

### Capacitación y desarrollo de docentes: experiencia de un proyecto de desarrollo de personal académico durante la maestría en currículum y docencia universitaria en la ULACIT

### Training and Development of Faculty: Experience of an Academic Staff Development Project during the Master's Program in Curriculum and University Teaching at ULACIT

Joshua Santana Segura<sup>1</sup>, Silvia Jaubert Solís<sup>2</sup>, Gabriela Ramírez Acuña<sup>3</sup>

Fecha de recepción: 18-02-2024 | Fecha de aprobación: 05-05-2024

DOI: 10.63058rhombus.v4i2.226

#### Resumen

La capacitación docente continua es un aspecto relevante en la formación de profesionales de cualquier índole. El presente artículo de sistematización de experiencia aborda la implementación de un proyecto de desarrollo profesional para personal académico de una institución educativa de educación superior. Como punto de partida para la planificación estratégica, se determinaron las necesidades de actualización de un grupo de docentes de la carrera de Bachillerato y Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica (UNED) a través de la elaboración de un cuestionario que permitiera obtener información referente a los años de experiencia y las capacitaciones recibidas, otorgando importancia a las temáticas por desarrollar en capacitaciones requeridas por los participantes. Con base en la información recabada, se realiza por cuatro semanas consecutivas, sesiones de trabajo sincrónicas y asincrónicas, con asignación de entregables, que abarcaran los temas solicitados. En cada una de estas sesiones, y a lo largo de las semanas, se brindó a los participantes charlas, lecturas y otros materiales que cubrieran estratégicamente los contenidos. Al finalizar las actividades, el grupo facilitador analizó los resultados obtenidos, observando que se contó con poca

1 Joshua Santana Segura: Universidad Hispanoamericana, Licenciatura en Medicina y Cirugía. ORCID: Número ORCID 0001-9367-9638, correo electrónico: jsantana1994@hotmail.com.

2 Silvia Jaubert Solís: Universidad Fidélitas. Licenciada en Arquitectura, Licenciada en Ingeniería Civil, Máster en Gestión Ambiental y Desarrollo Sostenible. ORCID: 0000-0003-1400-0311, correo electrónico: jaubert.arquitectura@gmail.com

3 Gabriela Ramírez Acuña: Universidad Estatal a Distancia. Bachillerato y Licenciada en Educación Pre-escolar y Máster en Psicopedagogía. ORCID: 0000-0001-7945-2584, correo electrónico: gramirez@uned.ac.cr

participación tanto en las reuniones sincrónicas como en la presentación de los entregables solicitados. Como resultado principal, se evidenció que el grupo facilitador logró una organización satisfactoria, cumpliendo en tiempo y forma con cada una de las actividades programadas; sin embargo, la participación no fue la esperada debido a las múltiples responsabilidades de los participantes.

### **Palabras clave:**

Docente, formación docente, educación continua, desarrollo docente, experiencia en la enseñanza, educación superior, métodos de evaluación

### **Abstract**

Continuous teacher training is a relevant aspect in the training of professionals of any kind. This experience systematization article addresses the implementation of a professional development project for academic staff of a higher education educational institution. As a starting point for strategic planning, the updating needs of a group of teachers from the Bachelor and Bachelor's degree in Social Studies Teaching at the Universidad Estatal a Distancia of Costa Rica (UNED) were determined through the preparation of a questionnaire that allowed obtaining information regarding the years of experience and the training received, giving importance to the topics to be developed in training required by the participants. Based on the information collected, it was decided to hold for four consecutive weeks, synchronous and asynchronous work sessions, with the assignment of deliverables, covering the requested topics. In each of these sessions, and throughout the weeks, participants were provided with talks, readings and other materials that strategically covered the content. At the end of the activities, the facilitating group analyzed the results obtained, which pointed out that there was little participation in both the synchronous meetings and in the presentation of the requested deliverables. The main result was that the facilitating group achieved a satisfactory organization, complying in a timely manner with each of the scheduled activities. However, participation was not as expected due to the multiple responsibilities of the participants.

### **Keywords:**

Faculty, teacher education, continuing education, faculty development, teaching experience, higher education, evaluation methods.

## Introducción

La actualización continua se presenta como imperativa en todos los ámbitos profesionales, debido a que representa una responsabilidad y compromiso de mejora constante por parte de los individuos. Este compromiso se refleja tanto en su desempeño diario como en su relación con el entorno laboral y aquellos que se benefician de sus contribuciones. Así pues, en cada campo profesional, emergen de manera constante nuevos conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para mantenerse al día y satisfacer las cambiantes demandas de la sociedad.

En el ámbito educativo, por ejemplo, los procesos de acreditación de la calidad de la educación, especialmente en la educación superior, demandan que el personal docente se mantenga en constante formación para su crecimiento integral. Por lo tanto, dentro de los equipos de trabajo resulta crucial contar con el conocimiento necesario para identificar las necesidades de capacitación existentes y gestionar los espacios de formación requeridos para abordarlas de manera efectiva.

Ahora bien, Bolarín, García y Porto (2023) describen el desarrollo profesional docente como el resultado de la convergencia de diversos factores que inciden en el posicionamiento de los educadores. Estos factores, al actuar como facilitadores u obstáculos, contribuyen simultáneamente a mejorar el desempeño de los docentes, posibilitándoles actualizar o ampliar sus conocimientos y creencias relacionados con su ámbito de acción. De esta forma, esta evolución tiene un impacto directo en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje ofrecidos por las instituciones educativas.

En este sentido, las autoras señalan las competencias esenciales que deberían ser el objetivo de estas actividades formativas, entre las cuales se incluyen competencias cognitivas específicas, competencias metacognitivas, competencias comunicativas, competencias gerenciales, competencias sociales y afectivas. Ortiz et al. (2020), por su parte, amplían esta perspectiva al referirse a la adquisición o fortalecimiento de competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales, las cuales buscan un desarrollo integral.

Como parte de la formación de profesionales en el campo del diseño de experiencias de formación, la Maestría en Currículum y Docencia Universitaria de la Universidad Latinoamericana de Ciencia Y Tecnología (ULACIT) incluye en su malla curricular el curso de Diseño y Evaluación de Proyectos de Desarrollo de Personal Académico. Esta tiene como fin dotar a los estudiantes con la competencia necesaria para desarrollar iniciativas para la administración académica y del personal docente que impulsen la mejora continua en los procesos educativos. Para su alcance, se propone que el estudiantado conceptualice e identifique la necesidad de formación de una población docente específica y diseñe, implemente, evalúe y reflexione una propuesta de proyecto de capacitación, como base para el diseño de futuras experiencias formativas similares. (ULACIT, 2023)

El curso presenta el siguiente plan para la experiencia de aprendizaje:

**Figura 1. Plan de la Experiencia de Aprendizaje**



*Nota.* Plan de experiencia de aprendizaje. Sílabo del curso Diseño y Evaluación de Proyectos de Desarrollo de Personal Académico, Lobo (2023).

Como se observa en la imagen anterior, la planificación del curso de capacitación dio inicio en la tercera semana del cuatrimestre y fue una etapa que tuvo una duración de cuatro semanas; posteriormente, se inicia con la implementación, la cual tiene una misma duración. Se propone entonces una evaluación del proceso del que surge surge una sistematización de la experiencia y, como producto de las dos semanas de reflexión, un ensayo a modo de cierre.

## Método

En el presente documento, se desarrolla una experiencia formativa modelo aplicable para adquirir conocimiento sobre el proceso de diseño de capacitaciones acordes con las necesidades de docentes de Educación Superior.

Dado que la experiencia forma parte de las actividades evaluativas de un curso a nivel de posgrado, estas se desarrollaron durante un cuatrimestre a través de una organización del trabajo en cuatro etapas:

1. Preparación de una propuesta: El equipo identifica una población y su necesidad formativa concreta. Una vez identificada, se realiza una propuesta de diseño de capacitación que atienda dicha necesidad de manera fundamentada y contextualizada según un diagnóstico realizado como punto de partida de esta etapa. Se planearon cuatro sesiones consecutivas, una por semana, en las que se cubrieran los contenidos solicitados.
2. Implementación de la propuesta: Esta etapa comprende la ejecución de la propuesta desarrollada; es decir, que se pone en marcha el plan de formación. De forma continua y semanalmente, el grupo realizó, con base en las indicaciones del docente del curso de Maestría, las reuniones sincrónicas con el grupo en formación. En cada sesión se abarcaron los temas necesarios por parte del grupo facilitador, así como por expertos invitados, culminando con éxito la propuesta educativa
3. Evaluación de los resultados: Se realiza una evaluación de los resultados obtenidos a partir de la implementación de las propuestas. Se utilizan diversas actividades evaluativas que se desarrollan de manera asincrónica y sus respectivos instrumentos de evaluación para medir el impacto y la efectividad de las intervenciones educativas.
4. Reflexión: El equipo elabora un ensayo reflexivo para la sistematización de la experiencia, las estrategias utilizadas, los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas.

## **Población destinataria**

La población seleccionada se conformó por siete personas docentes que laboran en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) en la carrera de Bachillerato y Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales. Estas personas, asimismo, fungen como directores de Trabajos Finales de Graduación.

## **Diagnóstico de necesidades - intereses formativos**

El instrumento diagnóstico aplicado se basó en una encuesta creada en la plataforma *Microsoft Forms*, donde se sondearon los siguientes aspectos: experiencia docente, formación académica y capacitaciones afines recibidas en los últimos dos años. Con base en los resultados obtenidos, se evaluaron las necesidades e interés de capacitación docente de acuerdo con los requerimientos de cada contexto académico.

**Tabla 1. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la muestra docente**

Número de encuestados	n=7	
	Variable	n
Experiencia docente	De 0 a 5 años	4
	De 6 a 10 años	2
	De 10 a 15 años	0
	Más de 15 años	1
Tipo de institución para la que trabaja	Pública	7
	Privada	0
Cantidad de capacitaciones docentes recibidas	6	1
	5 a 8	2
	3	1
	1	2
Tipo de capacitaciones considera importante	Neuroaprendizaje	6
	Aprendizaje por medio de la gamificación	5
	Pensamiento crítico	5
	Pensamiento creativo	5
	Metodologías de enseñanza	4
	Desarrollo de habilidades blandas	3
	Evaluación de los aprendizajes	3
	Trabajo colaborativo	2
Periodicidad de capacitaciones	Anual	3
	Semanal	1
	Semestral	1
	Cada 2 años	1

Tema de interés para capacitarse	Metodología de investigación	1
	Neuro aprendizaje	1
	Andragogía	1
	Elaboración de investigaciones cuantitativas con variables.	1
	Gamificación y Neuro aprendizaje	1
	Desarrollo de habilidades blandas	1
	Sin respuesta	1

*Nota.* Encuesta de necesidades e intereses del docente universitario (elaboración propia)

Ahora bien, es importante considerar que, según Ortiz et al. (2020), el docente de la Educación Superior tiene bajo su responsabilidad la de “egresar profesionales integrales, capaces de resolver los problemas que enfrenta la sociedad.”. Además, añaden los autores que

La capacitación académica del docente de la Educación Superior constituye un conjunto de procesos formativos que le posibilitan la adquisición y perfeccionamiento continuo de los conocimientos, habilidades básicas y especializadas, así como los valores ético profesionales requeridos para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones como docente con vista a su desarrollo cultural integral. (Ortiz et al, 2020).

Aunado a lo anterior, y tomando en cuenta los resultados obtenidos al aplicar el formulario a siete docentes, se observa que, en teoría y en práctica, el docente a nivel superior considera relevante mantenerse capacitado. Los resultados del formulario incluidos en la tabla 1 evidencian que la práctica docente, independientemente del tiempo laborado, necesita actualizarse en temas como técnicas de la investigación, andragogía, gamificación, desarrollo de habilidades blandas, entre otras.

Asimismo, es necesario recalcar que al aplicar el instrumento a profesionales docentes que también se desarrollan como directores de Trabajos Finales de Graduación, estos seleccionaron de interés recibir capacitaciones que les ayude a estar actualizados en temas de investigación, tales como aspectos como metodología de la investigación, elaboración de investigaciones cuantitativas con variables y neuroaprendizaje. Con base en estos resultados, es posible asumir que estos aspectos son considerados como de relevancia, ya que colaboran en un mejor desempeño de sus actividades y tienen como objetivo

producir trabajos de calidad, actualizados y que impacten positivamente al entorno. Por lo tanto, la propuesta que se pretende en este trabajo trata de una capacitación formativa hacia una estrategia metodológica didáctica genérica multidisciplinar que no excluye a ningún área profesional de base ni orientación de las funciones académicas que desempeñe.

Según Canva (s.f.), la capacitación es una de las competencias más importantes del docente del siglo 21, dado que no basta con conocer un tema, también hay que comprender los contenidos de la enseñanza para disponerlos de forma correcta a los alumnos con el objetivo de que estos puedan desarrollar mapas cognitivos poderosos de los temas en estudio. Por su parte, el conocimiento de la disciplina es importante, pero además de esta, se convierte en un elemento vital poseer habilidades pedagógicas para hacer un uso flexible del conocimiento, dado que así se puede prestar atención a las ideas que van surgiendo en el proceso de aprendizaje; tal y como se menciona en la siguiente cita: “Al docente actual no le basta con eso que ya domina: debe responsabilizarse por su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional. En otras palabras, debe apostar constantemente por la actualización” (Canva, s.f.).

Lo expuesto anteriormente, sumado a las respuestas obtenidas en el formulario aplicado, muestran una clara relación entre el diagnóstico y lo propuesto, ya que en ambos se detallan las necesidades sobre temas de capacitación en diversas áreas que reflejan los encuestados. Así pues, se detalló anteriormente en la tabla 1 que, como docentes en la carrera de Bachillerato y Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales, el 100% de los participantes considera necesario recibir capacitaciones que les ayuden a mantenerse actualizados, tanto en temas propios de su disciplina, como en temas didácticos. Además, destacan la importancia de capacitarse en neuroaprendizaje, como tema seleccionado por 6 de 7 de los encuestados. En otros temas, se observa que áreas como aprender por medio del juego (gamificación), desarrollo del pensamiento crítico y creativo forman parte vital dentro de las capacitaciones requeridas, ya que fueron seleccionados por 5 de los 7 participantes. En cuanto a los Trabajos Finales de Graduación, los encuestados han trabajado, en varias ocasiones, como directores (tutores); por lo tanto, la investigación también forma parte de los temas de interés en la propuesta de capacitaciones.

Adicionalmente, es de suma importancia en el desarrollo de este proyecto tener claridad de las competencias que se espera adquieran los docentes participantes al finalizar este estudio, ya que serán el reflejo del éxito o no de esta propuesta.

Tal y como mencionan Ortega et al. (2020) en su artículo “Competencias del docente, un estudio de la Universidad Autónoma de Zacatecas, México”:

El proceso de enseñanza y aprendizaje se encuentra en constante proceso de transformación en el que los docentes deben presentar diversos retos educativos, prepararse para ser más participativos, activos, competitivos, no solo repitiendo

conocimientos, sino creando los propios para aplicarlos a la vida diaria y, sobre todo, en el campo laboral. Deben promover desarrollar habilidades, conocimientos y destrezas, capacitarse para insertarse en un mundo globalizado y cada vez más demandante. Por lo que la simple adquisición de conocimientos ya no es suficiente, se debe ahondar más en la creación de conocimientos, creación del saber.

Así pues, del análisis realizado en cuanto a los resultados del formulario y con base en Ortega et al (2020), se espera que los docentes adquieran competencias que los caractericen de la siguiente manera:

- Aplica estrategias metodológicas (de aprendizaje y evaluación) adecuadas a las necesidades del estudiante, logrando coherencia entre estas, los objetivos y los procesos de evaluación. (Competencia metodológica).
- Desarrolla procesos bidireccionales de comunicación de manera eficaz y correcta, lo que implica recepción, interpretación, producción y transmisión de mensajes por medio de diversos canales de comunicación. (Competencia comunicativa).
- Diseña, orienta y desarrolla contenidos, así como actividades diversas de formación y evaluación y cualquier otro recurso vinculado a la enseñanza–aprendizaje. (Competencia de planificación y gestión docente).
- Crea y aplica nuevos conocimientos, perspectivas, metodologías y recursos en las diferentes dimensiones de la actividad docente orientados a mejorar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje (Competencia de innovación).

## Estructura

La estructura de la propuesta consiste en impartir cuatro capacitaciones hacia los docentes con las siguientes características:

- Naturaleza de las clases: Virtual bimodal (actividades sincrónicas y asincrónicas).
- Capacitación autogestionada con entregables directamente al capacitador.
- Actividad modular (módulos semanales con entregables).
- Inversión de tiempo 16 horas: 4 horas sincrónicas y 12 horas asincrónicas.
- Canal de comunicación: Plataforma *Teams* o bien correo institucional.

A continuación, se detallan las especificaciones de la capacitación implementada.

- Nombre del curso: Aprende más allá: Estrategias Innovadoras en Educación Superior.
- Modalidad: Virtual bimodal (actividades sincrónicas y asincrónicas).
- Duración: 4 semanas (16 horas: 4 horas sincrónicas y 12 horas asincrónicas).

La capacitación se brindó de manera virtual bimodal, dando lugar a actividades tanto sincrónicas como asincrónicas con una duración total de 4 semanas (16 horas: 4 h sincrónicas y 12 asincrónicas). Cada semana se realizó una sesión sincrónica en la que una persona especialista expuso la temática a desarrollar, abriendo espacio para la participación de las personas asistentes, así como para la respuesta a sus consultas. En el transcurso de cada semana, se trabajó de forma asincrónica por medio de estrategias de aula invertida.

Asimismo, se conformó un equipo en la plataforma *Teams*, en donde se compartieron los materiales necesarios para el desarrollo de la capacitación: lecturas, cuadernillo de actividades y las sesiones sincrónicas que fueron grabadas como insumo para consulta posterior de los participantes. De igual forma, para establecer comunicación en caso de atender dudas o consultas, se utilizó tanto el chat de *Teams* como el correo electrónico institucional (@uned). Las consultas fueron atendidas por el equipo que desarrolló la capacitación en un período máximo de 24 horas.

## Estrategias de aprendizaje

Dentro de la propuesta, se solicitó a los participantes consultar bibliografía adicional, así como otros sitios web y fuentes de información que contribuyeran a complementar los materiales brindados con la finalidad de proyectar su aplicabilidad en las clases que imparten. También se indicó el compromiso indispensable de los participantes con el fin de cumplir con las asignaciones asincrónicas, las cuales formaban parte muy importante de las estrategias de aprendizaje.

## Recursos didácticos

Para brindar una capacitación de calidad se utilizó la plataforma Microsoft *Teams*, además de otros medios didácticos, como lecturas, asignaciones, charlas, bibliografía, entre otros. Todos los materiales de lectura, análisis, aula invertida y otros, se compartieron por medio de esta plataforma. Así pues, la distribución y recursos utilizados se detallan de acuerdo con cada actividad.

Sesiones virtuales sincrónicas:

- Se dispuso de un equipo en la plataforma Microsoft *Teams*, el cual se destinó para brindar las capacitaciones.
- Se programaron las cuatro sesiones sincrónicas a través de esta plataforma que tienen como objetivo que los participantes tuvieran acceso en su calendario al enlace para unirse.
- Las pequeñas pruebas diagnósticas, pausas activas y actividades de gamificación bajo el enfoque formativo, se aplicaron por medio de plataformas tales como: *Kahoot*, *Quizizz*, *Mentimeter* y otras según correspondiera.

Sesiones virtuales asincrónicas:

- Se realizaron a través de la estrategia de aula invertida. Para esta sección se compartió un “cuadernillo” de trabajo asincrónico, en donde los participantes tuvieron acceso al material audiovisual y bibliográfico que sirvió como base para complementar los contenidos del curso. Así mismo, se instó a la reflexión por medio de preguntas reflexivas y formativas, las cuales se debían contestar para la entrega del material completo en la asignación generada en la plataforma *Teams*.

## Resultados

La implementación del proyecto de capacitación se inició en la séptima semana del curso de Maestría, según lo establecido en el cronograma. Siguiendo la recomendación de la encargada de la Carrera de Bachillerato y Licenciatura en la Enseñanza de los Estudios Sociales de la UNED, se seleccionó el viernes a las 5:00 p.m. como el horario más adecuado para llevar a cabo las sesiones, y esta elección se mantuvo constante durante las cuatro semanas correspondientes.

En cuanto a la participación durante las sesiones, se observó una baja asistencia debido a diversos factores personales que no se tuvieron en cuenta en la fase inicial del proyecto. Este hecho, como se evidencia en el siguiente análisis FODA, constituye un valioso aprendizaje que destaca la necesidad de incorporar preguntas específicas en el diagnóstico inicial. Esto facilitaría la toma de decisiones más informadas durante la planificación de la estructura del curso al considerar la opción de valorar exclusivamente sesiones asincrónicas o proponer alternativas de evaluación.

A pesar de los desafíos, las sesiones se llevaron a cabo según lo planificado, demandando un esfuerzo, preparación y compromiso significativos por parte de los facilitadores para asegurar la calidad de las temáticas abordadas. Este esfuerzo se reflejó en la evaluación proporcionada por los participantes, quienes destacaron la valía de la capacitación para su crecimiento profesional. En términos generales, la

evaluación reveló un nivel de satisfacción entre “Muy bueno” y “Excelente” por parte de los participantes respecto al medio utilizado para la capacitación, la atención y la transmisión de conocimientos por parte de los expositores, la duración de las sesiones y la comunicación.

El logro obtenido es resultado del trabajo colaborativo llevado a cabo por los facilitadores, quienes mantuvieron una comunicación excepcional al demostrar respeto hacia las diferentes opiniones, abordar de manera oportuna situaciones problemáticas y desempeñar eficazmente las funciones propuestas desde el inicio del proceso. De esta forma, este trabajo fue reconocido tanto por el profesor del curso, a través de sus comentarios semanales, como por las personas participantes.

En cuanto al uso de Teams como plataforma para la mediación, los participantes lo califican como muy bueno. Sin embargo, se cree que hubiese sido mejor contar con un entorno de aprendizaje tal como Moodle, debido a que este es el comúnmente utilizan los docentes de la UNED.

Ahora bien, es importante destacar que, según los participantes, los temas más aplicables en su quehacer diario fueron las habilidades blandas en la investigación y el neuroaprendizaje. Asimismo, se subraya la importancia de mejorar la recopilación de información inicial antes del diseño del curso, ya que solicitar detalles específicos sobre el enfoque necesario en las temáticas desde el principio, permitiría alinear de manera más efectiva los contenidos y la metodología con las expectativas de los participantes. En este sentido, la experiencia señala la necesidad de ser más específicos en el diagnóstico inicial para evitar discrepancias en las expectativas, como se evidenció en la evaluación final de una participante que expresó la necesidad de alinear los contenidos y la metodología con el objetivo de mejorar las habilidades para liderar investigaciones de TFG.

Por último, en relación con la limitada participación en las actividades evaluativas, se ha reflexionado sobre esta cuestión y derivado de ello; por lo tanto, se identifican dos propuestas de mejora: la realización de las actividades durante las sesiones sincrónicas, así como la adaptación de las actividades al tiempo disponible para la capacitación. Es plausible que las actividades hayan sido demasiado extensas o requerido un tiempo considerable, tomando en cuenta la brevedad de la capacitación y las diversas responsabilidades de los participantes, esto concuerda con lo indicado en la evaluación del curso:

Es comprensible que no tenga un proceso tan amplio en el tiempo que duró. Invita a ser más autogestionario, pero, es una situación que se dificulta para hacer tareas en medio de las últimas semanas del curso lectivo tanto en los colegios como en la Universidad.  
(Evaluación, 2023, pregunta 10)

En resumen, si bien se reconoce la significativa carga de responsabilidades que enfrentan los participantes, como se detalla en el análisis FODA, también se llega a la conclusión de que la ausencia de estímulos

adicionales al proceso de aprendizaje, como reconocimientos o certificados pertinentes para el desarrollo profesional, puede afectar negativamente el nivel de compromiso. Esta realidad se refleja en la evaluación final, donde algunos participantes mencionan haber llevado a cabo únicamente algunas lecturas para complementar las sesiones sincrónicas, pero no desarrollaron las actividades. A pesar de la selección consciente de materiales y actividades desde una perspectiva andragógica, orientada a la autogestión de los miembros del grupo de capacitación, se destaca la importancia de considerar y abordar estas necesidades de reconocimiento para fortalecer el compromiso y la participación en futuras iniciativas educativas.

## Discusión

De acuerdo con las experiencias actuales de capacitación para personal docente, “las aplicaciones y recursos online que brindan la posibilidad de interactuar, dialogar con los usuarios, ocupan un rol central en la educación virtual” (Vallejo & González, 2022). Gracias a estos recursos, se puede evidenciar la facilidad con la que cualquier docente puede crear proyectos de capacitación de acuerdo con las necesidades puntuales en determinado momento y población específica. De esta forma, es posible muestrear las necesidades de un grupo específico de docentes y con base en sus necesidades profesionales, generar un programa de capacitación profesional para fomentar la adquisición de competencias académicas.

Apesar de la organización y logística del proyecto por parte de los facilitadores y aparte de la implementación de alta calidad de cada una de las sesiones, la participación de la población meta fue escasa. Por lo tanto, con base en la experiencia a lo largo de las capacitaciones realizadas y en los resultados obtenidos, el grupo realizó un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) para cada una de las etapas del proceso con el objetivo de interiorizar los resultados obtenidos y considerar los aspectos de mejora que se pueden desarrollar en futuras capacitaciones similares.

### a. Etapa: Población/Diagnóstico

#### **Fortalezas**

Se abordaron múltiples temas de importancia para la educación universitaria, aprovechando los conocimientos y experiencias previas de los moderadores de acuerdo con los temas indicados en el cuestionario.

#### **Oportunidades**

Las personas participantes demostraron deseo de superación, lo que facilitó inicialmente analizar las respuestas al cuestionario formulado.

**Debilidades**

El tiempo para la realización del cuestionario no permitió la revisión exhaustiva de las preguntas, lo que provocó que algunas no se enfocaran correctamente según las necesidades y disposición de los participantes.

**Amenazas**

La crisis económica general hace que las personas tengan múltiples ocupaciones que hacen que un curso voluntario no sea prioridad.

**b. Etapa: Dimensión****Fortalezas**

Se contemplaron las necesidades de los involucrados con base en un cuestionario individualizado. Además, se mantuvo total disposición a la evacuación de dudas durante todo el proceso.

**Oportunidades**

Con base en la experiencia obtenida, se reconoce la oportunidad de incluir en las capacitaciones un mayor acercamiento a los participantes para conocer las situaciones actuales en las que se encuentran. Asimismo, se insta a delimitar más los temas para que estos se logren desarrollar en el tiempo estipulado.

**Debilidades**

En el instrumento, no se contempló que los participantes especificaran lo que querían o necesitaban saber de la temática que mencionaban.

**Amenazas**

Las necesidades de los participantes eran amplias en contenidos y en temas en general.

**c. Etapa: Estructura****Fortalezas**

Con base en los conocimientos adquiridos, se desarrollaron múltiples mecanismos para optimizar la participación. Además, se presentaron materiales didácticos varios, los cuales fueron previamente analizados.

### **Oportunidades**

Contemplar la posibilidad de sintetizar la estructura de las actividades de evaluación a implementar para evitar el abstencionismo.

### **Debilidades**

Al ser una capacitación con actividades sincrónicas y asincrónicas, se requiere que las personas participantes ingresen al equipo de Teams donde se colocaron todos los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades (lecturas, el cuadernillo, especificaciones de las actividades). Sin embargo, se percibe que no se hizo uso de este espacio, ya que el único entregable realizado por una participante no se hizo en el cuadernillo.

### **Amenazas**

Los temas seleccionados eran amplios, lo que ameritaba generar actividades extensas acordes con los contenidos.

## **d. Etapa: Planeación**

### **Fortalezas**

Las cualidades del equipo, experiencias y habilidades disciplinares colaboraron en una planeación estructurada de la propuesta de implementación.

### **Oportunidades**

La oportunidad de contar con herramientas como *One Drive*, *Teams* y *WhatsApp* permitió facilitar la estrategia de planeación.

### **Debilidades**

Falta de experiencia en la implementación de un curso corto con temas amplios. Se suma también la escasez de tiempo con la que se contó para poder planificarlo.

### **Amenazas**

Falta de conocimiento de las actividades y rutinas de los participantes.

## e. Etapa: Evaluación

### Fortalezas

Se contó con actividades y rúbricas validadas por el equipo para evaluar el desempeño de cada estudiante.

### Oportunidades

Considerar la inclusión de actividades que contengan una cantidad de materiales a revisar y puntos a desarrollar más acordes al tiempo de entrega. Asimismo, considerar la inclusión de actividades que puedan ser evaluadas durante la sesión sincrónica.

### Debilidades

Las indicaciones, los materiales y las rúbricas eran amplios considerando el tiempo para su desarrollo.

### Amenazas

Tiempo del que disponían los participantes para la realización de las actividades propuestas, considerando las actividades rutinarias de cada uno.

Por otra parte, al no haber un incentivo académico o de certificación, no se contó con una participación activa de la totalidad de los participantes que respondieron el cuestionario inicial.

## f. Etapa: Implementación

### Fortalezas

Se realizó con completo orden y puntualidad las sesiones sincrónicas estructuradas. De igual forma, se incentivó la participación en cada una de las sesiones y el cumplimiento de cada asignación y se concretaron dos charlas magistrales suministrados por expertos en los temas desarrollados con la colaboración de conocidos por personas del equipo.

### Oportunidades

El aprovechamiento de la tecnología para realizar las sesiones, ya que se contó con internet, utilizando herramientas como *Teams*, lo que permitió un acceso a los contenidos en todo momento.

### Debilidades

Por asuntos varios, personales o laborales, el equipo de trabajo no contó con el tiempo deseado para el desarrollo de las sesiones, por lo que en algunas ocasiones algún integrante debió salirse de la sesión antes de que esta concluyera.

## Amenazas

Poca participación de docentes en la capacitación debido a situaciones personales. De igual forma, la mayoría de las personas participantes cuentan con dos trabajos, debido a que en la UNED son contratados por un  $\frac{1}{4}$  de tiempo; por lo tanto, con esto se deduce que sus múltiples ocupaciones dificultan su participación

## Conclusiones

Con base en la experiencia obtenida, se deduce que la conclusión más importante a la que llega el grupo facilitador es la necesidad de actualización continua docente en el ámbito de la Educación superior; específicamente, con el objetivo claro de brindar un proceso formativo de calidad que permita a los futuros profesionales contar con las herramientas necesarias para un buen desempeño. Las necesidades de mejora se centraron en las habilidades blandas, el neuroaprendizaje, las técnicas y estrategias didácticas con un enfoque hacia el aprendizaje de personas adultas, conocida como andragogía.

Cabe recalcar que, para lograr generar las capacitaciones, tanto sincrónicas como asincrónicas, el grupo facilitador se organizó de forma muy acertada, con el propósito de ofrecer un producto de calidad, entre lo que es posible destacar, charlas, lecturas y otras actividades que ayudaron a enriquecer el espacio de aprendizaje. Asimismo, es importante mencionar las herramientas tecnológicas que se utilizaron para concretar las actividades como la plataforma *Microsoft Forms*, *Teams*, *Kahoot*, entre otras que permitieron la comunicación continua entre el grupo facilitador y los participantes.

Además, como conclusión, queda la enseñanza de que se debe considerar el tiempo requerido para alcanzar los objetivos propuestos, tomando en cuenta las responsabilidades de los participantes, las cuales inciden de forma directa en el compromiso de estos hacia las asignaciones y entregas solicitadas como parte de la capacitación. Se considera también que, para lograr una mayor participación, es necesario brindar algún certificado de participación o un beneficio adicional a los participantes, para que estos presenten en sus respectivos trabajos y así, la capacitación sea considerada válida y mejore su posición laboral.

Finalmente, la experiencia para el grupo facilitador fue realmente enriquecedora, ya que permitió aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de los cursos de la Maestría en Currículum y Docencia Universitaria, específicamente el curso Diseño y evaluación de proyectos de desarrollo.

## Referencias

- Canvas. (s.f.). *Las competencias del docente del siglo 21*. [https://www.canva.com/es\\_mx/aprende/competencias-docente-siglo-21/](https://www.canva.com/es_mx/aprende/competencias-docente-siglo-21/)
- Ortega, H., Pérez, E., Acosta, J. (2020). Competencias del docente, un estudio en la Universidad Autónoma de Zacatecas, México. *Conocimiento Global*, 5(2), 1-15. <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/96>
- Ortiz, W., Gutiérrez, T., Rodríguez, E., Medina, S., Rodríguez, W. (2020). La capacitación académico-investigativa de los docentes de la Educación Superior como vía para alcanzar estándares de calidad educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos*, VII: 1-23. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v7i.2375>
- Porto, M., García, M. L. y Bolarín, M. J. (2023). Desarrollo profesional colegiado a partir de proyectos de innovación docente: una trayectoria compartida. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 21(40), 28-37. <http://cuaderno.pucmm.edu.do>
- Vallejo, A. E., & González, A. (2022). Experiencia de capacitación docente en la creación de recursos digitales en H5P: Caja de herramientas para la interactividad. *Virtualidad Educación y Ciencia*, 13(25), 120-134. <https://doi.org/10.60020/1853-6530.v13.n25.37704>