indiferencia hacia el impacto de las capacitaciones en su motivación y compromiso con la enseñanza.

El 73% de los encuestados (46% de acuerdo y 27% totalmente de acuerdo) perciben que las capacitaciones sí contribuyen a aumentar su motivación y compromiso con la enseñanza. Esta mayoría indica una percepción generalmente positiva sobre el papel de las

Modalidad virtual de formación docente

Motivación y compromiso docente.

capacitaciones en el fortalecimiento del compromiso y la motivación de los docentes en su labor educativa.

Los datos sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que las capacitaciones son efectivas para aumentar su motivación y compromiso con la enseñanza.

5. ¿En qué medida considera que las capacitaciones en modalidad virtual son igualmente efectivas que las presenciales?

- El 4% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación de que las capacitaciones en modalidad virtual son igualmente efectivas que las presenciales. Esto indica que hay una minoría que no percibe que las capacitaciones virtuales sean comparables en efectividad a las presenciales.
- El 12% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación. Aunque este porcentaje es bajo, indica que hay una pequeña proporción que no está convencida de la eficacia de las capacitaciones virtuales en comparación con las presenciales.
- Un 23% de los encuestados muestra indiferencia hacia la comparación entre las capacitaciones virtuales y presenciales en términos de efectividad.
- El 61% de los encuestados (40% de acuerdo y 21% totalmente de acuerdo) perciben que las capacitaciones en modalidad virtual son igualmente efectivas que las presenciales. Esta mayoría indica una percepción generalmente positiva sobre la eficacia de las capacitaciones virtuales y su capacidad para ofrecer resultados similares a las capacitaciones presenciales.

Pertinencia de las capacitaciones docentes en modalidad y virtual.

En resumen, los datos indican que la mayoría de los encuestados perciben que las capacitaciones en modalidad virtual son igualmente efectivas que las presenciales, aunque hay una minoría que expresa desacuerdo o indiferencia. Esto indica que las capacitaciones virtuales están siendo percibidas como una alternativa viable y efectiva a las capacitaciones presenciales por una parte significativa de los encuestados.

6. ¿En qué medida las capacitaciones en modalidad virtual tienen reglas claras para evitar el plagio?

- El 2% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación de que las capacitaciones en modalidad virtual tienen reglas claras para evitar el plagio. Esto indica que hay una minoría que percibe que las reglas para prevenir el plagio no están adecuadamente establecidas en las capacitaciones virtuales.
- El 10% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación. Aunque este porcentaje es relativamente bajo, sugiere que hay una pequeña proporción que no está convencida de la claridad de las reglas para evitar el plagio en las capacitaciones virtuales.
- Un 27% de los encuestados muestra indiferencia hacia la claridad de las reglas para evitar el plagio en las

capacitaciones virtuales. Esto podría reflejar una falta de conocimiento o atención sobre este aspecto específico de las capacitaciones en modalidad virtual.

- Sin embargo, el 61% de los encuestados (38% de acuerdo y 23% totalmente de acuerdo) perciben que las capacitaciones en modalidad virtual sí tienen reglas claras para evitar el plagio. Esta mayoría indica una percepción generalmente positiva sobre la existencia de reglas claras para prevenir el plagio en las capacitaciones virtuales.

En resumen, aunque existe una minoría que expresa desacuerdo o indiferencia, la mayoría de los encuestados perciben que las capacitaciones en modalidad virtual tienen reglas claras para evitar el plagio. Esto sugiere que en general, se considera que las capacitaciones virtuales están implementando medidas efectivas para abordar este aspecto importante de la integridad académica.

Cultura institucional de formación docente.

7. ¿En qué medida la institución promueve una cultura de formación continua y actualización pedagógica?

- El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación.
- El 10% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación.
- Un 19% de los encuestados muestra indiferencia hacia la promoción de una cultura de formación continua y actualización pedagógica.
- Sin embargo, el 71% de los encuestados (52% de acuerdo y 19% totalmente de acuerdo) perciben que la institución efectivamente promueve una cultura de formación continua y actualización pedagógica. Esta mayoría indica una percepción positiva sobre los esfuerzos de la institución en fomentar el desarrollo profesional y la mejora continua de los docentes.

En resumen, los datos indican que la mayoría de los encuestados perciben que la institución promueve una cultura de formación continua y actualización pedagógica.

Aplicación práctica en el aula

Integración en la planificación micro curricular

8. ¿En qué medida las competencias y conocimientos adquiridos en las capacitaciones virtuales se reflejan en la planificación de su trabajo en el aula?

Después de analizar los datos se puede sacar las siguientes conclusiones:

- El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación de que las competencias y conocimientos adquiridos en las capacitaciones virtuales se reflejan en la planificación de su trabajo en el aula.
- El 6% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación.
- Un 29% de los encuestados muestra indiferencia hacia la relación entre las competencias y conocimientos adquiridos en las capacitaciones virtuales y su planificación.
- El 65% de los encuestados (42% de acuerdo y 23% totalmente de acuerdo) perciben que las competencias y conocimientos adquiridos en las capacitaciones virtuales sí se reflejan en la planificación de su trabajo en el aula. Esta

mayoría indica una percepción generalmente positiva sobre la influencia de las capacitaciones virtuales en la práctica docente y sugiere que las competencias adquiridas están siendo aplicadas en la planificación y ejecución de actividades en el aula.

En resumen, los datos señalan que la mayoría de los encuestados perciben que las competencias y conocimientos adquiridos en las capacitaciones virtuales tienen un impacto positivo en la planificación de su trabajo en el aula.

9. ¿En qué medida considera que las capacitaciones ayudan a mejorar la calidad de la enseñanza en su área específica?

- El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la pregunta.
- Solo un 2% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación, lo cual sugiere que una minoría no percibe que las capacitaciones tengan un impacto significativo en la calidad de la enseñanza en su área específica.
- Un 21% de los encuestados muestra indiferencia hacia el impacto de las capacitaciones en la mejora de la calidad de la enseñanza. Esto podría reflejar una falta de percepción clara sobre el vínculo entre las capacitaciones y la calidad educativa.
- El 77% de los encuestados (44% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) perciben que las capacitaciones sí ayudan a mejorar la calidad de la enseñanza en su área específica.

Los datos señalan que la mayoría de los encuestados perciben que las capacitaciones contribuyen positivamente a mejorar la calidad de la enseñanza en áreas específicas. Esto indica que en general, se reconoce el valor de las capacitaciones en el desarrollo profesional de los docentes y su impacto en la práctica educativa.

Aplicación de los aprendizajes de los cursos en la implementación curricular

10. ¿En qué medida considera que la implementación de lo aprendido en las capacitaciones virtuales ha mejorado el proceso de enseñanza-aprendizaje?

- El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación de que la implementación de lo aprendido en las capacitaciones virtuales ha mejorado el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El 8% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación.
- Un 13% de los encuestados muestra indiferencia hacia la implementación de lo aprendido en las capacitaciones virtuales en la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- El 79% de los encuestados (52% de acuerdo y 27% totalmente de acuerdo) perciben que la implementación de lo aprendido en las capacitaciones virtuales ha mejorado el proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta mayoría indica una percepción generalmente positiva sobre el impacto de las capacitaciones virtuales en la práctica educativa y sugiere que las competencias adquiridas están siendo aplicadas para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En resumen, los datos sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que la implementación de lo aprendido en las capacitaciones virtuales ha mejorado el proceso de enseñanza-aprendizaje.

11. ¿En qué medida ha notado una mejora en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes después de las capacitaciones?

- El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la pregunta.
- El 27% de los encuestados muestra indiferencia hacia la percepción de mejora en los resultados de aprendizaje de los estudiantes después de las capacitaciones.
- El 73% de los encuestados (40% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) perciben que ha habido una mejora en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes después de las capacitaciones.

En resumen, los datos sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que ha habido una mejora en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes después de las capacitaciones, lo que sugiere que las capacitaciones tienen un impacto positivo en la práctica educativa y en los logros académicos de los estudiantes.

12. ¿En qué medida considera que las capacitaciones son una herramienta efectiva para elevar la calidad de la institución educativa?

Impacto en los resultados de aprendizaje

Después de analizar los datos se puede encontrar los siguientes resultados:

- El 0% de los encuestados está en total desacuerdo con la afirmación de que las capacitaciones son una herramienta efectiva para elevar la calidad de la institución educativa.
- El 4% de los encuestados está en desacuerdo con la afirmación.
- Un 19% de los encuestados muestra indiferencia hacia la efectividad de las capacitaciones para elevar la calidad de la institución educativa.
- El 77% de los encuestados (44% de acuerdo y 33% totalmente de acuerdo) perciben que las capacitaciones son una herramienta efectiva para elevar la calidad de la institución educativa.

Los datos sugieren que la mayoría de los encuestados perciben que las capacitaciones son una herramienta efectiva para elevar la calidad de la institución educativa, aunque existe una minoría que expresa desacuerdo o indiferencia. Esto indica que en general, se reconoce el valor de las capacitaciones en el desarrollo profesional de los docentes y en la mejora de la calidad educativa de la institución.



Codificación de los resultados del Informe de Auditoría Regular General: matriz de vaciado

DIMENSIONES	INDICADORES	RESULTADOS
Procesos de formación continua	Accesibilidad	No se evidencian resultados en el informe de la ARG, que tengan relación con estos indicadores.
	Costos y recursos	
	Pertinencia de las temáticas	
Modalidad virtual de formación docente	Motivación y compromiso docente.	Los resultados encontrados en el informe de auditoría referente al estándar (D1. C2. GE4.) se presentan en color rojo.
	Pertinencia de las capacitaciones docentes en modalidad y virtual.	Se evidencia la falta de un plan de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales, se evidencia falta de planificación y seguimiento adecuados en este aspecto.
	Cultura institucional de formación docente.	
Aplicación práctica en el aula	Integración en la planificación micro curricular	La institución carece de un sistema de evaluación efectivo para medir la aplicación y eficacia de las capacitaciones docentes.
	Aplicación de los aprendizajes de los cursos en la implementación curricular	Recomendación: Se debe establecer un plan estructurado y sistemático de capacitación docente que permita identificar las necesidades en el área pedagógica para garantizar que se apliquen acciones efectivas en beneficio de la institución educativa.
	Impacto en los resultados de aprendizaje	

4.1.6 Red semántica

Una red semántica es una forma de representar el conocimiento de manera estructurada, donde los conceptos se relacionan entre sí a través de enlaces que describen la naturaleza de esas relaciones. Las redes semánticas son una forma poderosa de organizar y representar el conocimiento de manera estructurada, lo que permite realizar razonar y extraer información de manera más eficiente. Algunas características clave de las redes semánticas son:

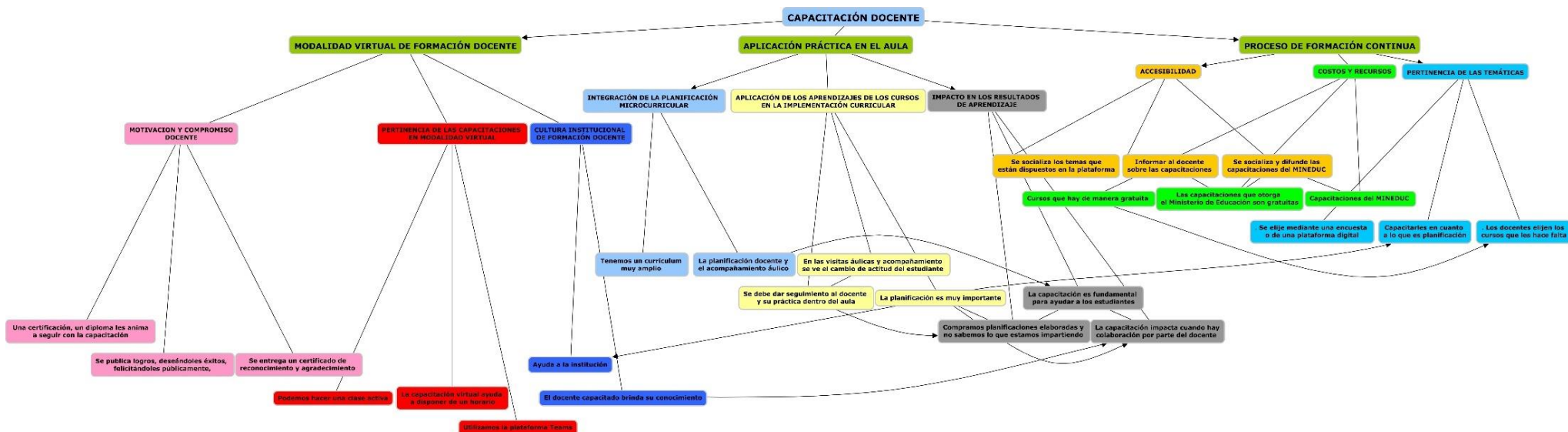
Nodos y enlaces: Los nodos representan conceptos, objetos, eventos o ideas. Los enlaces entre los nodos describen la relación entre esos elementos, como "es un", "tiene", "hace", etc.

Jerarquía y herencia: Las redes semánticas suelen estar organizadas de manera jerárquica, con conceptos más generales en la parte superior y conceptos más específicos debajo. Los conceptos más específicos heredan propiedades y características de los conceptos más generales a los que están vinculados.

Razonamiento e inferencia: La estructura de la red semántica permite realizar inferencias y deducir nueva información a partir de las relaciones existentes. El sistema puede navegar a través de la red y descubrir conexiones entre conceptos que no están directamente relacionados.

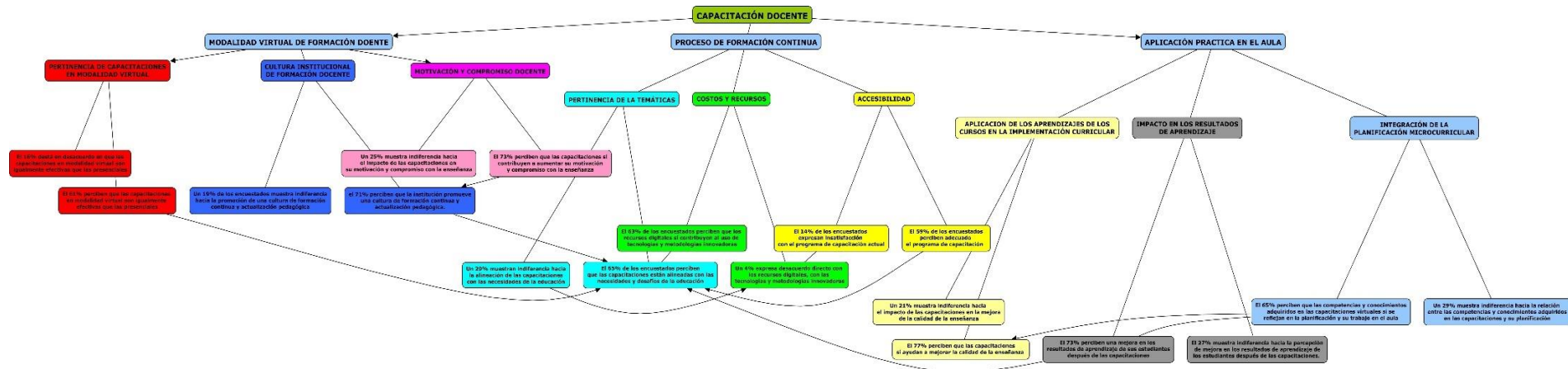
En la Guía de retroalimentación para la Auditoría Regular General sobre la capacitación docente en modalidad virtual de una institución educativa, se representará el conocimiento de manera estructurada y relacionará los conceptos relevantes, una red semántica proporciona una visión clara y organizada de los aspectos clave de la capacitación docente en modalidad virtual. Esto permitiría a los auditores identificar fácilmente las interrelaciones entre diferentes áreas de la capacitación, así como comprender la naturaleza y el alcance de las relaciones entre los diversos elementos evaluados. Además, al utilizar una red semántica, se facilitaría el proceso de razonamiento y la extracción de información, lo que contribuiría a una evaluación más eficiente y exhaustiva de la capacitación docente en modalidad virtual.

4.1.7 Red semántica de la entrevista aplicada a autoridades educativas



Interpretación de la red semántica: Las tres autoridades entrevistadas brindan su criterio en cuanto se refiere a la modalidad virtual de capacitación docente, la aplicación en el aula de los conocimientos adquiridos en dicha capacitación y sobre el proceso de formación continua en el magisterio. En la red semántica se puede establecer con claridad una relación entre la pertinencia de la temática en capacitaciones y los procesos formativos del alumnado acompañado de las respectivas planificaciones. Además, se puede distinguir que hay una cultura de compra de planificaciones entre los docentes, esta situación afecta al desempeño docente y la calidad de trabajo que desempeña en el aula.

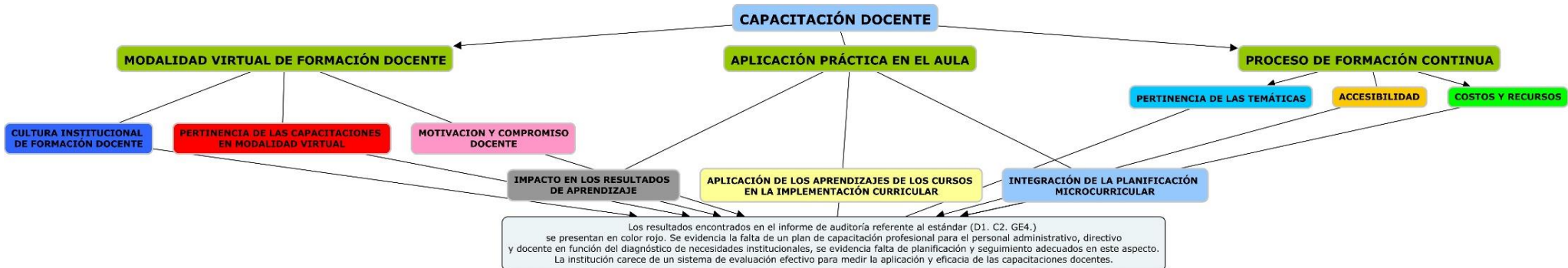
4.1.8 Red semántica de la encuesta aplicada a docentes



Interpretación de la red semántica: En la encuesta aplicada a los docentes se encuentra una relación directa entre la pertinencia de las capacitaciones docentes y su percepción de mejora continua en el entorno áulico. Además, los docentes indican que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en modalidad virtual si se ven reflejados en los planes y programas de enseñanza, esta visión no concuerda con la percepción de las autoridades que se aprecia en la primera red, evidenciando criterios totalmente opuestos de autoridades y docentes.



4.1.9 Red de semántica de la matriz de vaciado de la ARG



Interpretación de la red semántica: En esta red semántica se puede observar como todos los elementos confluyen en un solo aspecto el cual indica que los resultados del informe de auditoría indican la falta de un plan de capacitación profesional para la institución educativa, también se evidencia la falta de seguimiento y planificación adecuados. La institución educativa no cuenta con procesos efectivos para mediar la eficacia de las capacitaciones docentes.

4.1.10 Triangulación de resultados

"La triangulación de resultados es fundamental en el estudio de caso porque permite obtener una visión más completa y validada del fenómeno investigado al emplear múltiples fuentes y métodos de datos" (Stake, 2010, p. 123). La triangulación de resultados es una estrategia de investigación que consiste en utilizar múltiples fuentes de datos, métodos, teorías o investigadores para confirmar y validar los hallazgos obtenidos en un estudio. Es una estrategia fundamental en la investigación que promueve la robustez y validez de los hallazgos al combinar diversas fuentes y enfoques para obtener una comprensión más sólida y completa de un fenómeno o problema de estudio. Esta técnica se basa en la premisa de que, al combinar diferentes enfoques, se puede obtener una comprensión más completa y precisa de un fenómeno o problema de investigación.

4.1.11 Triangulación de datos

Consiste en utilizar diferentes fuentes de datos para corroborar los resultados. En el caso del presente trabajo, se combinan los datos obtenidos en las entrevistas, las encuestas y la tabla de vaciado para obtener una visión más completa del proceso de capacitación docente en modalidad virtual y su relación con el desempeño del docente en las aulas.

4.1.12 Importancia de la Triangulación

La triangulación de datos es fundamental en el trabajo de investigación porque permite corroborar la validez de los resultados al combinar diversas fuentes de información. Esta técnica permite obtener una comprensión más completa y precisa del proceso de capacitación docente en modalidad virtual, asegurando de esta manera que los hallazgos no dependan de una sola fuente, reduciendo así el riesgo de sesgos y aumentando la fiabilidad de las conclusiones. Esta metodología enriquece el análisis al ofrecer múltiples perspectivas y corroborar la consistencia



de los hechos, proporcionando una visión integral del proceso de capacitación y fortaleciendo la importancia de las recomendaciones formuladas.

4.2 Validación de resultados

Permite confirmar la fiabilidad y validez de los hallazgos al contrastarlos desde diferentes perspectivas. Al combinar múltiples fuentes de información, se obtiene una comprensión más completa y profunda del tema de estudio.

Tabla 8

Triangulación e interpretación de resultados

DIMENSIONES	ENTREVISTA	ENCUESTA	MATRIZ DE VACIADO ARG	INTERPRETACIONES
Procesos de formación continua	Docentes toman cursos del MINEDUC. Cursos del MINEDUC son gratuitos. Los docentes eligen los cursos.	60% percibe adecuado y pertinente el programa de capacitación, así como el uso de metodologías innovadoras.	No se evidencia resultados, este estándar se presenta en rojo, se evidencia la falta de un plan de capacitación.	Los docentes tienen la oportunidad de tomar cursos gratuitos ofrecidos por el MINEDUC, y los pueden seleccionar de acuerdo con sus intereses y necesidades profesionales. El 60% de los participantes percibe el programa de capacitación como adecuado y pertinente, valorando especialmente el uso de metodologías innovadoras, sin embargo, no se evidencian resultados concretos de mejora en la práctica educativa. Este problema se refleja en el resultado del estándar que se presenta en rojo, identificando una deficiencia significativa que se debe a la falta de un plan de capacitación que garantice un impacto positivo en la calidad educativa.
Modalidad virtual de formación docente	Capacitación virtual brinda flexibilidad. Se entrega certificados reconocimiento Docente capacitado aporta a la institución.	El 65% percibe las capacitaciones virtuales efectivas, motivadoras y desarrollan una cultura institucional de formación docente.	La institución educativa no cuenta con un sistema de evaluación para medir la eficacia de las capacitaciones.	La capacitación virtual ofrece una flexibilidad valiosa para los docentes, quienes, al completar estos programas, reciben certificados de reconocimiento. Los docentes capacitados no solo mejoran sus habilidades, sino que también aportan significativamente a la institución educativa. El 65% de los participantes percibe estas capacitaciones como efectivas, motivadoras y que contribuyen al desarrollo de una cultura institucional. Sin embargo, se identifica que la institución educativa no cuenta con un sistema de evaluación que permita medir la eficacia de las capacitaciones, lo cual es crucial



Aplicación práctica en el aula	La planificación y el acompañamiento áulico verifica la capacitación. No se realiza planificaciones, impacta en el proceso educativo.	El 70% percibe que las capacitaciones virtuales se reflejan en la planificación y mejoran los resultados de aprendizaje a través de la planificación.	Se debe establecer un plan estructurado de capacitación docente que permita identificar las necesidades institucionales a nivel pedagógico.	para asegurar su impacto y sostenibilidad en el tiempo. La planificación y el acompañamiento áulico son esenciales para verificar la efectividad de la capacitación docente, por lo tanto, no elaborar la planificación curricular impacta negativamente en el proceso educativo. El 70% de los docentes percibe que las capacitaciones virtuales se reflejan en la planificación y mejoran los resultados de aprendizaje, es imprescindible establecer un plan estructurado de capacitación docente. Este plan debe permitir identificar y abordar las necesidades pedagógicas específicas de la institución para garantizar una mejora continua en la calidad educativa.
---------------------------------------	---	---	---	---

4.3 Discusión de resultados

En la presente investigación se ha logrado obtener un enfoque claro sobre el proceso de capacitación docente ofrecido por el MINEDUC, incluyendo la percepción de los docentes sobre su efectividad y relevancia. A pesar de la valoración positiva, se identifica una falta de evidencias concretas en la práctica educativa, lo que refleja la necesidad de un plan estructurado y un sistema de evaluación para asegurar la calidad e impacto de las capacitaciones. Este análisis es fundamental para identificar en los resultados de la ARG las competencias que los docentes alcanzaron en la capacitación en modalidad virtual a través de la revisión de su práctica, ya que resalta la importancia de medir la efectividad y resultados de las capacitaciones en el desempeño docente y su impacto en la calidad educativa.

Además, se evidencia que los docentes tienen la oportunidad de realizar cursos gratuitos ofrecidos por el MINEDUC, los cuales se pueden seleccionar de acuerdo con los intereses y necesidades pedagógicas de los maestros. Aunque, la mayoría de los docentes encuestados considera que el programa de capacitación es adecuado, pertinente y valora el uso de metodologías innovadoras, no se puede evidenciar resultados concretos en la práctica educativa,



este problema se refleja en los resultados del estándar (D1. C2. GE4.) que se presenta en rojo, lo cual indica una falencia importante en este aspecto, dicha falencia se debe a la falta de un plan de capacitación que garantice una mejora en la calidad educativa. La capacitación virtual brinda flexibilidad para que los docentes puedan acceder a los cursos de capacitación sin importar la ubicación geográfica y al finalizar sus cursos reciben certificados de reconocimiento que avalan su participación. Los docentes capacitados no solo mejoran sus habilidades en el desempeño académico, sino que también aportan significativamente a la institución educativa con ideas o proyectos que conducen al mejoramiento de la calidad educativa. La mayoría de los encuestados percibe las capacitaciones virtuales como efectivas, motivadoras y que contribuyen al desarrollo de una cultura institucional.

Sin embargo, la institución educativa motivo de la investigación no cuenta con un sistema de evaluación que permita evaluar la eficacia de las capacitaciones, lo cual es crucial para asegurar su impacto y calidad. La planificación micro curricular y el acompañamiento áulico son esenciales para verificar la efectividad de la capacitación docente, la falta de una cultura institucional en la elaboración de los planes curriculares impacta negativamente en el proceso educativo. Aunque la mayoría de los docentes percibe que las capacitaciones virtuales se reflejan en la planificación y mejoran los resultados de aprendizaje, es imprescindible establecer un plan estructurado de capacitación docente, dicho plan debe permitir identificar y abordar las necesidades pedagógicas específicas de la institución para garantizar una mejora continua en la calidad educativa.

4.4 Resultados finales

La mayoría de docentes encuestados se capacita de manera virtual en los cursos que ofrece el Mineduc. La capacitación virtual ofrecida por el Mineduc se ha convertido en la opción preferida por la mayoría de los docentes debido a su accesibilidad, flexibilidad y variedad de



contenidos, estas razones justifican la preferencia de los docentes por los cursos virtuales y subrayan la importancia de seguir invirtiendo en plataformas y recursos digitales.

Los docentes eligen los cursos de capacitación de acuerdo a sus intereses personales y disponibilidad de la plataforma. La variedad de cursos disponibles en la plataforma también juega un papel crucial en la decisión de los docentes, garantizando que puedan continuar su desarrollo profesional de manera satisfactoria, sin embargo, no se enfoca los intereses institucionales, con una visión integradora.

La mayoría de docentes percibe al programa de capacitación del Mineduc como adecuado y pertinente, debido a la relevancia del contenido, la efectividad de las metodologías empleadas, la calidad de los procesos y el impacto positivo en su desarrollo profesional.

El programa de capacitación virtual ofrece flexibilidad al docente para realizar los cursos de capacitación, permitiéndoles acceder a los cursos en horarios convenientes, desde cualquier ubicación. Esta flexibilidad facilita un aprendizaje adaptado a las necesidades individuales, elimina barreras geográficas, reduce costos y optimiza el uso del tiempo, haciendo que la capacitación sea más accesible y efectiva para los docentes

El Mineduc entrega certificados a los docentes, los cuales son un requisito para el ascenso de categoría. Estos certificados sirven como un reconocimiento formal de los logros y competencias adquiridas, actúan como un incentivo para la participación en programas de escalafón docente

Los docentes capacitados mejoran sus habilidades y aportan positivamente a la institución de manera general, debido a la actualización de conocimientos y el desarrollo de nuevas competencias.

En lo referente al estándar (D1.C2.GE4.) no hay evidencia de mejora en la práctica educativa, lo cual puede ser atribuido a varios factores, incluyendo una serie criterios de



evaluación inadecuados, datos insuficientes, falta de formación y apoyo, y ausencia de cambios observables en el aula.

De acuerdo con el informe de Auditoría no hay un plan estructurado de capacitación docente, lo cual se evidencia en la falta de documentación, deficiencias en las estrategias y la planificación, desorganización y duplicación de esfuerzos, y una evaluación y seguimiento inadecuados. Estas deficiencias pueden impactar negativamente en la calidad de la enseñanza y en la capacidad de los docentes para mejorar sus prácticas educativas.

Hay la percepción que los docentes no realizan la planificación curricular en función de las necesidades institucionales, ni aplican los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, lo cual afecta al proceso de enseñanza aprendizaje.

En relación con el proceso de formación continua, capacitación docente y su aplicación en el aula se ha observado que la mayoría de docentes participa en cursos ofrecidos por el Mineduc a través de la modalidad virtual, eligiendo estos cursos según sus intereses personales y la disponibilidad de la plataforma. La mayoría de estos docentes percibe el programa de capacitación del Mineduc como adecuado y pertinente, destacando su flexibilidad, lo que facilita la realización de los cursos y la obtención de certificados necesarios para el ascenso de categoría. Sin embargo, a pesar de que los docentes capacitados mejoran sus habilidades y contribuyen positivamente a la institución, el informe de auditoría revela que no existe un plan estructurado de capacitación docente y no se observa evidencia de mejora en la práctica educativa relacionada con el estándar (D1.C2.GE4.). Además, se mantiene la percepción de que los docentes no realizan la planificación curricular en función de las necesidades institucionales, afectando así el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, las capacitaciones virtuales no están siendo efectivamente aplicadas en el aula.

CAPÍTULO V

Propuesta

5.1 Diseño de la propuesta de intervención educativa

La propuesta de intervención que se presenta tiene como objetivo la elaboración de una guía de retroalimentación al informe de Auditoría Regular General de una institución educativa, orientada específicamente al Estándar D1.C2.GE4, el cual se enfoca en el proceso de capacitación docente. Este estándar es fundamental en el contexto educativo actual, donde el proceso de enseñanza y el uso de tecnologías digitales son esenciales. Esta propuesta busca identificar y analizar las prácticas actuales de capacitación docente, evaluar su efectividad y proporcionar recomendaciones basadas en evidencia para optimizar estos procesos. La guía de retroalimentación ofrecerá un marco estructurado en los estándares de calidad, específicamente en el objeto de estudio, para que la institución educativa pueda mejorar continuamente la formación de sus docentes, asegurando que estén involucrados con las competencias necesarias para enfrentar los desafíos de la educación actual y garantizar una experiencia de aprendizaje de calidad para sus estudiantes.

Esta guía de retroalimentación permitirá que la institución educativa cuente con un recurso de apoyo trabajado desde la Auditoría educativa, de tal forma, que se logre la comprensión de cada uno de los indicadores y fuentes de verificación que permitan el logro y cumplimiento del mismo y de esta forma se garantice que la capacitación que los docentes reciben de forma virtual se aplique en el proceso educativo y contribuya al logro del Estándar D1.C2.GE4

5.2 Título de la propuesta

Guía de retroalimentación al informe de Auditoría Regular General en el Estándar (D1.C2.GE4)



UNAE **5.3 Problemática**

A pesar de que un gran porcentaje de docentes encuestados se capacita de manera virtual en los cursos ofrecidos por el Mineduc y elige dichos cursos según sus intereses personales y la disponibilidad de la plataforma, se ha identificado serias deficiencias en la estructura y efectividad del programa. La mayoría de los docentes percibe el programa de capacitación como adecuado y pertinente, también valoran la flexibilidad que les permite completar los cursos y los certificados que entrega el Mineduc, los mismos que son necesarios para el ascenso de categoría, y la mejora en habilidades de los docentes capacitados son aspectos positivos que contribuyen a la institución. Sin embargo, el informe de Auditoría revela que, en lo referente al estándar (D1.C2.GE4), no hay evidencia de mejora en la práctica educativa. Esto se debe a la ausencia de un plan estructurado de capacitación docente, lo que pone en duda la efectividad del programa a largo plazo y su capacidad para generar un impacto real en la calidad de la enseñanza.

5.4 Justificación

Desde el punto de vista de un auditor educativo, la retroalimentación es fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje porque permite identificar áreas de mejora tanto para estudiantes como para docentes. Para un auditor educativo, la retroalimentación es un indicador de la calidad del proceso educativo. Un sistema de retroalimentación efectivo demuestra que existe un mecanismo de comunicación abierto y transparente entre estudiantes y docentes, lo cual es esencial para mantener estándares educativos elevados y cumplir con los objetivos de aprendizaje, ya que permite obtener información oportuna sobre el desempeño académico, lo que ayuda a mejorar los estándares de calidad. La guía de retroalimentación en una institución educativa es un documento que brinda orientaciones y pautas para realizar la retroalimentación efectiva de los criterios del estándar (D1. C2. GE4.). Tiene como objetivo mejorar la calidad educativa y el desempeño de los estudiantes, proporcionando información valiosa sobre sus



logros y áreas de mejora. Además, la guía de retroalimentación puede ser utilizada, como en este caso para abordar problemas específicos en la capacitación docente, como la falta de interacción entre los conocimientos recibidos en la capacitación, y los vínculos con la planificación curricular. La guía de retroalimentación puede incluir orientaciones sobre cómo realizar los procesos de formación continua y en modalidad virtual, cómo utilizar herramientas y técnicas efectivas para mejorar el aprendizaje.

5.5 Objetivo General de la propuesta

Retroalimentar los resultados de la Auditoría Regular General en el estándar (D1.C2.GE4.) mediante la revisión de los criterios y medios de verificación en una unidad educativa, que garantice que los procesos de formación docente en modalidad virtual sean aplicados en la práctica.

5.6 Fundamentación de la propuesta

La creación de la guía de retroalimentación propuesta responde a la necesidad de fortalecer el vínculo entre la capacitación virtual y la práctica docente, asegurando que los estándares de calidad educativa se reflejen en una mejora continua de los procesos de enseñanza aprendizaje. La implementación de esta guía contribuirá significativamente a elevar la calidad educativa, adaptándose a las necesidades institucionales y promoviendo una educación más efectiva y de calidad.

5.6.1 Fundamentos legales

La creación de una guía de retroalimentación para según la normativa vigente, como la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación y los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación, en donde se estipula la obligatoriedad de implementar programas de formación y actualización docente que se adapten a las necesidades tecnológicas y pedagógicas actuales. Además, la normativa sobre educación virtual, respaldada por decretos y reglamentos específicos, exige que los procesos de capacitación en línea incorporen mecanismos de



evaluación y retroalimentación efectivos. Estos mecanismos no solo deben asegurar el cumplimiento de los estándares educativos, sino que además deben promover una cultura de mejora continua y excelencia en la práctica docente. Por lo tanto, la guía de retroalimentación debe estructurarse conforme a estos principios legales, garantizando transparencia, equidad y pertinencia en la evaluación de competencias y desempeño del profesorado en entornos virtuales. La Constitución de la República del Ecuador establece que la educación es un derecho fundamental de todos los ciudadanos y que el Estado tiene la obligación de garantizar el acceso a una educación de calidad. La Constitución también establece que la educación debe ser gratuita, obligatoria y de calidad, y que debe ser adaptada a las necesidades de aprendizaje individual y social.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) establece en los siguientes artículos una relación con la capacitación docente:

Art. 3 literal r): Establece que los docentes tienen el derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Art. 10 literal a): Establece que los docentes deben acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización pedagógica, didáctica y metodológica, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Art. 112: Establece que los profesionales que ingresen a la carrera educativa pública deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente.

Décima Segunda Transitoria: Establece que el Estado garantizará el acceso universal al programa de profesionalización y el financiamiento de la misma, de manera oportuna, regular y



suficiente. Por su parte, el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE) tiene como función las siguientes actividades:

- Coordinar con los niveles de gestión desconcentrados la elaboración conjunta de un diagnóstico de necesidades de formación para los actores educativos, garantizando el acercamiento de la formación continua a las necesidades reales de los docentes en cada contexto.
- Ofrecer diversas propuestas de formación que se articularán a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí PROFE).
- Implementar cursos virtuales masivos diseñados por el propio Ministerio de Educación, priorizando la cobertura y el acceso masivo a la formación de calidad.
- Se enfoca en la formación centrada en las necesidades docentes y escolares, lo que implica que la formación debe ser adaptada a las necesidades específicas de cada contexto y de cada docente.
- Promueve procesos formativos de largo plazo que permitan el crecimiento profesional y la actualización continua de los docentes.
- Busca institucionalizar la formación docente continua, lo que implica que la formación debe ser parte integral de la carrera docente y no solo un requisito para el traslado y promoción.
- Prioriza la transferencia contextualizada de aprendizajes, lo que implica que los docentes deben aprender a aplicar los contenidos de la formación en sus contextos específicos y no solo en teoría. Comprende la formación docente como un proceso continuo que debe ser parte integral de la carrera docente y no solo un requisito para el traslado y promoción.

5.6.2 Fundamentos teóricos

La fundamentación teórica de esta propuesta se basa en la necesidad de generar una relación entre los estándares de calidad educativa con metodologías rigurosas e instrumentos



que permitan mejorar el proceso de auditoría educativa. La guía de retroalimentación planteada es una respuesta a esta necesidad de asegurar una mejora continua en los procesos de capacitación docente.

5.6.3 Guía de retroalimentación

Según Ramani et al. (2019) una guía de retroalimentación debe ofrecer una base sólida y estrategias prácticas para fomentar diálogos de retroalimentación efectivos, centrados en la mejora del desempeño y el desarrollo profesional docente. La guía de retroalimentación es una herramienta fundamental de la auditoría, ya que proporciona información para la mejora continua del proceso educativo, debe ser clara, constructiva y específica, abordando tanto los logros como las áreas que se necesiten corregir.

5.6.3.1 Definición de guía de retroalimentación

Una guía de retroalimentación es un proceso estructurado para proporcionar información específica y útil sobre el rendimiento o actuación de una persona, con el objetivo de fomentar el aprendizaje y el desarrollo. Según Robles (2017) una guía metodológica debe fundamentarse en una experiencia verificada y también debe incorporar elementos para su implementación. La estructura de una guía de retroalimentación se compone de resumen ejecutivo, el cual proporciona una visión general de los hallazgos y las recomendaciones principales. El análisis ofrece una evaluación específica de cada componente del estándar. Las recomendaciones con sus respectivas sugerencias para mejorar la capacitación docente en modalidad virtual y el plan de acción que presenta pasos concretos para implementar las recomendaciones.

Las principales características de una guía de retroalimentación son:

- Se centra en destacar los aspectos positivos (fortalezas), identifica áreas de mejora y ofrece sugerencias para el crecimiento profesional.
- Ayuda a las personas a entender su desempeño actual, permite identificar oportunidades de mejora y establecer planes de acción para su desarrollo.



- Implica un proceso estructurado que incluye pasos como establecer el propósito, comunicar la iniciativa, proporcionar formación, crear un ambiente de confianza, utilizar un enfoque balanceado, personalizar las conversaciones, establecer metas y planes de acción, y realizar seguimientos regulares. Una guía de retroalimentación efectiva para evaluar el estándar (D1. C2.GE4) y el proceso de capacitación docente debe enfocarse en su impacto dentro de las aulas de clase y proporcionar información valiosa para la mejora continua.

5.6.3.2 Estructura de la propuesta

Elaborar una guía es un proceso que implica varios pasos para asegurarse de que la información sea clara, concisa y útil para los lectores. Según Anijovich (2019) a continuación, se presentan las siguientes fases:

Diagnóstico Inicial: Se realiza una evaluación diagnóstica para identificar las necesidades y expectativas de los docentes. Esto permite personalizar la capacitación según los requerimientos específicos del grupo.

Planificación: Se elabora un plan de capacitación que articule los objetivos, contenidos y métodos de enseñanza. Este plan debe incluir estrategias de evaluación que permitan medir el progreso de los docentes.

Implementación: En esta fase, se llevan a cabo las sesiones de capacitación. Se utilizan diferentes metodologías activas que fomentan la participación y el aprendizaje significativo.

Evaluación y Retroalimentación: Se implementan evaluaciones formativas y sumativas para valorar el aprendizaje de los docentes. La retroalimentación debe ser continua y orientada a la mejora, utilizando protocolos que guían las conversaciones entre pares y docentes.

Seguimiento y mejora continua: Tras la capacitación, se establece un sistema de seguimiento para evaluar la aplicación de los conocimientos adquiridos en el aula y realizar ajustes según sea necesario.



5.6.3.3 Importancia de la retroalimentación

Desde el papel del auditor educativo, la retroalimentación es una herramienta esencial para el desarrollo profesional continuo de los docentes, ya que proporciona una oportunidad para reflexionar, mejorar y fortalecer habilidades pedagógicas, impactando positivamente en el aprendizaje de los estudiantes. Además, promueve la reflexión, permite la autoevaluación, identifica fortalezas y debilidades, fortalece la autonomía frente a lo que se aprende y modifica procesos de pensamiento y comportamiento. Una retroalimentación efectiva no solo mejora el desempeño docente, sino que también enriquece el ambiente de aprendizaje para los estudiantes. Al aplicar la presente guía, se puede proporcionar una retroalimentación constructiva y de apoyo, para fomentar el desarrollo profesional de los docentes.

5.6.3.4 Definición de Retroalimentación

Según Brookhart (2017) la retroalimentación se entiende como la información comunicada a un individuo o grupo sobre su desempeño, con el propósito de influir en futuros comportamientos o resultados. En el ámbito de la auditoría educativa, la retroalimentación se centra en evaluar la calidad de los procesos y resultados educativos, ofreciendo información crítica y constructiva que guía las mejoras y ajustes necesarios.

La retroalimentación es un proceso comunicativo en el cual se emiten y reciben mensajes sobre el desempeño o comportamiento de un individuo o grupo, con el propósito de mejorar y optimizar futuras acciones. En el ámbito educativo y de auditorías, la retroalimentación se considera una herramienta esencial para el desarrollo y mejora continua. Se centra en la evaluación de procesos y resultados, proporcionando información relevante y específica que permite la reflexión y el ajuste de estrategias.

5.6.3.5 Justificación de la Necesidad de una Guía de Retroalimentación

Una guía de retroalimentación proporciona un marco estandarizado al proceso de retroalimentación al estándar (D1. C2. GE4), garantizando que todos los involucrados sigan los



mismos procedimientos y criterios. Esto reduce la subjetividad y asegura que la retroalimentación sea consistente en todas las evaluaciones. La implementación de una guía de retroalimentación promueve la mejora continua al proporcionar una estructura clara para la identificación de áreas de mejora y la ejecución de planes de acción. Según Boud y Molloy, (2013) una guía detallada permite a los auditores educativos proporcionar retroalimentación que no solo identifique problemas, sino que también sugiera soluciones prácticas y estrategias de mejora. Según Carless (2006) una guía de retroalimentación ayuda a los educadores a desarrollar habilidades y competencias sobre su desempeño académico, este impacto no solo mejora la calidad de la enseñanza, sino que también contribuye al desarrollo profesional de los educadores, fomentando una cultura de autoevaluación y mejora.

5.6.3.6 Preparación para la Retroalimentación

- **Recolección de Información:** Recopilar los resultados de Auditoría Regular General y Plan de Capacitación Institucional.
- **Análisis y Revisión:** Revisar el informe de Auditoría, poniendo énfasis en el estándar (D1. C2. GE4.) referente al proceso de capacitación docente.
- **Diálogos y Entrevistas:** Entrevistar a docentes para obtener una perspectiva completa sobre el proceso de capacitación docente "MECAPACITO" que brinda el Ministerio de Educación.
- **Establecimiento de Criterios Claros:** Reconocer los indicadores aplicables al estándar de calidad (D1. C2. GE4.)
- **Objetivos de la Retroalimentación:** Definir claramente los objetivos de la retroalimentación.
- **Indicadores de Desempeño:** Establecer indicadores específicos para medir el progreso de la retroalimentación.

5.6.3.7 Proceso de Retroalimentación.



- Entorno Adecuado: Se recomienda aplicar el proceso de retroalimentación en un ambiente cómodo y relajante.
- Privacidad y Confidencialidad: Elegir un lugar tranquilo y privado adaptado para este tipo de proceso.
- Disponibilidad de Tiempo: Asegurar tiempo suficiente para la sesión de trabajo.
- Periodicidad: La frecuencia con la que el auditor educativo se reunirá con el o los directivos debe ser el suficiente para completar el proceso de retroalimentación.
- Método de Comunicación: La comunicación debe ser asertiva, se debe utilizar un lenguaje claro y respetuoso.
- Escucha Activa: Se debe prestar atención a las respuestas y preocupaciones del directivo.

5.6.3.8 Estructura del proceso de Retroalimentación

- Inicio Positivo: Comenzar con comentarios positivos sobre las fortalezas y logros del directivo
- Reconocer el esfuerzo y la dedicación de todo el equipo de trabajo (Autoridades y docentes)
- Identificación de Áreas de Mejora: Reconocer los criterios de evaluación del estándar (D1. C2. GE4.) mediante las listas de cotejo.
- Ser específico: Proporcionar acciones y ejemplos concretos en las áreas de mejora.
- Enfocarse en el comportamiento: Hablar sobre acciones observables.
- Propuestas de Mejora: Se debe brindar sugerencias prácticas y alcanzables. Proponer recursos adicionales, como talleres o mentorías.

5.6.3.9 Plan de Acción

- Definición de Objetivos: Establecer metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes, con tiempo definido.



- Seguimiento y Apoyo: Programar sesiones de seguimiento, ofrecer recursos y apoyo continuo.

5.6.3.10 Evaluación Continua

- Revisión Periódica: Realizar evaluaciones periódicas para medir el progreso del estándar.
- Fomento de la Autoevaluación: Motivar al directivo a reflexionar sobre su propio progreso y realizar autoevaluaciones.

5.6.3.11 Ejemplo de Retroalimentación

- **Inicio Positivo:** "Quiero comenzar diciendo que he visto un gran esfuerzo de su parte en la implementación de nuevas estrategias en la institución. La gestión administrativa ha mejorado notablemente y se refleja en el ambiente positivo entre el personal docente y los estudiantes."
- **Identificación de Áreas de Mejora:** "Me gustaría comentarle sobre algunas observaciones. Noté que en varias ocasiones el personal administrativo parece confuso con las nuevas políticas y procedimientos implementados. Sería conveniente que se dedique un poco más de tiempo a explicar estos cambios, quizá con ejemplos visuales y sesiones informativas."
- **Propuestas de Mejora:** "Podría probar incorporando más recursos visuales, como diagramas de flujo o presentaciones en video, para clarificar las nuevas políticas. Además, podríamos organizar una sesión de capacitación para compartir algunas técnicas sobre cómo comunicar estos cambios de manera más clara y efectiva."
- **Plan de Acción:** "Vamos a establecer como meta que en las próximas cuatro semanas se incorpore al menos un recurso visual en cada comunicación sobre nuevas políticas para clarificar las instrucciones. También programaremos una reunión en dos semanas para ver cómo está avanzando y ajustar cualquier aspecto que sea necesario."

5.7 Formato de la guía de retroalimentación



La "Guía de Retroalimentación al estándar (D1. C2. GE4.) para la Capacitación Docente" presenta métodos y estrategias efectivos para la retroalimentación en el desarrollo profesional de los docentes. Esta guía, conformada por varias secciones, comienza con una introducción que destaca la relevancia de la retroalimentación en la reflexión y mejora de las habilidades pedagógicas, así como en la identificación de fortalezas y debilidades. A continuación, se describe la preparación necesaria para la retroalimentación, incluyendo la recolección de información, análisis de auditorías, entrevistas con docentes y el establecimiento de criterios y objetivos claros. El proceso de retroalimentación se recomienda realizar en un entorno adecuado que garantice privacidad, confidencialidad y suficiente tiempo, con una comunicación asertiva y escucha activa. El proceso de retroalimentación debe comenzar con comentarios positivos, identificar áreas de mejora con ejemplos concretos, además, debe proponer sugerencias prácticas. El plan de acción consiste en definir objetivos específicos y programar sesiones de seguimiento con apoyo continuo. La evaluación continua es esencial, fomentando la autoevaluación y revisiones periódicas. Un ejemplo práctico de retroalimentación ilustra cómo iniciar con frases positivas, identificar áreas de mejora y proponer un plan de acción concreto. La guía de retroalimentación al estándar (D1. C2. GE4.) presenta en su parte medular, tres listas de cotejo que permiten una evaluación fácil y sencilla al estándar de calidad indicado anteriormente, dichas listas de cotejo se encuentran acompañadas de una propuesta mejorada de los estándares vinculados al proceso de capacitación docente, como se puede observar en las siguientes páginas. La guía finaliza con una conclusión que refuerza la importancia de un proceso de retroalimentación efectivo.

La parte más importante del presente trabajo de investigación se plantea en las tres hojas que están a continuación, dichas presentaciones son parte de la guía de retroalimentación al estándar (D1. C2. GE.3), en donde se puede distinguir las listas de cotejo que permiten a las autoridades institucionales revisar los aspectos más importantes que se vinculan con el estándar



indicado anteriormente y su relación directa con el proceso educativo. En las listas de cotejo se detallan aspectos como los procesos de gestión escolar, de desempeño profesional directivo y de desempeño profesional docente. Además, se puede apreciar una propuesta de ajuste a la matriz de estándares de calidad para mejorar la práctica de capacitación docente y su relación directa con el trabajo áulico.

La principal característica de la guía de retroalimentación es su versatilidad en cuanto al tiempo, ya que puede ser aplicada en cualquier momento y con mucha facilidad, de igual manera permite hacer un análisis pormenorizado de todos los aspectos más importante de la capacitación docente y su vinculación con la metodología aplicada en el aula.

Link para acceder a la infografía de “Guía de Retroalimentación”.

https://www.canva.com/design/DAGljFxuGZc/91RJzt4X8Y8iE1S394XbDg/edit?utm_content=DAGljFxuGZc&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

Link para acceder a la “Guía de Retroalimentación” en formato de texto.

<https://www.flipbookpdf.net/web/site/4a8a7d7864efdd4bc3d09c9940bae97fcac6f6e202406.pdf.html#page/14>

5.8 Resultados esperados

Al aplicar la guía de retroalimentación se deben establecer claramente los objetivos en términos de mejora de la calidad de procesos y evaluación del estándar (D1. C2. GE4.), definiendo resultados esperados que permitan medir el éxito de la retroalimentación. Mediante las listas de cotejo se espera identificar áreas de avance en los procesos actuales, garantizar su relación con los estándares establecidos y proponer acciones correctivas para optimizar la eficiencia. Además, se debe asegurar que la guía de retroalimentación se aplique de manera efectiva, evaluando su impacto en el progreso del rendimiento académico y administrativo. La claridad en los resultados esperados permitirá definir indicadores de éxito específicos, como el grado de conformidad con los estándares, el incremento de la calidad en área educativa, la



satisfacción de los participantes y la efectividad de la retroalimentación proporcionada, asegurando así un enfoque integral y medible en la evaluación de la calidad educativa.

En las listas de cotejo que se presentan a continuación y que son parte de la Guía de Retroalimentación se puede observar que el estándar (D1. C2. GE4.) abarca la Dimensión de Gestión Administrativa, Desarrollo Profesional y Gestión Escolar, se relaciona estrechamente con el estándar (D1. C2. D14.) que se vincula con el Desempeño Profesional Directivo, y también se articula al estándar (D1. C2. DO1.) de Desempeño Profesional Docente. Es por esta razón que inevitablemente se gestionan estos tres estándares de calidad. De esta manera se busca la participación de todos los actores de la comunidad educativa para garantizar la eficacia en el proceso de retroalimentación.

Los indicadores planteados en las listas de cotejo se enfocan en actividades claras y concisas que deben ser desarrolladas por el personal docente, administrativo y autoridades; dichos indicadores garantizan el pleno desarrollo de cada uno de los estándares de calidad y por consiguiente la mejora en el proceso de capacitación docente y un mejor desempeño académico en las aulas.



Lista de cotejo para la gestión escolar

LISTA DE COTEJO Nº1

D1. DIMENSIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
C2. DESARROLLO PROFESIONAL
GE4. GESTIÓN ESCOLAR

ESTANDAR: (D1.C2.GE4.) Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

NOMBRE DE LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL:

FECHA DE APLICACIÓN:

Instrucciones:

Marcar con una X en el casillero correspondiente, si es necesario utilizar el casillero de observaciones.

INDICADORES	SI	NO	Observaciones
La institución educativa cuenta con un Plan de Capacitación actualizado.			
Se encuentra registros de participación en cursos, talleres, seminarios u otras actividades de capacitación.			
Hay evidencia de registros institucionales y entrevistas con el personal docente.			
Se encontraron registros de diagnóstico o evaluaciones que identifiquen las competencias y habilidades específicas relacionadas con el proceso de capacitación docente.			
Los planes de capacitación se vinculan con los resultados del diagnóstico, encuestas, entrevistas y análisis de datos de desempeño docente.			
Existen registros de reuniones periódicas, talleres y seminarios donde los docentes comparten estrategias y metodologías adquiridas en las capacitaciones.			
Existe documentación institucional que muestra evidencia trabajo enfocado en diversas áreas temáticas relacionadas con el proceso de capacitación docente.			

Observaciones Finales:

.....

Nombre y Apellido:

Firma de responsabilidad:



Lista de cotejo para el desempeño profesional directivo

LISTA DE COTEJO Nº2

D1. DIMENSIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

C2. DESARROLLO PROFESIONAL

D14. DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO

ESTANDAR: (D1.C2.D14.) Gestionar la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

NOMBRE DE LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL:

FECHA DE APLICACIÓN:

Instrucciones:

Marcar con una X en el casillero correspondiente, si es necesario utilizar el casillero de observaciones.

INDICADORES	SI	NO	Observaciones
Se encontraron planes de desarrollo profesional o calendarios de actividades formativas destinadas a capacitación.			
Se evidencia revisión de los registros y las entrevistas con el personal administrativo, directivo y docente sobre programas de capacitación.			
Los registros muestran que algunas actividades planificadas se han llevado a cabo o se han ejecutado de manera completa y permanente.			
Los Informes internos y evaluaciones de seguimiento indican que las sesiones programadas han sido pospuestas con un plan claro para su programación.			
Las entrevistas con el personal docente y administrativo confirman que han participado en todas las capacitaciones programadas y que estas se han desarrollado sin contratiempos.			
Se observa un esfuerzo por parte de las autoridades institucionales para fomentar la réplica de aprendizajes a través de talleres de retroalimentación, reuniones de equipo y grupos de trabajo.			
Se evidencie los diferentes instrumentos que se aplican en los procesos indicados anteriormente.			

Observaciones Finales:

.....

Nombre y Apellido:

Firma de responsabilidad:



Lista de cotejo para el desempeño profesional docente

LISTA DE COTEJO N°3

D1. DIMENSIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

C2. DESARROLLO PROFESIONAL

DO1. DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

ESTANDAR: (D1.C2.DO1.) Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

NOMBRE DE LA AUTORIDAD INSTITUCIONAL:

FECHA DE APLICACIÓN:

Instrucciones:

Marcar con una X en el casillero correspondiente, si es necesario utilizar el casillero de observaciones.

INDICADORES	SI	NO	Observaciones
Informes internos y evaluaciones de seguimiento evidencian que el personal docente cumple con los requisitos de participación establecidos en el plan de capacitación según lo esperado.			
El personal docente ha participado según lo estipulado en el plan de capacitación institucional.			
Evaluaciones de seguimiento revelan que el personal docente auditado ha cumplido con el plan de capacitación y sus actividades obligatorias.			
Se evidencia la réplica por parte de los docentes capacitados a otros actores los aprendizajes adquiridos durante las capacitaciones recibidas fuera de la institución.			
Se evidencia certificados de participación en capacitaciones en los archivos de los docentes.			
Se registra firmas de docentes en registros de asistencia en procesos de capacitación.			
Se evidencia la aplicación de las capacitaciones recibidas en las planificaciones y trabajo desarrollado con estudiantes.			

Observaciones Finales:

.....

Nombre y Apellido:

Firma de responsabilidad:



5.9 Validación de la propuesta

Validar una propuesta es el proceso de comprobar si la solución que se está proponiendo realmente resuelve un problema importante para los involucrados, este proceso implica establecer criterios claros de validación, y usar ese aprendizaje para mejorar el proceso deseado. Es un proceso fundamental para asegurar que se está desarrollando una solución eficaz al dilema planteado.

5.9.1 Validación de pertinencia

Según Pérez (2021) la validación de pertinencia garantiza la relevancia y aplicabilidad de los datos en un contexto determinado. La validación de pertinencia es un proceso de evaluación para determinar que ciertos datos, informaciones o métodos son apropiados y relevantes para un propósito específico, en un contexto dado. Este proceso asegura que el material utilizado sea aplicable y útil en relación a los objetivos del estudio o proyecto en cuestión. La presente guía está diseñada para maximizar la efectividad de la retroalimentación en la mejora continua de la capacitación docente, asegurando que los datos recolectados sean pertinentes y aplicables, tal como lo sugiere el proceso de validación de pertinencia.

5.9.2 Validación por criterio de expertos

La validación por criterio de expertos es un proceso utilizado para evaluar la calidad, pertinencia y aplicabilidad de un instrumento, metodología, o contenido a través de la opinión de personas con amplio conocimiento y experiencia en el área de interés. Este método se basa en la premisa de que los expertos pueden ofrecer una evaluación crítica y fundamentada que mejore la fiabilidad y validez del material evaluado. Según Escobar y Cuervo (2008) la validación por criterio de expertos implica consultar a profesionales con experiencia y conocimientos especializados para obtener sus opiniones sobre la relevancia y la calidad de un instrumento, metodología o contenido específico. Este proceso asegura que el material sea evaluado críticamente, permitiendo identificar y corregir posibles deficiencias antes de su implementación.



Integrar la validación por criterio de expertos en la guía de retroalimentación al estándar (D1. C2. GE4.) asegura que la evaluación al proceso de capacitación docente sea rigurosa y fundamentada en la experiencia y conocimientos especializados, mejorando así la calidad y efectividad del programa de formación.

5.10 Selección de expertos

Al seleccionar a los expertos para participar en la validación de la presente guía de retroalimentación para la capacitación docente, se debe considerar varios criterios importantes que aseguren que las opiniones y evaluaciones sean relevantes, confiables y útiles. A continuación, se presenta algunos criterios clave:

Experiencia y Conocimiento Especializado: Los expertos deben tener experiencia sólida y conocimientos profundos en el área específica relacionada con la capacitación docente, como pedagogía, tecnología educativa, gestión escolar, entre otros.

Reputación y Credibilidad: Es importante que los expertos sean reconocidos por su trayectoria profesional y académica en el campo de la educación. Esto asegura que sus opiniones sean respetadas y valoradas.

Independencia y Objetividad: Los expertos deben ser capaces de ofrecer una evaluación imparcial y objetiva, libre de conflictos de interés que puedan sesgar su juicio sobre los materiales y métodos de la utilizados en la capacitación docente.

Capacidad de Comunicación: Deben poseer habilidades efectivas de comunicación para expresar claramente sus opiniones y recomendaciones de manera que sean comprensibles y útiles para la aplicación del instrumento que se propone.

Disponibilidad y Compromiso: Los expertos deben estar dispuestos y disponibles para participar activamente en el proceso de validación, proporcionando retroalimentación de manera oportuna y comprometiéndose con los objetivos del proyecto.



Diversidad de Perspectivas: Es valioso contar con expertos que representen una variedad de perspectivas dentro del campo educativo, lo que puede enriquecer las discusiones y asegurar una validación más completa de los materiales y métodos.

Historial de Colaboración y Contribución: Preferiblemente, seleccionar expertos que hayan participado previamente en procesos similares de validación o que hayan contribuido significativamente al avance del conocimiento en el área pertinente.

Al considerar estos criterios para seleccionar a los expertos, se puede garantizar que su participación fortalezca la validez y utilidad de la guía de retroalimentación al estándar de calidad, mejorando así su efectividad.

Descripción de los expertos seleccionados: Para la validación de la Guía de Retroalimentación al proceso de capacitación docente se elabora una lista de posibles participantes entre los cuales se encuentran directores distritales, asesores educativos y rectores de instituciones educativas para que emitan su criterio sobre la estructura, funcionalidad y utilidad de dicha guía.

5.10.1 Expertos encuestados

Experto No 1: Magister en Ciencias de la Educación y Desarrollo Social, ejerce el cargo de Asesor Educativo del Distrito 15D01, cuenta con 27 años de servicio.

Experto No 2: Magister en Ciencias de la Educación y Desarrollo Social, ejerce el cargo de Asesor Educativo del Distrito 15D01, cuenta con 29 años de servicio.

Experto No 3: Licenciado en Ciencias de la Educación, se desempeña como Directivo en una institución educativa, cuenta con 25 años de experiencia.

Los criterios de evaluación proporcionados por expertos resaltan la importancia de la "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente", permitiendo una retroalimentación bien estructurada y basada en los estándares de calidad vinculados al proceso, lo que facilita la mejora continua del fortalecimiento educativo.

5.11. Instrumento para la validación



Para la validación de "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente" al estándar (D1. C2. GE4.) se estructura un cuestionario con 10 preguntas, cada una de ellas solicita al profesional de la educación en gestión educativa, que emita su criterio sobre la estructura, funcionalidad y utilidad de la guía.

5.11.1 Carta a los expertos

La carta para los expertos es un documento formal que se utiliza para la evaluación de la matriz de validación de la "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente", el propósito de este instrumento es solicitar a expertos vinculados al ámbito educativo que evalúen y validen la pertinencia de la "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente" al estándar (D1. C2. GE4.) como instrumento clave en el proceso de mejora del proceso de retroalimentación. (Anexo C).

5.11.2 Matriz de validación

La matriz de validación es una herramienta utilizada para asegurar que la "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente" al estándar (D1. C2. GE4.), sea válida y confiable. A continuación, se describe sus características y funciones principales.

5.11.3 Características de la Matriz de Validación

Estructura: La matriz incluye dimensiones, indicadores y criterios de evaluación que permiten medir la calidad y pertinencia del instrumento.

Objetivo: Su principal objetivo es validar que el contenido del instrumento refleje adecuadamente las variables que se desean evaluar. Esto implica que los elementos incluidos en el instrumento estén alineados con los objetivos de la investigación.

Proceso de Validación: La validación se lleva a cabo a través de la revisión por expertos, quienes evalúan la pertinencia y claridad de los ítems. (Anexo D).



5.11.4 Resultados de la matriz de validación

Pregunta 1. Los tres expertos consideran importante disponer de una Guía de Retroalimentación al proceso de capacitación docente en modalidad virtual, ya que la retroalimentación que brinda el Auditor Educativo es general y no brinda detalles.

Pregunta 2. Los dos expertos consideran que la estructura de la de Guía de Retroalimentación con su aplicación posibilita la mejora de los procesos educativos para el cumplimiento de los estándares de calidad educativa en un nivel muy alto, mientras que el tercer experto marca en un nivel alto.

Pregunta 3. Los tres expertos creen que el objetivo planteado en la Guía de Retroalimentación responde a la necesidad de consensuar acciones de mejora, porque tiene relación con lo que se pretende lograr, en un nivel alto.

Pregunta 4. Los tres expertos consideran que en la introducción de la Guía sintetiza la estructura y el contenido, ya que en ella se reconocen los pasos del proceso de Retroalimentación, en un nivel alto.

Pregunta 5. Un experto considera que la Guía de Retroalimentación se sustenta en fundamentos teóricos de la Gestión y Auditoría educativa como en enunciados y artículos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional relacionados con la Auditoría Regular General en un nivel muy alto y los dos en un nivel alto.

Pregunta 6. Los tres expertos consideran que las acciones detalladas en la Guía posibilitan la construcción participativa de procesos educativos de calidad en un nivel moderado.

Pregunta 7. Los tres expertos consideran que el cronograma y forma de ejecución de las acciones propuestas implican en algunos casos mayor dedicación que otros en un nivel moderado.



Pregunta 8. Los tres expertos indican que la aplicabilidad de la Guía de Retroalimentación está en función de los estándares y que puede ser utilizada para el proceso que fue creada, en un nivel alto.

Pregunta 9. Un experto piensa que el análisis crítico reflexivo de los resultados del informe de auditoría fomenta espacios de búsqueda de consensos y trabajo en equipo, para la realización de acciones de mejora, en un nivel muy alto y los dos expertos en un nivel moderado.

Pregunta 10. Los tres expertos creen que es necesario clarificar el proceso de Auditoría Educativa, para que el directivo comprenda mejor los elementos constitutivos de la Guía de Retroalimentación en un nivel alto.

Una vez revisada la matriz de validación, los expertos no realizaron ninguna sugerencia o cambio importante con respecto a la estructura de la guía de retroalimentación. El experto 1 sugirió que las listas de cotejo sean presentadas en una hoja independiente, pero al explicarle sobre la necesidad de relacionar la lista de cotejo con el estándar de calidad respectivo aceptó la primera presentación. Los tres expertos estuvieron de acuerdo en que el instrumento es pertinente para su aplicación en el proceso de retroalimentación del estándar de calidad (D1. C2. GE4.).

CAPÍTULO VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

La "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente" es una herramienta ideal para optimizar los resultados del estándar (D1.C2.GE4.). Ofrece una metodología estructurada para la retroalimentación y evaluación de la capacitación docente en modalidad virtual. Las instrucciones específicas que proporciona y los indicadores presentes en las listas de cotejo ayudan a corregir las deficiencias en el proceso de formación. Su uso en la auditoría educativa



garantiza que los procesos de evaluación sean apropiados, influyan positivamente en la calidad educativa y contribuyan a mejorar el rendimiento de los estudiantes.

Los hallazgos que presenta el informe de Auditoría Regular General revelan que los docentes no evidencian modificaciones o innovaciones significativas en su labor pedagógica, lo que sugiere que no están aplicando adecuadamente lo aprendido en las capacitaciones virtuales. Esta falta de aplicación práctica indica que la modalidad virtual no está siendo efectiva, no logra los cambios esperados en la práctica educativa. El informe de la ARG resalta claramente esta deficiencia, subrayando la necesidad urgente de revisar y mejorar las estrategias de capacitación y su aplicación en el aula para asegurar su impacto positivo en la calidad educativa.

La retroalimentación en la auditoría educativa es fundamental para identificar deficiencias en la práctica docente y detectar problemas específicos, como la falta de efectividad en las capacitaciones o la ausencia de un plan estructurado. Ofrece orientaciones para desarrollar actividades correctivas, mejora la calidad de la enseñanza y evalúa el impacto de las intervenciones, facilita el desarrollo profesional al proporcionar una perspectiva externa valiosa para la autoevaluación y ajuste de estrategias pedagógicas. Además, contribuye a asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad y promueve la transparencia en los procesos educativos mediante una revisión objetiva de las prácticas y resultados.

La retroalimentación garantiza que la Auditoría Regular General cumpla su propósito de mejora de las prácticas educativas, asegurar la calidad, fomentar la transparencia y apoyar el desarrollo profesional continuo. Es esencial para alcanzar la calidad y efectividad del proceso de auditoría, corregir errores, ajustar metodologías, validar hallazgos, alinear con objetivos, promover la transparencia y apoyar el desarrollo profesional. Una guía de retroalimentación debe ser clara, basada en evidencias, estructurada, constructiva y orientada a la mejora continua, con un enfoque equilibrado y un plan de seguimiento para asegurar la implementación efectiva de las recomendaciones.



La guía de retroalimentación es válida porque está diseñada para asegurar que los docentes y las autoridades reciban una retroalimentación constructiva y relevante, esto facilita la mejora continua en las competencias en la calidad de la enseñanza. La guía apoya el desarrollo profesional, permite identificar áreas de mejora, fortalecer habilidades, y aplicar nuevas estrategias en la práctica educativa. La validez de la guía ha sido corroborada por los expertos en el tema, lo que asegura que los elementos incluidos son relevantes y útiles para la mejora del proceso educativo.

6.2 Recomendaciones

Como recomendaciones se sugiere que:

Se debe diseñar un plan de capacitación docente que aborde las necesidades pedagógicas específicas de cada institución. Este plan debe estar orientado a la mejora continua de la calidad educativa, identificando áreas clave de desarrollo y proporcionando estrategias adecuadas para cada contexto educativo.

Se debe establecer un sistema de evaluación a nivel institucional para valorar la eficacia de las capacitaciones docentes. Este sistema debe medir el impacto de las capacitaciones en la práctica educativa y asegurar su sostenibilidad en el tiempo, permitiendo ajustes y mejoras continuas basadas en datos concretos.

Se debe asegurar que la planificación curricular y el acompañamiento en el aula sean componentes esenciales de la capacitación docente. Estos elementos son cruciales para verificar y potenciar la efectividad de las capacitaciones, y su integración contribuirá significativamente a la mejora del proceso educativo.

Se debe aprovechar la flexibilidad y diversificación de las capacitaciones virtuales respaldadas en una adecuada planificación y seguimiento. Esto asegurará que las capacitaciones virtuales realmente mejoren la práctica educativa y los resultados de aprendizaje.



Universidad Nacional de Educación

UNAE

Se sugiere utilizar la "Guía de Retroalimentación para la Capacitación Docente" al estándar (D1. C2. GE4.) como instrumento clave en el proceso de mejora de la retroalimentación. Esta guía, considerada pertinente por los expertos, debe ser implementada para fortalecer la relación con el proceso de auditoría educativa y mejorar la calidad de la retroalimentación en el estándar indicado.

Referencias

- Anijovich R. (2019). *Orientaciones para la Formación Docente el trabajo docente en el aula: Retroalimentación formativa*. SUMMA Primera edición, 2019.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial No 449. [Constitución de la República del Ecuador - Asamblea Nacional](#)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Quito: Registro Oficial No 417. [Constitución de la República del Ecuador - Asamblea Nacional](#)
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (RGLOEI). Quito: Registro Oficial No 955. [Constitución de la República del Ecuador - Asamblea Nacional](#)
- Babayan, I., y Durgaryan, A. (2022). *Características para planificar una formación docente efectiva en la plataforma virtual*. Revista Internacional de Tecnologías Innovadoras en Ciencias Sociales.
- Babbie, E. R. (1.990). *Survey research methods (2nd ed)*. Wadsworth Pub. Co.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. General Learning Press.
- Barboza Norbis, L. (2008). Investigación básica, aplicada y evaluativa: *Cuestión es de campo e implicancias para Uruguay*. *Páginas de Educación*, 1(1), 35–54. <https://doi.org/10.22235/pe.v1i1.711>.
- Black, P., y Wiliam, D. (2010). Inside the Black Box: *Raising Standards through Classroom Assessment*. *Phi Delta Kappan*, 92(1), 81–90. <https://doi.org/10.1177/003172171009200119>.
- Blumenfeld, P., Soloway, E., Marx, R., Krajcik, J., Guzdial, M., y Palincsar, A. (1991). Motivating Project-Based Learning: *Sustaining the Doing, Supporting the Learning*. *Educational Psychologist*, 26(3), 369–398. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2603&4_8.



Boada Sotomayor, O. (2013). *Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa*

Manual de procesos, procedimientos y políticas de auditoría educativa. Ministerio de

Educación. <https://educacion.gob.ec/wp>

[content/uploads/downloads/2014/03/MANUAL_AUDITORIA_WEB_190314.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/MANUAL_AUDITORIA_WEB_190314.pdf)

creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es.

Boud, D., y Molloy, E. (2013). *Feedback in Higher and Professional Education: Understanding It*

and Doing It Well. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203074336>

Brookhart, S. M. (2017). *How to Give Effective Feedback to Your Students* (2nd ed.).

Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).

Cabrera, E. y Zambrano, L. (2020) *El rol del auditor y su impacto en la gestión de las*

instituciones educativas del Cantón Portoviejo. DOI: 10.23857/pc.v5i10.1830.

<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>

Carless, D. (2006). Differing perceptions in the feedback process. *Studies in Higher*

Education,31(2), 219-233. [https://doi.org/10.1080/03075070600572132\[4\]](https://doi.org/10.1080/03075070600572132[4])

Creswell, J. W. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods*

approaches (5th edition (international student edition)). SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2017). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed methods*

approaches (5th edition (international student edition)). SAGE Publications.

Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods*

approaches. Sage Publications.

Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from

international practice? *European Journal of Teacher Education*, 40(3), 291–309.

<https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>.

Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human*

Behavior. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>.



- Del Carmen Guzmán, M., Josefina Albornoz, E., y Alvarado, R. (2022). La didáctica en los entornos virtuales de aprendizaje. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 96–102. <https://doi.org/10.62452/15kq0321>.
- Deming, W. E. (2000). *Out of the crisis* (1. MIT Press ed). The MIT Press.
- Díaz-Roncero, E., Marín-Rodríguez, W. J., Meleán-Romero, R. A., y Ausejo-Sánchez, J. L. (2021). *Enseñanza virtual en tiempos de pandemia: Estudio en universidades públicas del Perú*. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i3.36780>.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., y Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4th edition). Wiley.
- Escobar-Pérez, J., y Cuervo-Martínez, Á. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. *Avances en Medición*, 6, 27-36. <https://doi.org/10.21892/edr.61234>.
- Espinoza Freire, E. E. (2021). Importancia de la retroalimentación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Universidad y Sociedad*, 13(4), 389–397.
- Fabara Garzón, E. E. (2020). La formación de docentes a partir del 28 de mayo de 1944. *Revista Andina de Educación*, 3(1), 20-30. <https://doi.org/10.32719/26312816.2020.3.1.3>.
- Fernández Torres, M. J., Chamizo Sánchez, R., y Sánchez Villarrubia, R. (2021). Universidad y pandemia: la comunicación en la educación a distancia. *Ámbitos: revista internacional de comunicación*, 52, 156-174.
- Fontana, A., y Frey, J. H. (2000). *The Interview: From Structured Questions to Negotiated Text*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:141486348>.
- Fowler, F. J. (2014). *Survey research methods* (Fifth edition). SAGE.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change* (4th ed). Teachers College Press.



Galioto, C. (2022). El uso de indicadores de la calidad educativa: una discusión crítica a partir del caso chileno. *Revista Electrónica Educare*, 26(3), 588-602.

<http://dx.doi.org/10.15359/ree.26-3.32>

García López, E., y Cabero Almenara, J. (2011). Diseño y validación de un cuestionario dirigido a describir la evaluación en procesos de educación a distancia. *Eduotec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, 35, a156.

<https://doi.org/10.21556/edutec.2011.35.412>.

Garrison, D. R., Anderson, T., y Archer, W. (1999). Critical Inquiry in a Text-Based Environment: Computer Conferencing in Higher Education. *The Internet and Higher Education*, 2(2-3), 87-105. [https://doi.org/10.1016/S1096-7516\(00\)00016-6](https://doi.org/10.1016/S1096-7516(00)00016-6).

Garrison, D. R., y Vaughan, N. D. (2008). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines* (1st ed). Jossey-Bass.

Glaser, B., y, H. (2016). *Descripciones de codificación abierta. Grounded Theory Review. An International Journal*, 15.

Gómez, D., Carranza, Y., y Ramos, C. (2017). Revisión documental, una herramienta para el mejoramiento de las competencias de lectura y escritura en estudiantes universitarios. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 46-56.

<https://docplayer.es/38155519-Guia-metodologica-que-es-como-se-realiza-1-definicionde-objetivo-alcance-y-audiencia-aprobacion-difusion-edicion-y-diseno.html>

https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30032022/7793

<https://orcid.org/0000-0002-8776-493X> | mariajesusfernandez@uma.es

Gómez, I. Cano, M. y Torregrosa, M. (2020) *Manual para investigar en educación, Guía para orientadores y docentes indagadores*. NARCEA SA. DE EDICIONES 2020.

www.narceaediciones.es



Hernández Sampieri, R., & Fernández-Collado, C. F. (2014). *Metodología de la investigación*

(P. Baptista Lucio, Ed.; Sexta edición). McGraw-Hill Education.

Jonnatan, L., Seaton, C., Rush, K., Li, E. y Hasan, K. (2022). Uso de dispositivos móviles antes y durante la pandemia de COVID-19 entre adultos rurales y urbanos. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública*, 19.

<https://doi.org/10.3390/ijerph19148231>.

López-Jara, A. A., Ruiz-Ruiz, M. I., & Gordillo-Mera, S. M. (2021). La educación virtual en tiempo de COVID en la Universidad Católica de Cuenca sede Macas. *Dominio de Las Ciencias*, 7(5), 561–580. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2268>.

Luna Serrano, E., y Hernandez Villafaña, A. D. (2020). Desarrollo de un cuestionario de evaluación de la competencia docente en línea. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 307. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.27084>.

Maisigova, L., Serikova, M., Moldashbayeva, L., Zhumatayeva, B. y Varaksa, N. (2021). *Auditoría del desempeño educativo*. THE BULLETIN.

<https://doi.org/10.32014/2021.2518-1467.104>.

Merriam, S. B., y Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (Fourth edition). John Wiley y Sons.

Ministerio de Educación de la República del Ecuador. (2021). *Agenda Educativa Digital 2021-2025*. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/02/Agenda-Educativa-Digital-2021-2025.pdf>.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). *Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa* (MNASGE): Documento Base. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

Ministerio de Educación. (2013). Acuerdo Ministerial No. 0450-13. *Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa* (MNASGE). Quito: 16 de diciembre de 2013.



https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Mišliṭchi, V. (2020). *Formación profesional continua - prioridad del profesorado.*, 2, 64-85.

<https://doi.org/10.5281/ZENODO.4008095>.

Molina, O., Rensoli, M. y Felipe, W. (2018). *Educación Continua de la UNAE: Un modelo que aporta a la Transformación Educativa del Ecuador.*, 3, 159-180.

<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.8.8.159-180>.

Montesano De Talavera, M., Lopes Reis, M., Prieto, A., & Zorzal, R. (2023). Competencias digitales de los profesores de educación básica: *Una mirada reciente desde una formación en línea. publicaciones*, 53(1), 49–79.

<https://doi.org/10.30827/publicaciones.v53i1.27985>.

Muñoz, J. (2020). *Entorno Virtual de Aprendizaje Gamificado para el currículo ecuatoriano.* Mamakuna, 14, 114–115.

Palloff, R. M., y Pratt, K. (2009). *Assessing the online learner: Resources and strategies for faculty* (1st ed). Jossey-Bass.

Pérez, J. M. (2021). *La validación de pertinencia en la investigación académica.* Editorial Académica. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01374-5>

Pérez, R., Pérez, T., Pérez, R., y López, M. (2023). Innovación tecnológica y educación: una breve revisión de la literatura. *Revista Iberoamericana de Investigación en Educación y Sociedad.* <https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.596>.

Pesántez-Calle, J. F., y Moscoso-Bernal, S. A. (2022). Indicadores de calidad educativa para la modalidad virtual de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador. *Episteme Koinonia*, 5(1), 884. <https://doi.org/10.35381/e.k.v5i1.1979>.

Pontón Chávez, A., & Morocho Zúñiga, C. (2023). *Retos y desafíos de la formación del docente de educación inicial en la modalidad virtual.* Runae, 8, 75–87.



Popham, W. J. (2006). *Assessment for educational leaders*. Pearson/Allyn and Bacon.

Ramani, S., Könings, K., Ginsburg, S. y Vleuten, C. (2019). *Retroalimentación significativa a través de una perspectiva sociocultural*. *Medical Teacher*, 41, 1342-1352.

<https://doi.org/10.1080/0142159X.2019.1656804>.

Real Academia Española. (2023). In *Diccionario de la lengua española* (23rd ed.).

<https://dle.rae.es>

Reznik, S. (2021). *Auditoría interna de las actividades escolares como herramienta para gestionar la calidad de la educación*. *Economía y Educación*.

<https://doi.org/10.30525/2500-946x/2021-4-3>.

Robles, M. (2017). *Guía Metodológica. ¿Qué es? ¿Cómo se realiza? 1. Definición de objetivo, alcance y audiencia Aprobación Difusión Edición y Diseño*. Docplayer.

Rubin, H., y Rubin, I. (2005). *Qualitative Interviewing (2nd ed.): The Art of Hearing Data*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452226651>.

Saperas, E., y Carrasco-Campos, Á. (2015). La operacionalización del concepto de framing en la Revista de Comunicación (2009-2013): *objetos de estudio, técnicas de investigación y construcción teórica.*, 28, 49-66. <https://doi.org/10.15581/003.28.4.49-66>.

Stake, R. E. (2007). *Investigación con estudio de caso* (4ª ed.). Morata.

Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. Guilford Press.

Stufflebeam, D. (2007). *CIPP evaluation model checklist*.

https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u350/2014/cippchecklist_mar07.pdf

Taylor, S. J., Bogdan, R., y DeVault, M. L. (2016). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource* (4th edition). Wiley.

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2023). *Global Sustainable Development Report 2023: Times of Crisis, Times of Change - Science for Accelerating*



<https://doi.org/10.18356/9789213585115>.

Vain, P. D. (2012). El enfoque interpretativo en investigación educativa: Algunas consideraciones teórico-metodológicas. *Revista de Educación*, 4(4), 37–45.

Vygotsky, L. S. (1980). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes* (M. Cole, V. Jolm-Steiner, S. Scribner, y E. Souberman, Eds.). Harvard University Press.

<https://doi.org/10.2307/j.ctvjf9vz4>.

ANEXOS

Anexo 1:

Transcripción de las entrevistas

Audio Uno:

Muy buenos días, siendo las 11 horas con 18 minutos del 29 de abril de 2024, me encuentro en frente de la señora licenciada María soledad Alvarado, vicerrectora de la unidad educativa NN, con el objetivo de aplicar una entrevista sobre la importancia de la capacitación docente en el proceso de auditoría general regular, le agradezco de antemano la colaboración de la señora licenciada y voy a proceder con la primera pregunta

Licenciada, ¿Qué medidas se toma en la institución que usted coordina para asegurar que la capacitación esté disponible para los docentes en todas las áreas y niveles educativos?

1. Muy buenos días compañero maestro, en nuestra administración lo que hacemos es socializar los temas que están dispuestos en la plataforma “Me capacito” y estar en constante monitoreo de la plataforma para que los docentes estén informados de los temas de



capacitación y que más bien ellos sean quienes elijan los cursos que les hace falta para poder ingresar a esos cursos.

¿Qué recursos financieros y técnicos asigna la institución educativa para la formación continua de sus docentes?

2. Recursos económicos prácticamente nosotros no disponemos, pero como recursos se dispone de cursos que a veces hay de manera gratuita de las universidades, aparte de la plataforma “Me capacito” se socializa a los compañeros docentes y se les sugiere para que todos se inscriban y estemos capacitados para mejorar la calidad educativa.

¿Cómo se identifican y seleccionan las temáticas de capacitación para asegurar tanto su relevancia como su pertinencia?

3. Lo que sí hacemos es reunirnos en una asamblea general y ver la debilidad que tenemos como docentes, elegir unos cinco temas al año que se va a desarrollar durante el proceso del año lectivo, eso es lo que nosotros hacemos, elegir que salga la necesidad de los mismos docentes.

¿Qué estrategias se aplica como autoridad educativa para evaluar el nivel de satisfacción y de compromiso de los docentes con respecto a las capacitaciones recibidas?

4. Usted sabe que sí estamos preocupados por la educación de nuestros niños y más que todo porque tenemos un currículum tan amplio que nos exige que cumplamos a cabalidad, pero muchas veces nuestros estudiantes no lo llegan a aplicar en la vida diaria,

¿Qué herramientas y plataformas se utilizan para asegurar la efectividad y la interactividad en las capacitaciones virtuales?

5. Bueno pues lo que nosotros tratamos de aprovechar a lo máximo es la plataforma “Me capacito”, esa es la que es de manera gratuita porque las otras universidades que nos ofertan tienen un costo y muchas veces los docentes no están en la posibilidad de cancelar, entonces lo que tratamos es de aprovechar la plataforma “Me capacito”

¿Qué acciones se lleva a cabo para reconocer y celebrar los logros o avances de los docentes en su desarrollo profesional?

6. Lo que nosotros hacemos al año, en la sesión solemne de la unidad educativa es darle un certificado de reconocimiento y agradecimiento a los docentes que están empoderados en este rol de docente que no solo es por un trabajo sino más bien por mejorar la calidad educativa y para trabajar por nuestros jóvenes y la juventud de nuestro sector.

¿Cómo se integran los conocimientos y aprendizajes de las capacitaciones en la planificación micro curricular de los docentes?

7. Lo que nosotros vemos es de acuerdo a la necesidad de nuestra comunidad educativa, sabemos que el currículum ya viene a nivel nacional pero muchas veces no está a la realidad



local, entonces lo que nosotros hacemos es ver la necesidad y ahí fomentar o más bien consolidar la temática para que nuestros chicos salgan aprendiendo por lo menos lo básico y apliquen para su vida cotidiana.

¿Qué mecanismos se utilizan para asegurar que los docentes apliquen en el aula lo aprendido en las capacitaciones?

8. Lo que nosotros hacemos es dar un seguimiento al compañero docente, se ve la forma más práctica de que se está aplicando dentro de las aulas es con acompañamiento docente y también las observaciones de las clases para ver cómo el niño también va adquiriendo su aprendizaje.

¿Cómo se puede verificar y evaluar la aplicación de los aprendizajes adquiridos por los docentes en la implementación curricular?

9. Bueno, ese tema es un poco complejo pero creo que tenemos que ver la realidad, lo que nosotros palpamos con nuestros docentes, la verdad una que estamos en el siglo 21 donde la tecnología ha avanzado, se ha disparado prácticamente y nosotros por más que tratemos de estar al día la competencia nos gana, entonces lo que se trata es de que los docentes estén más interesados en estas capacitaciones docentes, por ejemplo, ahora la tecnología porque con la tecnología podemos facilitar el aprendizaje como una herramienta porque más bien antes solo se utilizaba para hacer documentos, ahora podemos hacer una clase activa que ellos conozcan, vean videos y más bien vayan a esa localidad a través de la imaginación, de esa manera yo creo que podemos fortalecer todos estos aprendizajes de los docentes y también de los estudiantes.

¿Qué estrategias se ha implementado en la institución para acompañar y apoyar a los docentes en la transferencia de los aprendizajes a su práctica pedagógica?

10. Lo que se ha hecho en este tiempo de la administración es como le decía hace rato, es darles un acompañamiento, más que todo verificar en las planificaciones curriculares y que estas planificaciones tengan sentido con lo que se está dando dentro del aula porque muchas veces nos llenamos de documentos o compramos planificaciones elaboradas y no sabemos lo que estamos impartiendo dentro de las aulas, entonces, debe ir acompañada la planificación micro curricular, la planificación curricular con las visitas áulicas, esa sería la forma adecuada de verificar lo que nos manifiesta.

¿Cómo se puede medir el impacto de las capacitaciones en los resultados de aprendizaje de los estudiantes?

11. Yo creo que medir no podríamos pero yo creo que sí podríamos palpar es ingresando a las aulas dialogando con los estudiantes para ver qué conocen, qué han aprendido, más bien yo pienso que debería ser más vivencial con conocimientos más bien del sector y adaptar a las planificaciones micro curriculares, porque la verdad nuestros estudiantes y más que todo nuestros estudiantes del sector son estudiantes que casi no salen de la localidad, no viajan, no conocen, entonces carecen de información a lo mejor de otras ciudades, de otro país



entonces yo pienso que más bien todo esto de los aprendizajes tratar de plasmar en vídeos para que ellos puedan conocer.

¿Qué indicadores y herramientas se pueden utilizar estas capacitaciones en la mejora de la práctica docente y sus resultados educativos a nivel institucional?

12. El instrumento yo pienso que debe ser lo más práctico posible porque, qué sacamos nosotros de llenarnos de conocimientos si la verdad no conoce la realidad, entonces yo pienso que debe ser más práctico, una evaluación práctica.

Licenciada agradezco infinitamente por su colaboración si es que usted a lo mejor tiene algunas palabras adicionales para que pueda añadirlas si es tan amable.

Bueno compañero primeramente agradecerle por esta oportunidad, más bien lo que yo sí solicitaría por lo menos a ustedes que están en este curso de capacitaciones y de esto del currículo que más bien se lleve a territorio todos los conocimientos y que se haga dentro de la unidad educativa o del sector un currículo de la localidad para que ellos puedan relacionar los conocimientos con la práctica, con lo vivencial, eso yo sugeriría compañero.

Termino esta entrevista no sin antes agradecerle infinitamente por toda su colaboración. Muchas gracias.

Audio Dos:

Muy buenas tardes, siendo las 12 horas con 32 minutos me encuentro este momento en el despacho de la señora licenciada María Jara, Asesora del Distrito Educativo para aplicar una entrevista sobre la importancia de la capacitación docente en el proceso de auditoría regular general. Voy a dar paso entonces a la primera pregunta con el objetivo de que la licenciada nos ayude con la respuesta, si es tan amable puede contestarme por favor:

¿Qué medidas se toma en la institución para asegurar que la capacitación docente esté disponible para todos los maestros en todas las áreas y niveles de la institución educativa?

1. Muy buenos días, primeramente, quiero agradecer a usted en calidad de docente por realizar esta entrevista con información pertinente a dicha institución. Bueno en calidad de autoridad siempre se socializa o se difunde las capacitaciones que el MINEDUC está desarrollando mes a mes para que nuestros maestros accedan a ella y pues puedan capacitarse y así pues tener maestros que en este caso tengan interés y sobre todo se capaciten y puedan ayudarnos con esas capacitaciones, profesionalizaciones y actualizaciones docentes.



¿Qué recursos financieros y técnicos asigna la institución educativa para la formación continua de sus docentes?

2. Bueno, en primer lugar, cuando estamos hablando de MINEDUC, usted sabe que las capacitaciones que otorga el Ministerio de Educación son gratuitas sin embargo, institucionalmente al inicio de año buscamos estrategias primero en capacitaciones de motivación, creo que todos nuestros maestros requieren arrancar un nuevo año motivados y pues con aquellas herramientas podría decir que le permita arrancar un nuevo año, buscamos estrategias a través del fondo común interno que tiene el Distrito, de acuerdo a la necesidad que requiere y de esa forma nosotros implantamos un plan de capacitación organizado por el Distrito.

¿Cómo identifican y seleccionan las temáticas de capacitación para asegurar tanto su relevancia como pertinencia?

3. Siempre lo hacemos a través de una encuesta, lo hacemos a través del drive o ya sea a través de una plataforma digital les damos varias opciones y hacemos que nuestros docentes seleccionen qué temáticas desearían recibir alguna capacitación obviamente más allá de las que ya otorga el Ministerio de Educación sino más bien como interés institucional.

¿Qué estrategias se aplica como autoridad para evaluar el nivel de satisfacción y de compromiso de los docentes con respecto a las capacitaciones recibidas?

4. Bueno, generalmente esto es un asunto como muy individual, el docente cuando está capacitado también está con toda esa predisposición de brindar ese conocimiento tanto a nivel institucional en alguna actividad que se trabaje entre docentes y lo que es más importante y prioritario es dentro del aula con sus estudiantes pues hemos visto siempre que el docente que está capacitado tiene mayor predisposición de apoyo e iniciativas, oferta su contingente de apoyo y pues eso ayuda mucho al crecimiento de la institución.

¿Qué herramientas y plataformas se utiliza para asegurar para asegurar la efectividad y la interactividad en las capacitaciones virtuales?

5. Bueno, a veces las hacemos presenciales sobre todo las de arranque de inicio de año, en otras utilizamos nuestra propia plataforma de Teams o a su vez con convenios con editoriales, ellos pues también buscan algún link para poder utilizar alguna plataforma, depende de las ofertas que tengamos tanto de empresas externas que tienen vinculación con la institución como nuestra desde la administración.

¿Qué acciones se llevan a cabo para reconocer y celebrar los logros y avances de los docentes en su desarrollo profesional?

6. Bueno estamos siempre pendientes de que los maestros hayan seguido capacitaciones o que a su vez han mejorado su título profesional siempre pues los motivamos publicando sus logros sus fotografías, deseándoles éxitos, felicitándole y pues lo hacemos público, tanto de nuestra página de Facebook o a través de nuestro medio de WhatsApp.



¿Cómo se integran los conocimientos y aprendizajes de las capacitaciones en la planificación micro curricular de los docentes?

7. En la práctica, porque las temáticas son variadas, muchas de ellas son específicamente para la práctica docente, otras muchas a nivel de apoyo administrativo pedagógico, pero todas ayudan definitivamente para un buen desarrollo profesional y práctico como docentes en las aulas. Nuestro mayor logro siempre aplaudimos cuando ellos ponen su contingente con su estudiante en el aula, porque son ellos los que deberían recibir precisamente todo lo que nosotros como docentes buscamos mejorar.

¿Qué mecanismos utilizan para asegurar que los docentes apliquen en el aula lo aprendido en las capacitaciones?

8. Cuando revisamos la planificación es muy importante, cuando el maestro siente que realmente ha logrado superar las dificultades, sobre todo cuando planificamos es cuando nos damos cuenta que el maestro está poniendo en práctica lo aprendido y lo que va logrando a través de sus capacitaciones, también en el desenvolvimiento en el aula y también no puedo descartar cuando hay esa predisposición de apoyo o de colaboración y de dar esas ideas para poder implantar alguna cuestión que sea organizativa de carácter educativa, pedagógica dentro de los establecimientos.

Licenciada, ¿Cómo se puede evaluar la aplicación de los aprendizajes adquiridos por los docentes en la capacitación curricular?

9. Bueno con los estudiantes generalmente buscamos estrategias a través de encuestas a través de pruebas flash a través de diálogos con los padres de familia y pues ellos son nuestros mejores evaluadores siempre digo yo, nuestros estudiantes directamente e indirectamente nuestros padres de familia porque los estudiantes siempre dialogan con sus padres y ellos son los que indican quien se siente o se encuentra capacitado, con buen desenvolvimiento en el aula, con un buen conocimiento y con una muy buena aplicación entonces para mí nuestra mejor forma de saber cómo se está realmente, o en qué condiciones o cómo se aplica lo aprendido es cuando nuestros estudiantes nos dicen cómo se encuentran sus maestros en el aula.

¿Qué estrategia se puede implementar para hacer acompañamiento y apoyar a los docentes y la transferencia de los aprendizajes en su práctica pedagógica?

10. Bueno, nosotros siempre estamos dialogando a nivel de consejos ejecutivos, con el vicerrector que es el responsable de la parte pedagógica y pues siempre escucho a los padres de familia también, muchos de ellos también son docentes o son profesionales en otras ramas y pues en los diálogos que establecemos de manera muy permanente, pues ellos nos sugieren y nosotros acompañamos a nuestros maestros haciendo ese acompañamiento áulico, acompañamiento en lo que es documentación, planificación, acompañamiento incluso a través de diálogos, cuando algo no está bien, cuando algo nos



falta, cuando algo requerimos que se incremente pues hacemos reuniones que nos permitan analizar dependiendo de la temática puede ser por áreas por sus niveles puede ser incluso por cursos o grados dependiendo de la necesidad lo importante es que busquemos estrategias que nos permitan llegar a acercarnos y hacer ese acompañamiento que requiera nuestro docente.

¿Cómo se puede medir el impacto de las capacitaciones recibidas en los resultados de aprendizaje de los estudiantes cómo podemos captarlos cómo podemos darnos cuenta si en realidad se está asentando este conocimiento?

11. Cuando tenemos las pruebas como por ejemplo ya mismito las pruebas de Ineval son nuestros indicadores en saber, si realmente nuestros maestros están haciendo efectivo a lo que están aprendiendo y la actualización que ellos están adquiriendo cada vez que siguen un curso de capacitación, no por eso tengo que, mejor dicho no analizar el sentido de que por más que el maestro esté muy preparado pero hay muchas cuestiones que hoy impiden que el maestro se desenvuelva en su totalidad, hay interrupciones ustedes ven que ahora el tema de la luz por ejemplo ahora el tema de la suspensión de clases por cuestiones de seguridad, por cuestiones de contagio, entonces han impedido que nuestro trabajo se lo desarrolle un ciento por ciento, la planificación casi siempre está haciendo replanificada precisamente por temas como estos, hay invitaciones a veces yo diría prematuras, es decir de un día para el otro en donde se interrumpen las clases,

Para terminar señora asesora, por favor me puede decir ¿Qué indicadores y herramientas se utilizan para evaluar la eficacia de las capacitaciones recibidas en la mejora de la práctica docente y los resultados educativos?

12. Parece que ya un poquito le respondí anteriormente, en el mismo tema y pues, uno de nuestros indicadores también es a veces ver la acogida que tiene muchos padres de familia, yo creo que el valor que también puede ser añadido es la calidad de profesionales que tenemos y sobre todo como ellos ponen en la práctica, en el aula lo que ellos tienen pues realmente, lo que han recibido lo que han experimentado a través de estos cursos de capacitación.

Señora asesora no me queda más que agradecerle infinitamente por la atención prestada, no sé si es que quiere añadir algo más al tema y le agradecería mucho.

No, nada más que agradecerle a usted también pues yo creo que a veces estos espacios nos permiten recordar revivir o sobre todo analizar sobre cómo se encuentra la realidad de nuestra educación a nivel de capacitación saber que ustedes cuando se preparan haciendo este tipo de trabajos pues involucra indirectamente en temáticas como estas y yo sé que esta experiencia usted le va a permitir también en lo personal mejorar su desarrollo profesional, pero sobre todo su desarrollo en la práctica.

Siendo las 12:46 de la tarde damos por finalizada la entrevista con la señora Asesora del Distrito. Muchísimas gracias le agradezco infinitamente.

Audio tres:

Hoy siendo las 10:07 de la mañana doy inicio a la entrevista para directivos sobre la importancia de la capacitación docente en el proceso de auditoría regular general aplicado a una institución de la provincia del Napo, estoy enfrente de la señora rectora que coordina las actividades de esta institución educativa y voy a proceder a realizar la siguiente pregunta:

¿Qué medidas toma la institución educativa para asegurar que la capacitación de los docentes esté disponible para todos en las áreas y niveles que sean necesarios?

1. ¿Cómo está?, muy buenos días, muchísimas gracias. Sabe que lo que aquí se trata es siempre de inculcarles eso de que el estar en constante capacitación es la herramienta fundamental para ayudarles a los estudiantes, cómo medidas se les está capacitando, se les está informando sobre las capacitaciones que el mismo ministerio nos oferta que son gratuitas y dentro de eso las distintas entidades que en las redes sociales publican las capacitaciones gratuitas porque como usted sabe el resto de capacitaciones cuánto influye un poco de costo si se les dificulta a los compañeros, pero se trata siempre de tenerles



comunicados sobre las capacitaciones y los temas referentes a la más carreras técnicas que en este caso se tenemos aquí dentro de la institución.

¿Qué recursos financieros y técnicos le asigna la institución para la formación continua de sus docentes?

2. En cuanto a lo que es recursos financieros le comento que recién estoy yo encargada de la institución en este mes, como nosotros pertenecemos al vicariato hemos tratado en alguna de las necesidades en tratar de apoyarnos de ellos y hasta ahora sí hemos tenido el respaldo, pero algún fondo que tengamos específico para eso no tenemos.

¿Cómo se identifican y seleccionan las temáticas de capacitación para asegurar tanto la relevancia como su pertinencia?

3. Se trata de encaminar al área técnica, una que la institución está como tenemos la especialidad de electricidad aquí y es en base a eso a lo que se trata de hacer con el resto de docentes siempre tratamos de capacitarles en cuanto a lo que es planificación de acuerdo a las asignaturas que ellos imparten.

¿Qué estrategias aplica como autoridad educativa para evaluar el nivel de satisfacción y compromiso de los docentes con respecto a las capacitaciones recibidas?

4. Sabe que siempre tenemos reuniones constantes nosotros aquí, siquiera una o dos veces por semana y ahí es donde se analizan estos temas, dentro de eso también cuando ellos, usted sabe que ellos están en una capacitación y el hecho mismo del cambio de actitud de ellos es el que nos garantiza que estos cambios se dan.

¿Qué herramientas y plataformas utilizan para asegurar la efectividad y la interactividad en las capacitaciones virtuales?

5. Bueno la plataforma que el Ministerio de Educación establece es el Teams y por lo general siempre se trabaja también con el Zoom porque no todos, usted sabe que el Teams es una herramienta muy pesada y a veces por las conexiones de internet mismo no se nos facilita, pero Zoom que es la más adaptable es la que se usa generalmente.

¿qué acciones se llevan a cabo como institución para reconocer y celebrar los logros los avances que los docentes han tenido en su desarrollo profesional?

6. Bueno, se hace hincapié dentro de lo que son las fiestas, de presentar los distintos reconocimientos de entregarles a ellos, no hemos podido hasta ahora conseguir algo económico, pero sí al menos una certificación, un diploma sí se les hace llegar a ellos en base a estas situaciones

¿Cómo se integran los contenidos de aprendizaje al de las capacitaciones en la planificación micro curricular de los docentes?



7. Bueno, usted sabe que todas las asignaturas son de relevancia todas las materias están concatenadas y el trabajo mancomunado es lo que nos ayuda a este trabajo llevarlo adelante, pero se evidencia siempre en los proyectos interdisciplinarios que tenemos que hacer y cuando los chicos hacen los proyectos finales ahí se evalúa y se va entrelazando cada una de ellas.

¿Qué mecanismos se utilizan para asegurar que los docentes apliquen en el aula lo aprendido en las capacitaciones?

8. Dentro de los mecanismos, lo primordial es la planificación que ellos llevan y adicional a eso se hace siempre el acompañamiento áulico donde se va comprobando cada uno de los trabajos que ellos manifiestan, que ellos plasman dentro de la planificación que sí se desarrolla con los estudiantes mismo.

¿Cómo se puede verificar y evaluar la aplicación de los aprendizajes adquiridos por los docentes en la implementación curricular?

9. Cómo se puede evaluar, aparte de que se hacen las supervisiones áulicas y acompañamiento con ellos se ve el cambio de actitud desde la parte del estudiante y del docente mismo porque, el hecho de poner en práctica cada una de estas capacitaciones les alienta a ellos a continuar con el trabajo, usted sabe que sí es algo que no les funciona hasta ellos se desaniman pero al ver la intención de ellos de seguir capacitándose y seguir promoviendo a los estudiantes, de ver ese cambio en ellos mismos les alienta a seguir con la capacitación.

¿Qué estrategias se implementan como institución para acompañar y apoyar a los docentes en la transferencia de los aprendizajes a su práctica pedagógica?

10. Bueno, dentro de las estrategias, lo primordial que ellos ocupan es el diálogo siempre como compañeros están en constante diálogo y se están apoyando el uno al otro compartiendo, si a lo mejor x estrategia le sirvió en la asignatura de lengua le promueve el compañero de la asignatura de matemáticas a trabajar y viceversa y eso es con todas las asignaturas de la institución.

¿Cómo se mide el impacto de las capacitaciones en los resultados de aprendizaje de los estudiantes?

11. La manera más viable es como yo le decía el cambio de actitud mismo de ellos, porque usted sabe que muchas de las veces una calificación no tiene la misma relevancia del conocimiento que ellos adquieren, pero el cambio de pensamiento, eso que ellos mismos que le ponen el plus a cada uno de los conocimientos que van adquiriendo es una de las formas de medir todo este tipo de impactos que se está trabajando con ellos.

¿Qué indicadores o herramientas de pronto pueden utilizar para evaluar la eficacia de las capacitaciones docentes en la mejora de la práctica y los resultados educativos?



12. Usted sabe que todas las actividades que ellos desarrollen tienen un sistema de evaluación, no siempre es una evaluación cuantitativa también es cualitativa y es ahí donde ellos van aplicando cada una de sus herramientas pero específicamente y reiterando, volvemos al cambio de actitud mismo del estudiante, entonces sí se ve que las herramientas que los docentes van aplicando les va ayudando a este cambio de actitud, a este cambio de conocimiento y lo que es más el interés del estudiante en seguir aprendiendo.

Señora licenciada, le agradezco infinitamente por esta entrevista, no sé si es que quiere añadir algo más con respecto a la capacitación docente virtual de los compañeros profesores.

Bueno, qué le puedo decir, usted sabe que el tiempo del docente no es tan extenso que se diga, entonces la capacitación virtual siempre les ayuda a ellos a disponer de su horario, a tener un poquito más de comodidad de buscar un espacio para realmente estar capacitado y es eso lo que siempre se trata de inculcarles a ellos, que no es necesario como antes de estar en un lugar fijo de tal hora a tal hora, el transporte, el tiempo mismo, entonces la capacitación virtual siempre nos ha dado este tipo de flexibilidad y es a ella que ya nos estamos acostumbrando, usted sabe que ahora incluso solamente desde el celular usted puede acceder a cuántas aplicaciones y estar capacitado, lo único que se necesita es la gana que el docente le ponga para estar capacitado.

Muchísimas gracias señora licenciada, le agradezco infinitamente por su tiempo y siendo este momento las 10:00 con 15 minutos doy por finalizada la entrevista.

Anexo 2:

Encuesta para docentes sobre la importancia de la capacitación docente modalidad virtual en el proceso de auditoría regular general

Estimado/a docente,

Su opinión es fundamental para evaluar y mejorar el proceso de capacitación docente la institución educativa.

Indicador 1: Accesibilidad



1. ¿En qué medida el Ministerio de Educación mantiene un programa de capacitación constante que cumpla con las necesidades formativas de los docentes en diferentes áreas, de acuerdo con el estándar de calidad D1.C2.GE4?

Indicador 2: Costos y Recursos

2. ¿En qué medida considera usted que los recursos digitales de aprendizaje proporcionados en los cursos contribuyen al uso de tecnologías y metodologías innovadoras, en línea con las expectativas del estándar de calidad D1.C2.GE4?

Indicador 3: Pertinencia de las temáticas

3. ¿En qué medida considera que las capacitaciones se alinean con las necesidades y desafíos actuales de la educación para el siglo XXI?

Indicador 4: Motivación y compromiso docente

4. ¿En qué medida las capacitaciones contribuyen a aumentar su motivación y compromiso con la enseñanza?

Indicador 5: Pertinencia de capacitaciones en modalidad virtual

5. ¿En qué medida considera que las capacitaciones en modalidad virtual son igualmente efectivas que las presenciales?
6. ¿En qué medida las capacitaciones en modalidad virtual tienen reglas claras para evitar el plagio?

Indicador 6: Cultura institucional de formación docente

7. ¿En qué medida la institución promueve una cultura de formación continua y actualización pedagógica?

Indicador 7: Integración en la planificación micro curricular

8. ¿En qué medida las competencias y conocimientos adquiridos en las capacitaciones virtuales se reflejan en la planificación de su trabajo en el aula?
9. ¿En qué medida considera que las capacitaciones ayudan a mejorar la calidad de la enseñanza en su área específica?

Indicador 8: Aplicación de los aprendizajes de los cursos en la implementación micro curricular

10. ¿En qué medida considera que la implementación de lo aprendido en las capacitaciones virtuales ha mejorado el proceso de enseñanza-aprendizaje?



Indicador 9: Impacto de los resultados de aprendizaje

11. ¿En qué medida ha notado una mejora en los resultados de aprendizaje de sus estudiantes después de las capacitaciones?
12. ¿En qué medida considera que las capacitaciones son una herramienta efectiva para elevar la calidad educativa de la institución?

Gracias por su tiempo y colaboración. Sus respuestas son fundamentales para mejorar la calidad educativa de la institución educativa.

Anexo 3.

Carta de experto 1:

<https://flipbookpdf.net/web/site/ca4ef0d300d3cdc991e2f2488bb120ed60bb8cc2202407.pdf.html>

Carta de experto 2:

<https://flipbookpdf.net/web/site/6d6eda1582cc8bae411d379a15dcd243cd44278d202407.pdf.html>

Carta de experto 3:

<https://flipbookpdf.net/web/site/bb451649cf1f15422b0c80f47fcb5be4ad935189202407.pdf.html>

Anexo 4.

Matriz de validación 1:

<https://flipbookpdf.net/web/site/b80047050947d2211bdb8bd23cc0746d0b03ffdf202407.pdf.html>

Matriz de validación 2:

<https://flipbookpdf.net/web/site/768b6d1293ff0d0897e0f24e8c561f311c2d1d5f202407.pdf.html>

Matriz de validación 3:

<https://flipbookpdf.net/web/site/ed6e856a906da04ae9e0966dacbfd4fbe7ccf2bb202407.pdf.html>

Anexo 5.

Audios de las entrevistas a directivos:



Universidad Nacional de Educación

UNAE

https://drive.google.com/drive/folders/1PIVtdGGJraM1inqby9wHugyrBcgjxc_G?usp=drive_link

Anexo 6.

Encuesta a docentes:

https://drive.google.com/drive/folders/1PIVtdGGJraM1inqby9wHugyrBcgjxc_G?usp=drive_link



**Certificado de validación de Guía de Retroalimentación al estándar
(D1.C2.GE4.)**

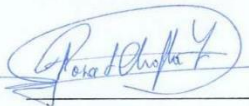
Tena, 12 de julio del 2024.

Sr. Fabián Enrique Guerra Rodríguez

En su despacho.

Yo, Rosa Leonor Chafra Zúñiga, con cédula de ciudadanía N° 0602097032, en mi calidad de Asesora Educativa del Distrito 15D01, informo que posterior a la revisión de la Guía de Retroalimentación al estándar (D1.C2.GE4.) para la capacitación docente, considero que el presente instrumento de retroalimentación es pertinente y se relaciona de manera adecuada al proceso de Auditoría Educativa.

Atentamente,



MSc. Rosa Chafra Zúñiga
CC. 0602097032
Telf: 09840533000
Correo electrónico: rosa.chafra@educación.gob.ec





Universidad Nacional de Educación



**Certificado de validación de Guía de Retroalimentación al estándar
(D1.C2.GE4.)**

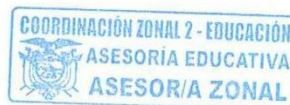
Tena, 11 de julio del 2024.

Sr. Fabián Enrique Guerra Rodríguez

En su despacho.

Yo, Medardo Maximiliano Aguinda, con cédula de ciudadanía N° 1500489222, en mi calidad de Asesor Educativo del Distrito 15D01, informo que posterior a la revisión de la Guía de Retroalimentación al estándar (D1.C2.GE4.) para la capacitación docente, considero que el presente instrumento de retroalimentación es pertinente y se relaciona de manera adecuada al proceso de Auditoría Educativa.

Atentamente,



MSc. Medardo Aguinda Tapuy
CC. 1500489222
Telf. 0993719166
Correo electrónico: medardo.aguinda@educación.gob.ec



**Certificado de validación de Guía de Retroalimentación al estándar
(D1.C2.GE4.)**

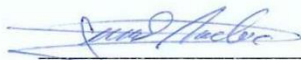
Tena, 11 de julio del 2024.

Sr. Fabián Enrique Guerra Rodríguez

En su despacho.

Yo, Juan Sixto Avilés, con cédula de ciudadanía N° 1500535859, en mi calidad de Rector de la Unidad Educativa "Monseñor Emilio Cecco", informo que posterior a la revisión de la Guía de Retroalimentación al estándar (D1.C2.GE4.) para la capacitación docente, considero que el presente instrumento de retroalimentación es pertinente y se relaciona de manera adecuada al proceso de Auditoría Educativa.

Atentamente,



Lic. Juan Sixto Avilés
CC. 1500535859
Telf. 0997612762
Correo electrónico: juans.aviles@educacion.gob.ec



UNAE

Cláusula de propiedad intelectual

Yo, Fabián Enrique Guerra Rodríguez, autor del trabajo de titulación "Guía de retroalimentación al informe de Auditoría Regular General de una institución educativa en el Estándar (D1.C2.GE4): capacitación docente con énfasis en la modalidad virtual", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Azogues, 02 de septiembre de 2024



Fabián Enrique Guerra Rodríguez
C.C. 1712576063
Telf: 0992696507
Email: fguerra34@hotmail.com



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Yo, Fabián Enrique Guerra Rodríguez, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Guía de retroalimentación al informe de Auditoría Regular General de una institución educativa en el Estándar (D1.C2.GE4): capacitación docente con énfasis en la modalidad virtual", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

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

Azogues, 02 de septiembre de 2024



Fabián Enrique Guerra Rodríguez
C.C. 1712576063
Telf: 0992696507
Email: fguerra34@hotmail.com



Certificación del Tutor

Yo, Vilma Azucena González Sanmartín, tutora del trabajo de titulación denominado " Guía de retroalimentación al informe de Auditoría Regular General de una institución educativa en el Estándar (D1.C2.GE4): capacitación docente con énfasis en la modalidad virtual " perteneciente al estudiante: Fabián Enrique Guerra Rodríguez, con C.C.1712576063. Doy fe de haber guiado y aprobado el trabajo de titulación. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 8% de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Azogues, 30 de agosto de 2024



Vilma Azucena González Sanmartín
C.C. 0301269585