



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS y EXTENSIÓN**

**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA FORMACIÓN DE DOCENTES
UNIVERSITARIOS**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL GRADO DE
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR

LIC. EDUARDO ADONAY GUILLÉN CANDRAY

ASESOR

DR. MARTIN ULISES APARICIO

DICIEMBRE 2021

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

**INGENIERO LUIS MARIO APARICIO GUZMÁN
RECTOR**

**INGENIERO OSCAR GIOVANNI DURÁN VIZCARRA
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**LICENCIADA FIANA LIGIA CORPEÑO RIVERA
VICERRECTORA ADMINISTRATIVA**

**MAESTRO JORGE ALBERTO ESCOBAR
DECANO FACULTAD DE EDUCACIÓN**

**LICENCIADA ROXANA MARGARITA RUANO CASTILLO
DIRECTORA DE ADMINISTRACION ACADÉMICA**

**DOCTOR JOSÉ HERIBERTO ERQUICIA CRUZ
DIRECTOR DE POSGRADOS Y EXTENSIÓN**

SAN SALVADOR, DICIEMBRE DE 2021



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR. LUIS ALONSO APARICIO**

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

**Mtro. Miguel Ángel Pleitez Herrera
Presidente**

**Mtro. Salvador Ramírez Mejía
Primer Vocal**

**Mtro. Jorge Ernesto De Paz Ávalos
Segundo Vocal**

**Dr. Martín Ulises Aparicio Morataya
Asesor**



UNIVERSIDAD PEDAGOGICA DE EL SALVADOR
"Dr. Luis Alonso Aparicio"
Facultad de Educación

Mes: NOVIEMBRE

Año: DOS MIL VEINTIUNO

En la Universidad Pedagógica de El Salvador "Dr. Luis Alonso Aparicio" (Modalidad Virtual), a las diecisiete horas del día cuatro de noviembre del año dos mil veintiuno, siendo éstos el día y la hora señalados para la defensa del trabajo de graduación titulado: "PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA FORMACIÓN DE DOCENTES UNIVERSITARIOS", presentado por: LIC. EDUARDO ADONAY GUILLÉN CANDRAY, para optar al grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN. El tribunal estando presente el interesado, después de haber deliberado sobre la defensa de su trabajo de graduación, ACUERDA: **APROBAR**

MTRO. MIGUEL ÁNGEL PLEITÉZ HERRERA
Presidente

MTRO. SALVADOR RAMÍREZ MEJÍA
1er. Vocal

MTRO. JORGE ERNESTO DE PAZ ÁVALOS
2do. Vocal

LIC. EDUARDO ADONAY GUILLÉN CANDRAY
Sustentante

DEDICATORIA

A los formadores de docentes, quienes, con entusiasmo, sacrificio, empeño y dedicación forman a otros docentes y transmiten esa chispa necesaria para hacer cambios verdaderos.

A los docentes que deben luchar día con día por superarse y por solventar las necesidades de sus estudiantes y de sus propias familias.

A los docentes que conservan en su interior esa llama que ilumina sus acciones siendo fuentes de inspiración para otros.

A mis estimados profesores y maestros quienes me guiaron desde su experiencia, sabiduría y humanismo.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia.

Por ser lugar de refugio perpetuo, de comprensión perenne y de acompañamiento sincero, gracias por motivarme siempre a perseguir los sueños y a no desfallecer, gracias por esa fuerza que siempre ha caracterizado a nuestra familia, gracias, Mamá Guadalupe Candray y hermanos Guadalupe, Ingrid y Romeo.

A mi asesor, maestro y amigo.

Dr. Martín Ulises Aparicio, gracias por el acompañamiento y asesoramiento en la realización de esta tesis, gracias por la paciencia, por la disposición, por los consejos, pero sobre todo gracias por ser un maestro tanto dentro como fuera del salón de clases.

A los miembros del jurado.

Gracias por el interés, tiempo y dedicación puestos a la revisión y acompañamiento de esta tesis.

A mis amigos y compañeros de Maestría.

Gracias por ser parte de este proceso con sus consejos, apoyo y ejemplo.

A mi mejor amiga.

Agradezco tanta comprensión, fuerza y cariño recibido en este y otros procesos, gracias por siempre estar a mi lado y ser parte de mi familia.

RESUMEN

El propósito del presente estudio fue determinar propuesta de estrategias para la formación continua de docentes universitarios de los programas de formación inicial de docentes para el fortalecimiento de sus competencias profesionales. Para ello se realizó un análisis histórico del objeto de estudio.

El estudio fue cualitativo en el marco del enfoque interpretativo y aplicando los preceptos de la investigación documental, con un nivel de alcance exploratorio por ser un tema poco estudiado. Se encuestó a una pequeña muestra de docentes universitarios para fortalecer la información y el análisis documental.

Entre los hallazgos se identificaron una serie de factores que afectan negativamente a la formación continua de los docentes como el aspecto socioeconómico, la oferta formativa, el tipo de contratación, la estabilidad laboral, el escalafón y otros, también se conoció las estrategias utilizadas tanto por las instituciones de educación superior como por las instituciones del estado como el otorgamiento de becas nacionales e internacionales y los planes y programas de formación de carácter nacional.

Dentro de las conclusiones, se considera que la identificación, selección e implementación de estrategias de formación continua para formadores de docentes deberá partir del contexto socioeconómico, la realidad nacional y de las necesidades de la institución y de los docentes.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the proposed strategies for the constant training for university professors in the initial teacher training programs to reinforce their professional skills. Due to this, a historical analysis of the object of study was carried out.

The study was qualitative within the framework of the interpretive approach and applying the precepts of documentary research, with a level of exploratory scope as since this is a subject that has not been studied so frequently. A small sample of university professors was surveyed to strengthen the information and documentary analysis.

Among the findings, a series of factors that negatively affect the constant training of teachers were identified, such as the socioeconomic aspect, the training offer, the type of hiring, job stability, salary scale, among others. The strategies used both by higher education institutions as well as state institutions such as the granting of national and international scholarships and national training plans and programs.

Within the conclusions, it is considered that the identification, selection, and implementation of constant training strategies for teachers should start from the socioeconomic context, the national reality and the needs of the institution and the teachers.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	i
INTRODUCCIÓN.....	ii
CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1 Antecedentes	14
1.2 Marco Normativo de la Formación Continua de Docentes	24
1.3 Instituciones encargadas de la formación de docentes y estrategias de formación.....	30
1.4 Definición o planteamiento del problema.....	38
1.5 Objetivos de la investigación	41
1.6 Justificación del estudio	41
1.7 Alcances y limitaciones del estudio	45
1.7.1 Alcances	45
1.7.2 Limitaciones	45
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO	46
2.1 Situación de la formación continua de docentes universitarios formadores de docentes	46
2.1.1 Propósito de la formación continua	63
2.2 Factores que intervienen en la formación continua de los docentes universitarios que forman a los docentes	68
2.2.1 Lo histórico-cultural	70
2.2.2 Perfil del profesor universitario formador de docentes	73
2.2.3 Situación socioeconómica de los docentes universitarios que forman docentes	81
2.2.4 Estabilidad Laboral y escalafón salarial.....	85
2.2.5 Oferta formativa	90
2.2.6 Otros Factores que favorecen o desfavorecen la formación.....	96
2.3 Formación del formador de docentes durante la Pandemia Covid-19.....	98
2.4 Propuesta de estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes.....	101
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA	104
3.1 Enfoque de la investigación	104
3.2 Alcance de la Investigación	105
3.3 Tipo de investigación	105
3.4 Método, técnicas e instrumentos.....	108
3.5 Recolección y análisis de datos.....	109

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	114
4.1 Objetivo específico 1. Estrategias, modalidades y metodologías.....	114
4.2 Objetivo específico 2. Estrategias Exitosas	120
4.3 Objetivo específico 3. Factores que favorecen y desfavorecen la formación	123
4.4 Objetivo específico 4. Plan de mejora	126
4.4.1 Objetivo General Propuesta de estrategia	127
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES.....	131
Referencias Bibliográficas	136
ANEXOS.	143

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

El presente trabajo de investigación está completamente a su disposición: Propuesta de estrategias para la formación continua de docentes universitarios de los programas de formación inicial de docentes para el fortalecimiento de sus competencias profesionales. La investigación surge como resultado de la problemática: ¿Qué estrategias podrían proponerse para la formación continua de docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes en El Salvador?

El presente trabajo está dividido en cinco capítulos: En el Capítulo 1: Planteamiento del problema, en el Capítulo 2: Marco teórico, en el cual encontrarán: Situación de la formación continua de docentes universitarios, Factores que intervienen en la formación continua de los docentes universitarios (Histórico-cultural, perfil docente, situación socioeconómica, estabilidad laboral, oferta formativa y otros factores), formación del formador durante la pandemia COVID-19 y propuesta de estrategia de formación continua para docentes, en el Capítulo 3: Metodología, se encuentra el enfoque de la investigación, el tipo de investigación, técnicas e instrumentos, encuesta en línea, procedimiento de recolección y análisis de datos, en el Capítulo 4: Análisis y discusión de resultados, en este se describen los resultados según cada uno de los objetivos planteados al inicio de la investigación y finalmente el Capítulo 5 las conclusiones obtenidas a lo largo de este trabajo de investigación.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación cumpla los requisitos y lineamientos necesarios para ser aprobada.

INTRODUCCIÓN

Los docentes universitarios formadores de docentes tienen una tarea compleja, la de formar y ser guía de futuros docentes, crear espacios de aprendizaje y modelar la enseñanza. Se enfrentan año con año con situaciones cada vez más desafiantes, con grupos de estudiantes diversos, con niveles de formación diferente, con capacidades diferentes, con presiones económicas, sociales, políticas, tecnológicas y hoy en día incluso sanitarias.

El formador de docentes debe realizar una gran labor mientras intenta resolver sus propias necesidades, para ello es necesario que las instituciones de Educación Superior ofrezcan al docente procesos de formación continua por medio de los cuales el docente fortalezca sus competencias, habilidades y destrezas que le permitan resolver de manera eficiente sus responsabilidades.

Esta investigación documental está orientada a reconocer la situación de las estrategias utilizadas para la formación continua de los docentes universitarios formadores de docentes a proponer estrategias que se identifiquen como más pertinentes para la realidad de las instituciones educativas y las necesidades de los docentes y a construir un antecedente para la elaboración de políticas públicas dirigidas a la dignificación, mejora y actualización de los formadores de formadores.

Para ello se presenta una contextualización histórica, normativa y teórica de la formación de formadores de docentes. La investigación es de tipo documental con un nivel exploratorio, enmarcado en un enfoque cualitativo.

En el Capítulo I Planteamiento del problema, se presenta una reseña histórica o antecedentes del objeto de estudio y se identifica algunos de los problemas que ha tenido que afrontar la formación continua de los docentes formadores de docentes en el transcurso del tiempo. Se presentan los objetivos de la investigación, la justificación la cual otorga una razón de ser a la investigación y los alcances y limitaciones al investigar el objeto de estudio.

En el Capítulo II Marco Teórico, se presenta un recorrido teórico, normativo y social de las estrategias de formación docente y de los docentes universitarios a quienes están dirigidas, pasando por la situación de la formación continua de docentes, los propósitos, los factores que intervienen positiva o negativamente como lo histórico cultural, el perfil del docente formador, la situación socioeconómica, laboral y escalafonaria de los formadores y las diferentes ofertas formativas a las que los docentes pueden optar.

Se aborda también las estrategias que se han utilizado para la formación de los docentes tanto por parte de las instituciones de educación superior como por parte del estado, los modelos, los enfoques, las metodologías, las modalidades, etc.

Este capítulo se cierra con información sobre la formación continua de los formadores de docentes durante la emergencia sanitaria por COVID-19 y con una propuesta de estrategia de formación continua para docentes universitarios planteada a partir del estudio teórico y a las diversas problemáticas identificadas.

En el Capítulo III Metodología se presenta el enfoque de la investigación, su alcance, el tipo de investigación, el método utilizado y las técnicas e instrumentos para la recolección y análisis de la información.

En el Capítulo IV se analiza la información documental recolectada, se analizan los hallazgos resultantes y se presentan en relación con los objetivos y a las preguntas de la investigación para determinar su logro. Se busco la relación por medio de categorías entre los objetivos y la información recolectada en el marco teórico.

En el Capítulo V se presentan las conclusiones resultantes del análisis documental y de las encuestas realizadas a un grupo aleatorio de docentes universitarios formadores de docentes, las conclusiones se presentan con relación a los objetivos.

Se presentan las referencias bibliográficas y los anexos que fortalecen la presente investigación.

CAPÍTULO 1: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

La profesionalización de los docentes es una prioridad para cualquier sistema educativo de cualquier país del mundo. Esto es evidente y necesario ya que los docentes son los encargados de formar al ciudadano del futuro, ese que tendrá que responder por las necesidades de una sociedad.

Que los docentes tengan competencias para crear experiencias significativas de aprendizaje, para utilizar metodologías acordes a la diversidad y para saber cómo responder a las necesidades de sistemas educativos en constante cambio, es responsabilidad de los gobiernos locales, regionales, nacionales, como de las Instituciones de Educación Superior (IES) para garantizar no solo la formación inicial, sino también la formación continua de los docentes.

Es en este sentido que los gobiernos y las universidades crean marcos institucionales para la formación docente tanto inicial como en servicio. En El Salvador desde la formación basada en el empirismo, pasando por la creación de escuelas normales de formación de docentes y llegando hasta la formación profesional en instituciones de educación superior e instituciones gubernamentales de formación existen muchos elementos históricos que se pueden destacar.

En tiempos de la colonia, la educación, instrucción o adoctrinamiento de los pueblos indígenas fue dirigida por españoles y sacerdotes de diversas órdenes religiosas, quienes se encargaban de enseñar la fe cristiana y el castellano. Uno de los primeros hitos sobre un proceso de formación o instrucción no formal nos la brinda Escamilla (1990, citado en Gómez y Amaral, 2011, p. 78), al mencionar que una orden real española dictaba que los encomenderos debían alfabetizar a uno o dos de los indios más inteligentes para que éstos enseñaran a otros y estos a otros más y así lograr un efecto multiplicador.

Pacheco (2013) manifiestan que a inicios del siglo pasado la labor de educar a la población era ejercida por personas con poca instrucción pedagógica, algunos eran seleccionados por haber cursado el tercero o cuarto grado o personas que tuvieran cierto conocimiento obtenido por procesos de autoformación. Esto indica que no existía un mecanismo de actualización o formación continua de los docentes, algunas de las fortalezas que tenían estos docentes era el dominio de lecto-escritura, operaciones aritméticas y conocimiento general de la época.

El Ministerio de Educación (2017) menciona en la reseña histórica administrativa que entre los años 1824 y 1839, periodo donde se estima tiene sus orígenes el sistema educativo de El Salvador y el establecimiento de la República Federal de Centroamérica, se decreta la Instrucción Pública. Con respecto a la formación docente, si la había, era principalmente basada en el empirismo y el Método Lancasteriano o enseñanza mutua, el cual consistía en que los alumnos más aventajados enseñaban a los demás.

Sobre quiénes eran los docentes encargados de los procesos de educación, Picardo, Pacheco y Escobar (2004, citado en Candray, 2019) indican que:

El vivero de estos maestros eran algunos jóvenes, hijos de la pequeña burguesía rural del añil o ganado, quienes hacían estudios en Guatemala, pudiendo estudiar, según su capacidad económica en el Colegio San Carlos, San José de Calasanz o en el Colegio Tridentino; al finalizar la educación media, si por alguna razón no seguían los estudios universitarios en la Universidad de San Carlos, regresaban al país y eran nombrados maestros de escuela. (p. 4)

Camacho (2012) menciona que la primera institución que se dedicó a formar maestros, en forma sistemática en El Salvador fue el Colegio “La Aurora del Salvador” fundado por un maestro brasileño en 1833. La formación continua de los docentes era principalmente bajo el modelo lancasteriano modelo que era muy popular en la época, es por ello que este método se cree era el utilizado para formar a estudiantes y otros docentes.

Las primeras escuelas normales fueron creadas en 1858 y 1860, eran solamente para varones, las cuales desaparecieron en 1863. Estas escuelas nacieron bajo el mandato del capitán General Gerardo Barrios, el cual contrató pedagogos franceses para dar profesionalismo a estas escuelas normales de maestros además de apoyar a la Universidad de El Salvador la cual fue fundada en 1841 (Gómez, 2011). La mayoría de las escuelas normales contaban con una Escuela Anexa de Aplicación, estas estaban orientadas para la práctica de los maestros normalistas.

La formación sistemática de maestros con planes y programas se inicia con la fundación de la primera escuela normal a mediados del siglo pasado. En 1924 una misión de profesores alemanes toma la dirección de esta escuela y se estableció el p \acute{e} nsum que estaba compuesto por asignaturas cient \acute{i} ficas y pedag \acute{o} gicas; la formaci \acute{o} n en esta instituci \acute{o} n duraba tres a \acute{n} os de formaci \acute{o} n presencial. Esta vendr \acute{i} a a ser la primera instituci \acute{o} n formal de formaci \acute{o} n de docentes que posteriormente ser \acute{i} a administrada junto con otras escuelas normales por el estado. Este esquema de formaci \acute{o} n se mantuvo hasta el a \acute{n} o de 1968, muchos de los docentes formados en las escuelas normales fueron absorbidos por el sistema p \acute{u} blico (Pacheco y Picardo, 2012).

De estas escuelas normales se destaca la Escuela Normal Superior, fundada en 1952 esta fue la primera en proponer una formaci \acute{o} n docente en especialidades y cuyo prerrequisito de ingreso era tener un t $\acute{i$ tulo de docente normalista, de bachillerato o de contador (Candray, 2018).

En el periodo de 1941 a 1944 ocurren eventos importantes que le dar \acute{i} an mayor orden a los procesos formativos de maestros, por un lado, en 1941 fue promulgada la “Ley Org \acute{a} nica de Educaci \acute{o} n P \acute{u} blica” con \acute{e} sta se estructuraba la educaci \acute{o} n en 4 niveles, infantil, primaria, secundaria y profesional; lo que permit \acute{i} a por primera vez se implementara una ley para administrar todas las ramas de la educaci \acute{o} n (MINED, 2017).

Otro hecho importante se da en 1942 donde la administración del Ministerio de Instrucción Pública la componía una Oficialía Mayor que estaba encargada de administrar la Escuela Normal de Maestros y La Escuela Normal de Maestras “España”.

Durante los años 1858 y 1968 funcionaron en el país 67 escuelas normales, de varones y de señoritas y mixtas, en horario matutino, vespertino y nocturno, muchas de estas escuelas no contaban con condiciones mínimas para la formación docente, estas escuelas fueron cerradas en 1968 para concentrar esfuerzos en lo que sería la propuesta de formación de docentes más prometedora de la época.

Ciudad Normal Alberto Masferrer nace en 1968 después de la reforma educativa del mismo año en la cual se cerraron las escuelas normales existentes en el centro, occidente y el oriente del país, esta fue la encargada de la formación inicial y en servicio de los docentes hasta el año de 1980, año en que se cerró por la disminución en el gasto público en educación y por la injerencia del conflicto armado.

Pacheco (2013) menciona que los docentes que eran formados en Ciudad Normal Alberto Masferrer gozaban de un estipendio de vida, así como de una beca de estudios. En “Ciudad Normal Alberto Masferrer”, también se implementaron programas de perfeccionamiento de docentes en servicio, programas de formación de directores y subdirectores de centros educativos, así como de formación de supervisores escolares.

Puede decirse que los elementos que hicieron de Ciudad Normal Alberto Masferrer una experiencia promisoriosa fueron: i) proceso de selección de aspirantes con exigentes y adecuados criterios; ii) creación de escuelas de aplicación y espacios de práctica, de ensayo y de experimentación pedagógica que les permitía a los estudiantes contrastar la teoría con la práctica; iii) inculcar compromiso con la educación de la niñez y juventud, así como con las comunidades (mística docente); iv) modalidades flexibles y diversas de formación; un currículo centrado en el niño-a (sujeto del aprendizaje) v) ambiente formativo y propicio para el aprendizaje y vi) articulación de la formación con las

necesidades cuantitativas y cualitativas de docentes. (Pacheco y Picardo, 2012, pp. 24-25).

En ciudad Normal se contó con docentes formadores de la mejor calidad, profesores con nivel de doctorado en física, doctores en educación y doctores en educación física. Además, con el apoyo de la cooperación del Japón, El Salvador fue el primer país de Latinoamérica en recibir en 1968 voluntarios quienes fueron destinados a la formación de los docentes específicamente en la especialidad de educación física.

A raíz del cierre de la institución, los institutos tecnológicos que realizaban formación en áreas técnicas crearon departamentos de pedagogía que se encargarían de la formación de docentes; también hubo una gran proliferación de Universidades privadas que a pesar de no contar con recursos adecuados se encargaban de la formación de docentes. Según Pacheco y Picardo (2012):

En la década de los 80, las universidades privadas que ofrecieron las carreras de profesorado eran 32 a nivel nacional” y continúa diciendo que “los planes y programas que se desarrollaban en estos centros educativos no respondían a una normativa nacional (p.18).

Para el año 1996 se aprueba la Ley de Educación Superior, la Ley de La Carrera Docente y la Ley General de Educación (MINED, 2017).

Las Normas y Orientaciones Curriculares para la Formación Inicial de maestros fueron creadas en el año de 1997 en el marco de la Reforma Educativa en marcha.

En el 2001 el MINED puso énfasis en las acciones de apoyo pedagógico para el docente, creando la figura del asesor pedagógico y creando el sistema de Desarrollo Profesional Docente.

En junio del año 2014, se lanza el Plan Nacional de Educación en Función de la Nación 2014-2019 que contenía entre sus nueve ejes la creación de un Sistema Nacional de Profesionalización Docente en el cual se incluía el Plan Nacional de Formación de Docentes en

servicio, que fue elemento importante para la especialización y formación de los docentes en servicio de la nación (MINED, 2017).

El Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público se estableció como una de las propuestas principales para garantizar la formación de docentes, y como una estrategia para la construcción de un Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, el Plan se desarrolló en tres fases:

- I. Desarrollo del Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público.
- II. Reformulación de la formación inicial y reformas al currículo nacional.
- III. Desarrollo del Plan de posgrados y especialización docente.

Estas fases quedaron sin completar debido a que en junio de 2019 entró una nueva administración ministerial, la cual dio por terminada esa experiencia formativa para los docentes en servicio. Lo que sí quedó claro fue la importancia de los formadores de docentes, su selección, seguimiento y formación continua.

El objetivo del Plan Nacional de Formación de Docentes fue el de desarrollar el subsistema de formación de docentes en servicio como elemento estratégico del Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente y como plataforma de reformulación de la formación inicial, a través de la creación de los núcleos de expertos y especialistas y del fortalecimiento de las capacidades de la planta docente en servicio en el sector público. (MINED, 2005, p. 11)

Y entre los objetivos específicos se puede mencionar el fortalecimiento de las competencias del cuerpo docente, actualizar y profundizar los fundamentos teóricos y metodológicos, consolidar equipos de especialistas en distintas disciplinas, desarrollar capacidades institucionales de alto nivel para la cooperación técnica y fortalecer a la Universidad de El Salvador como instancia referente de la formación docente en el país.

El propio plan de formación fue preparando a los formadores de docentes, llamados especialistas debido a la escases de personal idóneo para realizar dicha función. Este grupo de especialistas fue formado por el llamado grupo de expertos. En este grupo de formadores se incluyeron profesores universitarios, profesionales, consultores independientes, profesionales formados en el exterior y personal del Ministerio de Educación. Al final de la implementación del plan en el 2019 se lograron incluir en los núcleos de formadores, alrededor de 419 profesionales (formadores de especialistas) en 17 especialidades, los cuales formaron a cerca de 2,200 especialistas (formadores de docentes).

La formación continua de los formadores de especialistas consistió en orientar jornadas de reflexión sobre la práctica, planificaciones colaborativas semanales, procesos de inducción para el manejo de la clase y orientaciones de la coordinación para los procesos administrativos. La estrategia de formación continua con este grupo formador, tan diverso en sus especialidades fue los círculos de estudio en cada grupo de especialidad, en donde profundizaban acerca de los contenidos disciplinares y alternativas metodológicas.

El Plan Nacional de Formación de Docentes propuso un modelo o perfil de docente que el sistema educativo requería con elementos como se presentan en la figura 1:

Figura 1

Modelo o Perfil de Docente que el Sistema Educativo Requiere



Nota: Elaboración propia tomado de Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público 2015-2019.

“Pese a los esfuerzos positivos que se han hecho, el país no tiene un sistema de desarrollo profesional docente que articule todas sus partes” (MINED, 2015, p. 25). Es por ello que en febrero del 2018 se funda por decreto legislativo N°913 el Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD), esta institución estaría encargada junto con el Ministerio de Educación de parte de la formación de los docentes inicial y en servicio, así como de la formación de formadores, planes que comenzaron a implementarse en los años 2019 y 2020.

Al respecto, la Ley de Creación del Instituto Nacional de Formación Docente en el artículo 2 menciona que “El INFOD tendrá por objeto la formación inicial y permanente de profesionales para el ejercicio de la carrera docente, la formación de postgrado en diferentes especialidades y la actualización de sus conocimientos” (Ley de Creación del Instituto Nacional de Formación Docente, 2018, p. 2).

Algunas de las competencias del INFOD son, la formación inicial de los docentes, la capacitación y actualización, la especialización de docentes a nivel de grado y postgrado entre otras.

Sobre los planes y programas de formación de docentes que desarrolló el Instituto Nacional de Formación de Docentes para el periodo comprendido entre 2019 y 2020 se beneficiaron a 32,263 personas con el siguiente detalle como se presenta en la tabla 1:

Tabla 1

Docentes Atendidos por INFOD en el Periodo 2019 – 2020

Sexo	Cantidad
Mujeres	16,900
Hombres	15,363
Total	32,263

Nota: Tomado de Memoria de labores (MINED, 2020, p. 98)

El Instituto Nacional de Formación Docente para el periodo 2019-2020 tuvo los siguientes logros en relación con la formación de formadores de docentes:

- ✓ Inicio del Plan de Formación de Formadores 2019/2020 con 91 participantes en las diferentes especialidades.
- ✓ Ajustes de ruta de diseño y elaboración de mapa funcional para la consolidación de perfiles profesionales y competencias para los planes de estudio de la Formación Inicial de Docentes. (MINED, 2020, pp. 98-99).

Las proyecciones para el periodo de junio 2020 a mayo 2021 en relación con la formación de formadores fueron las siguientes:

- ✓ Validar, con los diferentes sectores, e iniciar la implementación de la Política de Profesionalización Docente 2019-2024.
- ✓ Gestionar el núcleo de especialistas disciplinares clave para el diseño y la elaboración de los módulos del Plan Formador de Formadores en nuevas especialidades.
- ✓ Implementar la primera cohorte del Plan Nacional de Formación de Formadores en las especialidades de Lenguaje y Literatura, Educación Artística y Educación Física.
- ✓ Graduar a la primera cohorte del Plan de Formación de Formadores (MINED, 2020, pp. 98-99).

Para el periodo 2019 a 2024 se estipula en el Plan Cuscatlán de educación, como una de sus metas la dignificación del magisterio, las actividades de esta meta son:

1. Revisión y equidad salarial otorgando plazas a docentes, subdirectores y directores de acuerdo a su experiencia y vocación de servicio, llegando a una verdadera meritocracia.
2. Reformulación a la Ley de la Carrera Docente

3. Formación docente en gestión escolar, pedagogía, planificación, administración, ciencia, filosofía y práctica docente, que llevará al cuerpo docente nacional a un nuevo y mejor nivel profesional. (Plan Cuscatlán, 2019, pp. 86-87)

Falta ver los logros de esta propuesta, ya que por su grado de generalidad no se identifica en específico las acciones que se están desarrollando.

En cuanto al Plan Cuscatlán y las estrategias implementadas en el periodo 2018-2019 se puede mencionar la continuidad del Programa de Formación Continua de Docentes el cual tiene por objetivo fortalecer las competencias profesionales de los docentes, para ello en el 2019 se realizó las siguientes actividades:

- ✓ Diseño e implementación de 24 cursos virtuales en seis especialidades.
- ✓ Desarrollo de los módulos 4 y 5 para 234 docentes de Educación Física y 242 docentes de Educación Artística; así como el desarrollo de los módulos 2 y 3 a 876 docentes de inglés.
- ✓ Desarrollo de módulos de recuperación para 80 especialistas de inglés y 300 de Primera Infancia.
- ✓ 480 docentes formados en Geogebra.
- ✓ Módulos 2 y 3 en náhuat.
- ✓ Seguimiento a procesos formativos implementados por FHI 360 y Escuela Americana en el marco de FOMILENIO II.
- ✓ Rediseño de 128 cursos virtuales en 10 especialidades de Educación Básica y Media.
- ✓ Certificación de 462 especialistas y docentes en diciembre de 2019.
- ✓ Elaboración de encuesta de opinión a especialistas certificados del PNFD.
- ✓ Actualización de la base de datos del núcleo de expertos en las diferentes especialidades ofertadas. (MINED, 2020, pp. 95-97).

Como puede verse, existe énfasis en la formación continua de docentes, sin embargo, para la formación continua de formadores de docentes no se identifican acciones ni inversión para ese período.

Al respecto de la inversión pública en procesos de formación, en la tabla 2 se presenta la descripción encontrada en diversas fuentes.

Tabla 2

Inversión en Formación Continua de Docentes en Servicio

Período	Monto	Fuente	Objetivo
2009-2013	\$6,462,000.00	Martin, P. y Bodewig, C, 2020, p. 16)	Programas de formación continua
2014-2018	\$11,946,093.62	PNFD	Formación continua de docentes en servicio
2018-2019	\$3,853,281.43	Memoria de labores MINEDUCYT	Formación continua de docentes en servicio
2019-2020	\$ 770,000.00	Memoria de labores MINED	Formación continua de docentes en servicio
2019-2020	\$ 1,466,515.24	INFOD	Formación continua, inicial e investigación.

Nota: Elaborado de memorias de labores del MINEDUCYT (diferentes años) y otras fuentes.

La historia de la formación de docentes en El Salvador ha tenido altibajos, tropiezos y avances importantes, tanto con la creación de marcos institucionales de acción, la elaboración de leyes para la formación y el establecimiento de instituciones regionales de formación de docente, son evidencia de la importancia que tiene la formación para los gobiernos.

1.2 Marco Normativo de la Formación Continua de Docentes

Sobre el marco normativo de la formación de docentes se presentan elementos importantes que se pueden rescatar, en tres leyes de la república existen en diferentes artículos que buscan

garantizar la formación para docentes de forma profesional y accesible; en el capítulo cinco sobre los Educadores, educandos y padres de familia de la Ley General de Educación estipula que:

Art. 86. “El Ministerio de Educación coordinará la formación de docentes para los distintos niveles, modalidades y especialidades del Sistema Educativo Nacional, así como, por las condiciones de las instituciones que la impartan” (Ley General de Educación, 2016, p. 17).

También en el Art. 87 menciona que “El Ministerio de Educación velará por que las instituciones formadoras de docentes mantengan programas de capacitación y actualización para estos docentes” (Ley General de Educación, 2016, p. 17).

En la sección de disposiciones generales sobre Planes y Programas de estudio para la carrera docente en el artículo 64:

Los planes de estudio para formar profesores y licenciados en ciencias de la educación, para el ejercicio de la docencia en los niveles de educación parvularia, básica y media, y otros, para habilitar al ejercicio de la docencia en dichos niveles serán determinados por el Ministerio de Educación con la opinión del Consejo de Educación Superior. (Ley de Educación Superior, 2014, p. 21)

Tanto en la ley de educación superior como en el reglamento general de la ley de educación superior no se estipula mecanismos para la selección de formadores de docentes ni con la existencia de un perfil para el docente formador de docentes.

Existe una mención en el capítulo II, artículo 5 en el Reglamento Especial para el Funcionamiento de Carreras y Cursos que habilitan para el ejercicio de la docencia en El Salvador que se refiere a que las Instituciones de Educación Superior (IES) autorizadas para formar docentes, deben presentar cada año al Ministerio de Educación un plan anual de actualización profesional para formadores de docentes, con al menos un curso sobre la especialidad por cada semestre, con duración mínima de 40 horas efectivas. De este

requerimiento, al solicitarlo a la Unidad de Acceso a La Información Pública no se obtuvo respuesta ya que no hay un registro de dichos planes y sus resultados.

En cuanto al marco legal de la formación de docentes, la Ley de La Carrera Docente estipula en el capítulo segundo, sección “A” referente a la formación del educador, en el artículo cinco que: “Es deber del Ministerio de Educación planificar y normar de manera integral la formación de los educadores para lograr los objetivos siguientes” (Ley de La Carrera Docente, 2019, p. 2).:

1. Formar de manera adecuada, científica y ética, a los docentes para los distintos niveles y especialidades educativas; promoviendo y fomentando la investigación para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje;
2. Estimular la superación y eficiencia de los educadores, mediante un sistema de remuneración acorde con su formación académica y antigüedad;
3. Preparar educadores en el número suficiente y necesario para cubrir las necesidades educativas de la población;
4. Proporcionar y garantizar, en lo posible, plena ocupación a los educadores que se formen; y,
5. Promover la educación nacional como instrumento que facilite el pleno desenvolvimiento de la personalidad de los educandos y el desarrollo social y económico del país. (pp. 2-3).

Estos deberes podrían aplicarse también a la preparación, desarrollo y formación del personal formador de docentes.

La sección “C” sobre el ejercicio de la docencia el artículo 14 menciona que “La docencia es una carrera profesional y para ejercerla en centros educativos del Estado o privados en cualquiera de los niveles educativos son necesarios los siguientes requisitos” (p. 4):

1. Poseer el correspondiente título pedagógico reconocido por el Ministerio de Educación;
2. Estar inscrito en el Registro Escalafonario; y,
3. No tener ninguna de las incapacidades para el ejercicio de la misma.

Mientras que el capítulo cinco sobre Formación y Perfeccionamiento Docente en el Artículo 27 menciona que “La formación de educadores estará dirigida a su profesionalización y especialización y será reforzada con procesos de actualización y perfeccionamiento docente” (p. 8).

El Art. 28. Menciona qué:

El ministerio de Educación podrá reglamentar y desarrollar programas de estudio de especialización y perfeccionamiento para docentes en servicio de todos los niveles, procurando para tal efecto la colaboración de las instituciones de educación superior salvadoreñas y extranjeras, institutos de investigación u organismos estatales nacionales e internacionales, pudiendo formalizar con ellos convenios de cooperación e intercambio docente y técnico. (Ley de La Carrera Docente, 2019, p. 8)

La Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente establece líneas de acción específicas que orienten la generación de procesos que ayuden a fortalecer la gestión pedagógica de las y los profesionales de la educación.

Esta política aborda siete elementos importantes:

1. Principales desafíos vinculados a la profesión docente.
2. Construcción participativa de la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente.
3. Fundamentos de la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente.
4. Componentes y líneas de acción.
5. Líneas de acción: Objetivos y acciones prioritarias.
6. Mecanismos de seguimiento y evaluación.
7. Financiamiento y gestión de la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente.

La Política Nacional de Desarrollo Profesional reconoce la importancia de la formación de docentes al decir que: “Las y los profesionales de las diferentes instituciones formadoras que ofrecen las carreras de profesorado deben mejorar su función formadora, potenciando sus competencias académicas disciplinares y su desempeño didáctico en el aula”. (MINED, 2011, p. 7)

Para la realización de la política se identificaron cinco categorías de análisis y consulta:

1. Cultura docente.
2. Formación inicial de docente.
3. Formación continua.
4. Práctica docente.
5. Valoración Social.

El resultado de la consulta fue la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente cuyo objetivo es:

Fortalecer la profesión docente mediante un sistema de desarrollo profesional que fomente el compromiso individual y colectivo del profesorado, potenciando sus capacidades pedagógicas y disciplinares, reconociendo su función social y estimulando la mejora de su desempeño a través de procesos de cualificación y evaluación que propicie aprendizajes significativos y eleven los resultados académicos del estudiantado salvadoreño. (MINED, 2011, p. 19)

Es importante mencionar para los intereses de esta investigación las líneas de acción que se destacan de los componentes de la política, por ejemplo, en cuanto a la formación inicial se presenta la tabla 3 con las líneas de acción y acciones.

Tabla 3*Líneas de Acción y Acciones Prioritarias de la Política Nacional de Desarrollo Profesional**Docente*

línea de acción	Acciones prioritarias
Diseño, divulgación y desarrollo de un modelo educativo que eleve la calidad de formación inicial docente.	1.4 Regular la admisión de aspirantes a la carrera mediante el establecimiento de requisitos y mecanismos de evaluación como pruebas cognitivas, psicológicas, entrevistas, procesos propedéuticos y otros. 2.1 Asegurar que las y los profesionales que asumen el rol de formadoras y formadores posean formación relacionada con el área educativa, considerando como mínimo una titulación de maestría, además de contar con experiencia docente no menor de cinco años en los niveles de educación parvularia, básica o media.
Formación de los formadores del estudiantado de las carreras docentes.	2.2 Diseñar un plan de formación conjunto entre las instituciones formadoras y el Ministerio de Educación, que priorice las competencias y contenidos programáticos relacionados con el nuevo modelo de formación inicial docente. 2.3 Gestionar y aportar recursos de manera compartida entre el Ministerio de Educación y las instituciones formadoras para la ejecución de formadoras y formadores. 2.4 Diseñar un proceso de acreditación de profesionales interesados en asumir el rol de formadores en las instituciones públicas y privadas que ofrecen carreras docentes, requiriendo que la contratación sea exclusiva para las y los profesionales acreditados. 2.5 Preparar el andamiaje técnico y legal para la aplicación del proceso de acreditación de formadores y formadoras de docentes.

Nota: Elaboración propia basada en la Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente (MINED, 2011, pp. 31-32).

1.3 Instituciones encargadas de la formación de docentes y estrategias de formación.

En la tabla 4 se presentan algunas características de las diferentes instituciones que realizaron formación de docentes, con la intención de presentar las diferencias entre ellas, cada una de estas tiene elementos característicos que le dieron su naturaleza de formación.

Tabla 4

Características, Logros y Fracasos de Algunas Instituciones Formadoras de Docentes en la Historia Educativa de El Salvador

Año / Periodo	Institución	Características, logros y fracasos
Siglo XIX	Escuelas rurales	Formación empírica, se enseñaba principalmente a leer, escribir, contar y filosofía. Se escogía al alumno que hubiera cursado tercero o cuarto grado o que hubiera realizado proceso de auto formación, y se le asignaba para dar clases a la población de una localidad.
1858 – 1968	Escuelas normales	Uno de los principales logros de las escuelas normales fue el abandono progresivo del empirismo, en un periodo de poco más de 100 años, llegaron a funcionar 67 escuelas normales. Se impartían asignaturas científicas y pedagógicas. El plan de formación tenía una duración de dos años y el requisito de ingreso era tener sexto grado, la enseñanza que se impartía estaba enfocado en el estudiante.
1968 – 1980	Ciudad Normal Alberto Masferrer	Profesores graduados no contratados por el estado Administrada por el estado salvadoreño, se considera una de las apuestas más importantes en formación de docentes. Uno de los grandes logros fue la contratación del 100% de los docentes graduados, por el Ministerio de Educación
1981 – 1987	Institutos tecnológicos	No contaban con recursos organizacionales ni humanos para la formación. Mínimo requisito de ingreso. Saturación de docentes graduados causó que el Ministerio de Educación de turno suspendiera los nuevos ingresos a las carreras docentes en el año de 1987.
Años 80	Universidades privadas	La mayoría de estas no contaban con recursos materiales ni humanos suficientes.

2014 – 2019	Formación MINED	Amplia cantidad de programas de formación que impartían, se estima que llegaron a ser alrededor de 90. Grandes cantidades de docentes graduados no absorbidos por el sistema educativo. Base para un Sistema Nacional de Profesionalización Docente, Elaboración e implementación del Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público. Modelo metodológico, pedagógico y disciplinar con propuesta de formación presencial y semipresencial.
2018 – 2021	INFOD	Es la institución encargada de la formación continua, inicial y de formadores, realizando planes de formación semipresencial y virtual.

Nota: Elaboración propia basada en Pacheco y Picardo (2012) y MINED (2014).

Es evidente que la formación de los docentes es un elemento importante para los gobiernos y las universidades pues se espera que al mejorar la calidad de los docentes se mejore su práctica y a través de esa se mejore la calidad de los aprendizajes de los alumnos y el funcionamiento de los centros escolares.

Se presenta a continuación una breve reseña sobre las estrategias e instituciones que han formado docentes en algunos países de Latinoamérica.

Las políticas de formación continua de docentes son relativamente nuevas si se comparan con las políticas de formación inicial las cuales se remontan aún más en la historia, como menciona Vezub (2019), “En la mayor parte de los países las acciones de capacitación fueron emprendidas por las áreas o direcciones responsables de la educación, básica, media o inicial sin que existiera organismos específicos” (p. 9). Y menciona además que las primeras ofertas de formación continua de docentes de los países de Latinoamérica fueron impulsadas por instituciones privadas con la intención de monetizar los procesos de formación y la venta de sus textos.

Vezub (2019) menciona que “todas las leyes nacionales de educación realizan menciones a la formación / capacitación / perfeccionamiento / desarrollo y actualización de los

docentes, educadores o personal de la educación” (p. 13). Esta aproximación permite identificar ciertas similitudes entre las orientaciones legales de la formación de docentes entre países de la región y El Salvador

En la tabla 5 se presentan las leyes de diversos países latinoamericanos y sus menciones específicas sobre formación de docentes.

Tabla 5

Leyes que Garantizan la Formación de los Docentes en Algunos Países Latinoamericanos

País /año	Ley o política	Mención
Costa Rica 1957	Ley fundamental de Educación.	Art. 26 “El estado ofrecerá, por medio del Ministerio del ramo, programas de formación profesional y de adiestramiento para el personal en servicio”
Panamá 1946, Mod 1995	Ley orgánica de Educación.	Se refiere a la necesidad de organizar cursos que eleven la eficiencia y calidad del docente en tres términos: “Formación, capacitación y perfeccionamiento”
Argentina 2006	Ley de Educación Nacional 26026	Art. 73 “Ofrecer diversidad de dispositivos y propuestas de formación posteriores a la formación inicial que fortalezcan el desarrollo profesional de los/as docentes en todos los niveles y modalidades de enseñanza”
Paraguay 1998	Ley General de Educación	En el Art. 132 determina que el MEC debe establecer programas permanentes de “actualización, especialización y perfeccionamiento”
Ecuador 2011	Ley orgánica de Educación Intercultural	Art. 112 “Proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación que promueve la formación continua del docente”

Nota: Elaboración propia basada en Vezub 2019, pp. 13-14

Al igual que en El Salvador en algunos países de Latinoamérica existen instituciones creadas por los gobiernos locales para garantizar la implementación de las estrategias de formación de docentes, estas instituciones son diversas de acuerdo con las necesidades de su población, cuentan con propuestas propias, cultura académica, formas organizativas propias, etc. También en los países latinoamericanos y con intención de institucionalizar el Desarrollo

Profesional de Docentes, existen diferentes instituciones que se encargan de la formación de docentes en servicio.

Qué existan instituciones tanto públicas como privadas, demuestra que la formación de los docentes es una necesidad que se busca satisfacer. Por ejemplo, en El Salvador existieron los Centros de Desarrollo Profesional Docente, posteriormente los Centros de Formación de Docentes y en la actualidad el Instituto Nacional de Formación de Docentes (INFOD). En Costa Rica son los Centros de Formación, en Argentina el Instituto Nacional de Formación Docente, en México los Centros de Maestros y en Panamá los Centros de Capacitación Regionales por poner algunos ejemplos.

Estas instituciones tienen algunas características comunes como espacios físicos, tecnología, se encuentran ubicados en regiones accesibles, brindan propuestas de formación en modalidades diversas. La creación de organismos o de instituciones especializadas en algunos países, es otro indicador del proceso de institucionalización. En algunos casos estas instituciones atienden de manera directa en la oferta de la formación continua de docentes, en otros asumen un papel más rector de la política mediante la planificación, la elaboración de los planes nacionales, definición de las áreas prioritarias, licitaciones, acreditaciones de los programas, mecanismos de seguimiento, evaluación o elaboración de materiales, formación de capacitadores, etc.

En la tabla 6 se muestra los institutos u organismos específicos dedicados a la función de la formación continua de docentes en algunos países de Latinoamérica.

Tabla 6

Países que Cuentan con Institutos u Organismos Específicos Para la Formación Continua de los Docentes

País	Nombre	Sigla	Año de creación
Argentina	Instituto Nacional de Formación Docente	INFoD	2007
Chile	Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas	CPEIP	1967
Costa Rica	Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano	IDPUGS	2008
El Salvador	Instituto Nacional de Formación Docente	INFOD	2018
República Dominicana	Instituto de Formación y Capacitación Magisterial	INAFOCAM	2000

Nota: Tomado de (Vezub, 2019, p. 21)

Como antecedente es necesario conocer algunos de los programas de formación continua que se ejecutan en algunos países de Latinoamérica. Cada plan de formación tiene sus particularidades y diferencias y estas responden a las necesidades de formación de sus pueblos, desde propuestas de formación generales hasta propuestas específicas cada país busca fortalecer las competencias de sus docentes mediante sistemas de actualización.

Algunos países para darle mayor fortaleza a sus procesos de formación delegan parte de esta responsabilidad a unidades educativas descentralizadas quienes se encargan de la formación de los docentes es el caso de Panamá, Perú y Colombia, mediante unidades de gestión en el caso de Perú o de Comités Regionales de Formación en el caso de Panamá, Colombia por ejemplo cuenta con un subsistema de Formación en servicio en el cual la mayoría de su planificación es descentralizada, y también, cuenta con un programa de formación que busca mejorar los aprendizajes de áreas específicas de estudiantes en centros educativos con desempeño insuficiente, para ello se capacita primero docentes que luego se vuelven tutores (Vezub, 2019).

Otros países optan por la elaboración de Planes o programas de formación de docentes con los cuales se busca abarcar a la mayoría de su planta docente, Paraguay por ejemplo tiene el programa PROCEMA que lo implementa desde el año 2016, Costa Rica elaboró el Plan ACTUALIZÁNDONOS un programa institucional que busca fortalecer las competencias docentes en diversos aspectos como la transformación curricular, equidad e inclusión, ciudadanía y otros.

El programa Nacional de Formación Permanente desde el 2013 en Argentina está destinado a las instituciones de educación obligatoria e institutos superiores con modalidad presencial y virtual con formación docente especializada, en Uruguay surgió en el año de 1998 una propuesta de formación que busca capacitar y apoyar a los docentes de tiempo completo llamado Programa de apoyo a la mejora de la calidad de la Educación Inicial.

Hay programas más nuclearizados como en Cuba y el programa “autosuperación” donde cada educador a partir de la evaluación de desempeño elabora un plan de desarrollo individual que organiza el estudio y la consulta de materiales científico-técnicos y pedagógico-metodológicos según las necesidades personales, de estos planes el director de los centros escolares es el único encargado tanto del seguimiento como de la evaluación del cuerpo docente

En Chile se llevan a cabo estrategias denominadas “Planes Locales de Formación para el Desarrollo Profesional”, en estos planes los cuerpos directivos diseñan e implementan planes de formación enmarcados en los planes de Mejoramiento Educativo, en el cual “los docentes, en equipo e individualmente, prepara el trabajo en el aula, reflexiona sobre su práctica y la evaluación y reciben retroalimentación para la mejora de esa práctica” (Vezub, 2019, p. 39).

En El Salvador por medio de los últimos procesos de formación de docentes en servicio se ha tenido logros importantes, como la participación en formación de alrededor de 29,000 docentes y especialistas y el aprovechamiento del personal certificado para la réplica de

procesos de formación, la investigación y la publicación de textos y propuestas en diversas áreas (MINED, 2019).

El Plan Nacional de Formación de Docentes en el Sector Público nació en el 2015 con el diseño de los planes de formación elaborados por expertos en áreas disciplinares, y se implementaron los primeros módulos de formación en las asignaturas de Lenguaje y Literatura, Matemática, Ciencias Sociales, Biología, Química y Física y también módulos de Educación Básica (MINED, 2015). La estrategia consistió en formar especialistas en todas las áreas curriculares para los diferentes niveles del sistema educativo. Estos especialistas fueron en su mayoría docentes destacados en sus instituciones y recibieron una formación de 8 módulos que combinaban el estudio disciplinar, metodológico y de práctica en el aula, en una modalidad semipresencial (presencial 80% y 20% en línea). La especialización sumaba 960 horas de formación, al final de la misma los docentes recibieron un certificado de especialización respaldado por el MINED.

Para el periodo 2016 - 2017 la cantidad de especialistas y docentes beneficiados llegaba a los 26,810; de estos 24,498 eran docentes y 2,312 eran especialistas, de diferentes áreas y de los niveles inicial y parvularia, básica y media.

Para el año 2017 se tuvo la primera certificación de 932 especialistas en 10 especialidades curriculares. Estos especialistas (nivel de formadores de docentes) cumplieron 960 horas de formación. Además, se contó con 400 especialistas formados en cursos virtuales de Geogebra y 400 formados en enfoque de género. Estos datos indican, que la estrategia formativa a través del Plan de Formación de Docentes estaba dando resultados concretos y prometedores para fundamentar un cambio significativo en las prácticas docentes.

En Educación Media, se beneficiaron a 3,000 docentes con el desarrollo de 8 módulos en seis áreas curriculares. Estos docentes se encontraban en los 14 departamentos del país, con lo cual se estaba generando capacidad territorial.

En el 2019 se agregaron 206 especialistas de inglés, 138 de Educación Artística, 103 de Educación Física y 690 de primera infancia, mientras que se iniciaba con la segunda cohorte de formación de especialistas de Educación Básica y Media. Durante el proceso se atendió al 62% del total de la planta docente pues fueron atendidos más de 29,000 docentes y especialistas y se formaban hasta este periodo 12,835 docentes de Básica y Media.

En este periodo se diseñaron, ajustaron y montaron un total de 80 cursos virtuales para procesos de recuperación de especialista, y se diseñaron 48 cursos virtuales para la formación docente. El Plan de Formación de Docentes, con el apoyo de los especialistas certificados, diseñaron un curso de inducción para los 900 docentes que ganaron plaza oficial en el 2018. Ha sido el primer curso de inducción para docentes que ingresaban al sistema educativo.

En la actualidad, y bajo el nombre de “Programa de Formación Continua de Docentes” se ha continuado con procesos de formación de especialidad y docentes. Los énfasis, estrategias y propósitos han sido ajustados a la nueva administración y del Plan Torogoz (2019-2024).

En la tabla 7 se presenta las cantidades de formadores beneficiados en el periodo 2019-2020.

Tabla 7

Docentes beneficiados en el Programa de Formación Continua, Periodo 2019 a 2020

Población beneficiada	Total	Hombres	Mujeres
Docentes	2,089	835	1,253
Especialistas formadores	1,256	690	565
Total	3,345	1,526	1,818

Nota: Tomado de Memoria de labores MINED 2019-2020, página 95.

Como respuesta al confinamiento causado por la pandemia de Covid-19 en este periodo se realizó la virtualización y montaje de cursos de distintas especialidades.

1.4 Definición o planteamiento del problema

El propósito de la presente investigación es proponer estrategias para realizar la formación continua de los docentes universitarios que implementan programas de formación inicial de docentes. Esto implica indagar acerca de cómo en otros países y en El Salvador se ha realizado esta formación continua, cuál es el enfoque, las metodologías y los recursos utilizados. También implica identificar los factores que dificultan o facilitan la formación continua en el contexto actual y en un futuro cercano, ya que algunas de las prácticas que han surgido en la actual emergencia, se quedarán como prácticas cotidianas.

El desempeño de los docentes universitarios depende de varios factores, uno de ellos es la formación, actualización o capacitación continua que reciben. La relación de formación continua y calidad educativa están relacionados, de tal manera que, si se quieren mejores docentes, se debe estudiar el fenómeno de la capacitación del personal docente de las universidades, especialmente a los docentes que forman docentes, debido a las implicaciones que tiene sus funciones.

La historia muestra que no siempre la formación de los docentes ha tenido los mejores espacios de actuación. En algunos de ellos se ha desarrollado en forma limitada por presiones económicas, sociales y políticas, de tal manera que la formación de los docentes ha tenido que abrirse espacios por los mismos docentes para seguir su actualización y fundamentar innovaciones educativas.

El estudio de la situación en la cual los docentes son formados en las universidades se convierte en una necesidad permanente. El docente universitario formador de docentes tiene un doble compromiso de formar a los aspirantes a ser docentes con calidad y al mismo tiempo autoformarse en la práctica diaria, reflexionando sobre sus propias acciones y participando en las oportunidades de formación profesional que le brinde la universidad en la que labora.

Sin embargo, los escenarios en donde se dan las oportunidades de formación permanente no siempre son las deseables o en la frecuencia que se necesitan. Diversos son

los problemas que ha tenido que afrontar la formación de los docentes, desde los marcos normativos, selección de perfiles, planes de formación, necesidades de formación y políticas de contratación docente entre otras; hacen de este un tema necesario de abordar. Al respecto Samayoa nos dice que:

El problema más difícil de resolver, en lo que concierne a la formación, es que la profesión del magisterio sigue siendo poco atractiva para jóvenes talentosos que aspiran a un futuro económicamente desahogado y tienen opciones mucho más prometedoras en otras profesiones. Con algunas excepciones, los jóvenes que ingresan a los programas de magisterio no son precisamente los más aptos, lo que hace difícil conseguir buenos resultados en su formación académica. Para superar esta limitación, no basta con hacer más rigurosa la selección y más exigente la graduación; es necesario combinar esas medidas con otras que vuelvan más atractiva la profesión.

(Pacheco y Picardo, 2012 p.17)

Las diferentes etapas de la gestión del recurso humano para la formación de los docentes tienen sus particularidades. Desde la identificación, selección, formación y acreditación de aspirantes a docentes, hasta llegar a la contratación, inducción y formación continua ya del docente incorporado a una institución educativa. El elemento clave en ese proceso es el docente universitario formador; asimismo lo es la universidad en la cual se desempeña.

Vezub (2019) señala algunos de los problemas en la región con respecto al desarrollo profesional y la formación permanente:

Se ha establecido que, en el ámbito profesional, la experiencia de la región presenta limitaciones considerables debido a factores tales como la discontinuidad de los programas y las acciones; las escalas de operación; los modelos, diseños y procesos frecuentemente alejados de intereses, entornos y necesidades de los sujetos; las dificultades de acceso; la precariedad de los formadores; la insuficiencia de recursos; y

la falta de definición sobre el tiempo que los individuos o los colectivos pueden dedicar a estos procesos dentro de las jornadas laborales sin perjudicar la atención a los alumnos. (pág. 11)

Según lo anterior, la labor del docente pasa de ser un simple recolector y transmisor de información a convertirse en un transformador social, ya que “la función del docente no se reduce a reproducir la cultura y sus componentes, sino que implica procesos de asimilación, construcción, reconstrucción y mejora de la actividad, fruto de las interacciones de las personas, la sociedad y la historia”. (Chávez y Chacón 2016. Pág. 15)

Las consecuencias de la formación continua de los docentes universitarios que forman los profesores del sistema educativo se multiplican en el ideario social con repercusiones sociales, económicas y políticas. Para que la formación del docente sea exitosa y pueda generar cambios sustanciales en la sociedad deberá ser continua, planificada, organizada y en contacto con los cambios que el mundo afronta. En este sentido se intentará dar respuesta a la siguiente pregunta:

- ✓ ¿Qué estrategias podrían proponerse para la formación continua de docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes en El Salvador?

De esta pregunta principal, se derivan las siguientes:

1. ¿Cuál ha sido el tratamiento histórico que las instituciones universitarias formadoras de docentes han dado a la formación continua de docentes universitarios?
2. ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias que han tenido éxito en la formación de docentes universitarios en El Salvador y en Latinoamérica?
3. ¿Cuáles podrían ser los factores condicionantes positivos o negativos de la formación continua de docentes universitarios que implementan programas de formación docente?

4. ¿Qué estrategia de formación continua para docentes universitarios formadores de docentes sería adecuada como propuesta de plan de mejora?

1.5 Objetivos de la investigación

Objetivo General

Proponer estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes.

Objetivos Específicos

1. Determinar las estrategias, modalidades y metodologías que se han utilizado históricamente en la formación continua de docentes universitarios.
2. Identificar estrategias exitosas de formación continua de docentes a nivel nacional e internacional.
3. Analizar factores que favorecen y desfavorecen la formación continua de docentes universitarios.
4. Proponer un plan de mejora y estrategia de formación adecuada para la formación continua de docentes universitarios involucrados en la formación inicial de docentes.

Para el logro de los objetivos de esta investigación se estudiará y analizará las acciones de formación continua de los profesores universitarios a fin de poder identificar los elementos clave que permitan hacer propuestas de estrategias formativas.

1.6 Justificación del estudio

El propósito de la investigación es identificar cómo se ha realizado la formación continua o permanente del docente universitario, cuáles son los factores que la facilitan y cuáles los que la obstaculizan. Además, se indagará sobre los enfoques, metodología y medios de entrega que

han sido utilizados para implementar las acciones formativas. Esto permitirá identificar experiencias exitosas de formación continua de docentes universitarios de Latinoamérica, Centroamérica y El Salvador, para sistematizar, re-interpretar, re-diseñar y contextualizar aquellas que podrían proponerse para nuestro contexto en formato de estrategias de formación continua.

El investigar el objeto de estudio, adquiere o se reviste de importancia por el impacto que tiene el desempeño del docente universitario en la preparación de los docentes para el sistema educativo nacional. Si los formadores de formadores no se encuentran actualizados, motivados y con las actitudes pertinentes, su impacto en los estudiantes será débil y con consecuencias profesionales y de vida desfavorables para los futuros docentes.

INFOD (2019) Al respecto de la necesidad de formación de formadores de docentes menciona que:

En El Salvador, la política educativa en la última década se ha concentrado en la formación en servicio o continua, buscando superar el modelo de capacitación de los años noventa por el de formación disciplinar; otros factores, como salarios, han sido abordados tímidamente atendiendo a la situación fiscal del país o desde un abordaje no integral, soslayando otros incentivos relevantes; fuera ha quedado una revisión profunda de lo que ocurre en la formación inicial, producto de una desatención histórica del Estado, a pesar de la facultad constitucional de normar y planificar la formación de maestros para garantizar altos estándares, en los últimos 37 años, y hay que decirlo con firmeza, la dimensión totalmente ausente es la referida a los formadores de los futuros docentes (p. 13)

Es importante también conocer que hasta el año 2016 de la totalidad de la planta de formadores de futuros docentes solo 6 contaban con doctorado, 129 con maestría y el resto solamente contaban con título de licenciatura y profesorado.

Otro de los factores que interviene es la relación contractual de los docentes formadores de docentes, pues la mayoría de ellos no son contratados con plaza fija o de tiempo completo sino por hora clase, lo que vuelve evidente que todos estos docentes tengan sus fuentes de ingreso en otra institución o en una o varias universidades privadas, pues según estadísticas brindadas por INFOD la relación de docentes contratados a tiempo completo con hora clase es una relación de seis a uno. (INFOD, 2019)

La transformación de la formación de docentes es una necesidad impostergable, dado las necesidades sociales, económicas y educativas que en la actualidad se le presentan al sistema educativo. Se necesita un docente con competencias del siglo XXI para que le haga frente a estudiantes que presentan necesidades particulares en una sociedad cargada con problemas de convivencia, inseguridad y violencia sistémica.

La formación de los formadores de docentes no debería de ser un proceso accidental, precipitado o caprichoso, pues como se sabe es una necesidad para el fortalecimiento de la labor docente, es necesario definirla y estudiar los componentes y elementos que la circundan.

Se vuelve una necesidad y obviedad la investigación sobre las propuestas de estrategias de formación continua para docentes universitarios encargados de la formación inicial de docentes al saber que el mapa de instituciones de educación superior que imparten carreras de profesorado está compuesto por una universidad estatal (UES) y seis universidades privadas, Universidad Centroamericana, Universidad Don Bosco, Universidad Francisco Gavidia, Universidad Católica de El Salvador, Universidad Pedagógica de El Salvador, y Universidad de Sonsonate, así como dos institutos especializados de educación, el Instituto Especializado de Educación Superior “El Espíritu Santo” y el Instituto Especializado de Nivel Superior “Centro Cultural Salvadoreño Americano”. (Pacheco, 2013, p. 10)

El objetivo de esta investigación es proponer estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes, para lo cual será necesario investigar programas, planes y proyectos relacionados a la formación de docentes

tanto inicial como en servicio. La investigación documental proporcionará interpretaciones que indiquen rutas para seguir profundizando el estudio del objeto de investigación. Brindará también a las universidades, un punto de partida para validar lo que están haciendo o para proponer estrategias innovadoras que mejoren las competencias de los docentes formadores de docentes.

Esta investigación permitirá construir un antecedente para la elaboración de políticas públicas dirigidas a la dignificación, mejora y actualización de los formadores de formadores.

Las mejores estrategias de formación continua para docentes universitarios serán identificadas para que sean valoradas para implementarse en el contexto y realidad nacional, como consecuencia, es importante la investigación sobre la formación docente, su historia, aspectos de mejora para seleccionar y rediseñar.

Recolectar, seleccionar y analizar la información existente relacionada a la formación de docentes brinda valor teórico a la investigación tanto para el conocimiento del tema como para futuros investigadores que abordarán la formación docente en diversos ámbitos.

El valor práctico de la investigación se verá reflejado tanto en el documento como en el plan de mejora o propuesta de formación que será resultado de la investigación teórica y el análisis interpretativo de la realidad y la información.

En estos momentos históricos de emergencia se prueban los sistemas en su flexibilidad y coherencia con los elementos que lo componen y su contexto. Es el momento propicio para investigar los planes o acciones de formación continua que implementan las universidades para proponer estrategias que den respuesta a lo emergente, pero también a lo permanente.

1.7 Alcances y limitaciones del estudio

1.7.1 Alcances

El presente estudio documental es de carácter cualitativo y exploratorio, a través de la revisión de documentos, informes de investigaciones, políticas, propuestas (ensayos), tesis y estrategias de formación (informes de proyectos desarrollados). Se identificarán los factores que han favorecido o desfavorecido la formación docente, las estrategias de formación exitosas y aquellas que hayan fracasado.

A través del análisis documental se conocerán las estrategias de formación exitosas a nivel nacional e internacional y se propondrán estrategias de formación para docentes universitarios encargados de la formación inicial de docentes.

Como resultado final de la investigación se realizará una propuesta teórica de plan de mejora para docentes universitarios involucrados en la formación inicial de docentes.

1.7.2 Limitaciones

A continuación, se presentan algunas limitaciones que se pueden presentar en el transcurso de la investigación.

- ✓ Insuficiente información documentada sobre la formación continua de docentes universitarios, formadores de docentes.
- ✓ Pocas investigaciones relacionadas sobre las propuestas de formación de formadores de docentes.
- ✓ Escasas o nulas propuestas de formación de docentes universitarios por parte de las Instituciones de Educación Superior del país.
- ✓ Nula o escasa información sobre resultados de planes de formación docente por instituciones de educación superior.
- ✓ Nula o escasa información sobre resultados de planes de formación ejecutados por las instancias gubernamentales.

Dichas dificultades serán abordadas en un primer momento yendo a las fuentes primarias de investigación cuando sea posible, realizando entrevistas a docentes formadores de docentes, departamentos pedagógicos de las universidades que imparten la carrera de profesorado y entrevistas a autoridades del Ministerio de Educación e INFOD.

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

En esta sección, se presenta información producto del análisis de los documentos relacionados con el objeto de estudio de esta investigación. El propósito es comunicar una mirada ordenada de los diversos elementos relacionados con las estrategias utilizadas en la formación continua de docentes universitarios, con especial énfasis en los docentes que forman docentes.

2.1 Situación de la formación continua de docentes universitarios formadores de docentes

Para ejercer la docencia en el sector público en los niveles de Primera Infancia, Educación Básica y Educación Media en El Salvador, es necesario primero cursar un proceso educativo de formación inicial en el cual el profesor en formación recibe y crea un marco referencial de saberes teóricos y de conocimientos relacionados a experiencias prácticas que le dan mayor fortaleza a su futuro profesional. Posterior a su formación inicial, lo ideal es que el docente se involucre en procesos de formación continua para seguir en su proceso de actualización y fortalecimiento de competencias durante su vida profesional.

La historia muestra que, si bien se han realizado esfuerzos importantes en cuanto a la formación de docentes, también se debe reconocer que se ha cometido errores significativos que generaron que la formación de los formadores de docentes no tuviera la calidad que se requería. Uno de esos errores fue el periodo de desregularización de la formación de formadores por parte del Ministerio de Educación. En el año de 1980 se cerró Ciudad Normal Alberto Masferrer y la Universidad de El Salvador y la formación de los docentes quedó en

manos de los departamentos pedagógicos de los institutos tecnológicos y de las universidades privadas quienes no contaban con los requerimientos necesarios para brindar una adecuada formación a los docentes y no existía un ambiente de crecimiento o desarrollo profesional para los formadores de docentes. En este contexto, desafortunadamente, se conoce poco sobre las estrategias, mecanismos y métodos que se han utilizado para la formación continua de los formadores de docentes (Candray y Luna, 2019).

Para continuar con el análisis, se presentarán definiciones de conceptos, procesos y elemento clave acerca del objeto de estudio de esta investigación.

Enfoque y significación del proceso de formación docente

Nieva y Martínez (2016), realizan un análisis de la definición y de algunos componentes o elementos de la formación docente, plantean que la formación docente es uno de los procesos humanos esenciales del desarrollo histórico social, que pone a un sujeto como elemento activo del aprendizaje, mencionan también que:

“... es evidente que se requiere una visión más integral al tener en cuenta tanto lo interno como lo externo del sujeto y una relación que se establece con su entorno, su cultura y con los otros, como parte de la historia de su desarrollo y su proyección social”.

(p. 16)

Delgado (2013, citado en Nieva y Martínez, 2016, p. 16) menciona que es necesario abordar el concepto en cuanto al rol que desempeña en la sociedad y la cultura y para ello identifica cuatro paradigmas: el conductista, el tradicional de oficio, el personalista o humanista y el indagador, reflexivo o crítico. En la figura 2 se presentan en forma abreviada.

Figura 2

Enfoques del Concepto de Formación en cuanto al rol que Desempeña en la Sociedad y la Cultura

Paradigma conductista.	• La formación se concibe como entrenamiento y repetición.
Paradigma tradicional de oficio.	• Considera al profesor como una persona que domina la técnica y el arte. Puede desempeñarse sin ningún entrenamiento previo.
Paradigma personalista o humanista	• Hace énfasis en la cualidad del docente como persona, implica el autoconcepto, diálogo y comunicación entre sujetos.
Paradigma indagador, reflexivo o crítico.	• La formación se realiza desde una perspectiva de investigación y reflexión sobre su práctica. Formar al profesor con capacidades reflexivas, sistema de resolución de problemas para examinar conflictos y tomar decisiones adecuadas.

Nota: Elaboración propia basado en Delgado (2013 citado en Nieva y Martínez, 2016, p. 16)

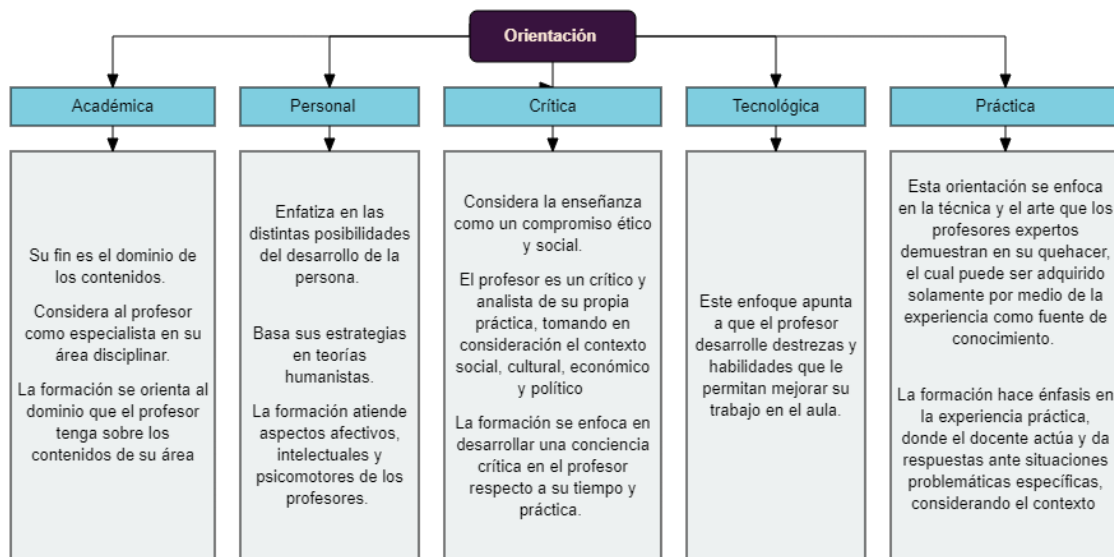
Para Hegel (1993, citado en Villegas Duran, 2008), “La formación es la transformación de la esencia humana” (p. 3). Se puede entender como un proceso de renovación, de transformación o de perfeccionamiento, es un escenario que se busca alcanzar, se debe entender al docente como un ser sin acabar y en constante perfeccionamiento.

Otra definición la aporta Rousseau (s.f, citado en Villegas Duran, 2008), “la formación es la evolución de la educación del hombre” (p. 4) mientras que Goethe concibe la formación como “un viaje hacia el conocimiento y la cultura cuyo objetivo va cambiando en la medida en que cambian los umbrales del viaje de tal modo que siempre se está en proceso de formación y nunca formado” (p. 4)

La formación docente también se puede definir tomando en cuenta la orientación de la conceptualización como se observa en la figura 3.

Figura 3

Orientación de la Conceptualización de la Formación Docente



Nota: Elaboración propia basada de Feiman-Nemser (1989, como se cita en Castro, 2015, p. 26)

Es recurrente que organizaciones como UNESCO insistan en la necesidad de la educación permanente de los profesores universitarios y que su formación docente debería ser una prioridad, y la consideran como elemento fundamental para alcanzar calidad y excelencia de los sistemas de educación superior.

Padilla et al (2015), Conciben la formación de todo docente como:

Una actividad permanente de perfeccionamiento y búsqueda de estrategias para avanzar en la conceptualización y en la definición de los lineamientos concretos para el desarrollo, comprensión y transformación del proceso docente. Un proceso continuo, sistemático, flexible, orientado a preparar a los docentes para la intervención en los procesos educativos a los que se vincula, de manera que puedan satisfacer las exigencias del cumplimiento de los objetivos de formación del profesional, según la

especificidad formativa y promover espacios, experiencias y recursos para el ejercicio de la profesión docente. (pp. 87-88)

Por su parte, Imbernón (2011), define a la formación continua de docentes como “un subsistema específico, dirigido al perfeccionamiento del profesorado en su tarea docente, para que asuma un mejoramiento profesional y humano que le permita adecuarse a los cambios científicos y sociales de su entorno” (p. 88)

Escudero (1998) por su parte menciona que:

“el proceso de formación del docente se sustenta en un conjunto de contenidos formativos, organizativos, profesionales y personales centrados en la enseñanza aprendizaje, implicando estrategias de formación suficientemente diversificadas, capaces de atender a los contenidos, los contextos y el tiempo en que ocurran, los procesos a movilizar y los sujetos implicados desde una perspectiva más integradora; todo en función de unas y otras configuraciones resultantes de la combinación de los distintos elementos”. (p. 88)

Otro de los elementos que es necesario tener en cuenta al momento de hablar de la formación continua de docentes universitarios es el modelo de Desarrollo Profesional Docente el cual se define según Day (2019) como:

El desarrollo profesional consiste en todas las experiencias de aprendizaje natural y en las actividades conscientes y planificadas que pretenden aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o escuela y que, a través de estos, contribuyen a la calidad de la educación en el aula. Es el proceso por el cual, solo y con otros, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza y por el que adquiere y desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas e inteligencia emocional esenciales para la reflexión, la planificación y la práctica profesional adecuadas [...] en cada fase de su vida docente. (p. 211)

La formación continua de docentes está influenciada por diferentes elementos, siendo en primer lugar el docente que está en el centro de la formación y por otro lado el contexto que lo afectan, las necesidades de formación, la tecnología, la sociedad y más. Se puede concretar que la formación del docente universitario es un proceso sistemático cuya característica es entre otras cosas la revisión y actualización de los conocimientos y la cultura enmarcadas en los diversos cambios sociales, tecnológicos e históricos de las sociedades.

Al analizar estas definiciones de formación continua, se pueden diferenciar ciertas características y atributos que debería de tener un formador de docentes. La formación, actualización o capacitación es permanente, con el objetivo de mejorar la práctica docente, mejorar su humanismo, mejorar el dominio de contenidos en un contexto socioeconómico y político determinado. En este sentido, la formación del formador de docentes es su responsabilidad, pero a la vez, también es responsabilidad de la universidad en la cual trabaja.

Modelos de formación continua de docentes

Se presenta ahora los modelos de formación docente y para ello es necesario tomar en cuenta que, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001, citado en Mujica y Rincón, 2011), “la palabra modelo proviene del italiano *modello*, que a su vez proviene del latín *modulus* que significa: molde, medida, cantidad de cualquier cosa”. (pp. 52-53). Es un molde que representa un constructo abstracto de conceptos, teorías, procesos, proposiciones que orientan una acción humana en una realidad dada.

En lo referente a la formación continua, Según Spark & Loucks-Horsley se pueden agrupar cinco modelos: individual, observación-evaluación, desarrollo y mejora de la enseñanza, indagativo o de investigación y de entrenamiento como se presenta en la tabla 8.

Tabla 8*Modelos de la Formación Continua de Docentes Según Spark & Loucks-Horsley*

Modelo	
Individual	Los docentes aprenden cosas por sí mismos, mediante lecturas, conversaciones con otros docentes, probando estrategias de enseñanza, así como la experiencia personal, se intercambian ideas sin la presencia de un programa formal y organizado de formación permanente.
Observación-Evaluación	Responde a la necesidad de los docentes de saber cómo está afrontando la práctica diaria para aprender de ello, predomina la reflexión individual sobre la propia práctica, además de la reflexión en común.
Desarrollo y mejora de la enseñanza	Combinación de modos y estrategias de aprendizaje que resulta de la implicación de los docentes en tal proceso, los docentes aprenden de manera más eficaz cuando tienen necesidad de conocer algo, aquí es insuficiente la actuación que presta al impacto, las experiencias de los profesores.
Entrenamiento	Los profesores cambian su manera de actuar y aprenden a reproducir comportamientos y técnicas que no tenían previamente, lo que constituye un medio para adquirir cambios significativos, conocimientos y estrategias de actuación.
Indagativo o de investigación	La investigación juega un papel importante para el profesorado, se pueden detectar problemas y también resolverlos, se recopila información sobre el problema inicial que implica un estudio bibliográfico, aquí es necesario una ayuda externa que se concreta en una formación específica sobre el tema o el problema metodológico de investigación, esto ayuda al profesorado a dar sentido a sus propias experiencias.

Nota: Elaboración propia tomado de Spark & Loucks-Horsley (1990).

Esta primera clasificación nos muestra una orientación de los modelos hacia el docente.

Por su parte Ávalos (2007) presenta los **sistemas formales** de desarrollo profesional docente como una de las estrategias de formación continua de docentes más exitosas, menciona que estos sistemas generalmente descansan en una base legislativa y que los gobiernos planifican las modalidades, alcance y el incentivo o recompensa que se ofrecerá como estimulante a la participación. El autor identifica tres tipos:

1. Actividades organizadas centralmente para el conjunto de docentes o grupos específicos, que pueden ejecutarse en forma descentralizada.

2. Actividades descentralizadas en la medida en que las prioridades y la ejecución se deciden localmente.
3. Actividades decididas en los establecimientos educacionales (o sus dependencias administrativas), aun cuando su financiamiento provenga de fondos centrales (vía una asignación específica, programas especiales o proyectos). (p. 5)

Barahona et al (2006) por su parte mencionan que los modelos de formación son eslabones importantes de la formación de los docentes, pues se vuelve parte de los enfoques de su formación y generalmente guían la posterior práctica del docente, los autores presentan cinco modelos, el modelo Perennialista, Práctico-artesanal, Academicistas, Tecnocista eficiente y Hermenéutico, en la tabla 9 se presentan estos modelos que a diferencia de los anteriores se enfocan en el conocimiento y en la práctica del docente.

Tabla 9*Modelos de Formación Continua de Docentes Según Barahona et al*

Modelo	Característica
Perennialista	Este modelo centra su atención en la formación de los contenidos académicos del currículo.
Práctico- artesanal	En este modelo la enseñanza se entiende como una acción artesanal que se aprende en taller, por lo tanto, parte de esa enseñanza se transmite de generación en generación. Se trata entonces de generar buenos reproductores.
Academicista	En este modelo la formación “pedagógica” queda relegada a un segundo plano pues el conocimiento y dominio disciplinar es esencial, se considera que el saber pedagógico puede adoptarse con la experiencia en aula por lo tanto la disciplina que se enseña deberá estar por delante de todo. “El docente no necesita el conocimiento experto sino las competencias requeridas para transmitir el guion elaborado por otros, como un locutor hábil, modelo que supone que cualquier persona con conocimientos pedagógicos se puede convertir en educador” (p. 38)
Tecnicista eficientista	En este modelo el valor está en la práctica, el docente se identifica como un técnico que convierte los currículos prescritos mediante procesos eficientes y economía de esfuerzos. “El docente no necesita dominar la lógica del conocimiento científico, sino las técnicas de transmisión y está subordinado, no solo al científico de la disciplina, sino también al pedagogo y al psicólogo” (p. 39)
Hermeneutico- reflexivo	Supone la enseñanza como una actividad compleja, el formador o docente debe enfrentar con creatividad y sabiduría situaciones prácticas e involucrar al colectivo en la tarea. “Según este modelo, el docente debe formarse para la democratización y transformación de la escuela, y cuya meta esencial es la modificación de las relaciones sociales que se conforman en el proceso institucional y la enseñanza” (p. 41)

Nota: Elaboración propia basado en (Barahona et al, 2006, pp. 37-41)

Aramburuzabala, Hernández-Castilla y Ángel-Urbe (2013, citados en Castro, 2015, p. 25) presentan seis modelos a los que, según los autores, comúnmente se orientan las acciones formativas para el profesorado universitario como se presenta en la tabla 10.

Tabla 10*Modelos a los que se Orienta la Formación Continua de Docentes Universitarios*

Enfoque	Características
El profesor	Es el modelo más antiguo. Su objetivo final casi siempre se refiere a la mejora de las competencias docentes del profesor en diferentes contextos y temas, tales como la enseñanza en el aula, el trabajo con grupos grandes y pequeños, las tutorías, la gestión del laboratorio, la evaluación de los estudiantes, entre otros.
El estudiante	Se ocupa de “cómo aprenden los estudiantes” y presta especial atención a las relaciones e interacciones entre profesores y estudiantes.
La propia institución	Tiene como unidad de análisis la universidad. Se fija en las implicaciones institucionales de la formación del profesorado para la universidad en su conjunto. Sigue un esquema de “capital humano” (los profesores), insumos (necesidades de capacitación), y resultados formativos (competencias adquiridas y su repercusión) Busca la mejora de la calidad educativa, la eficiencia y el clima laboral dentro de la universidad.
El sector	Sitúa el nivel de análisis en las iniciativas que tiene lugar a escala sectorial, como, por ejemplo, las grandes administraciones educativas; su perspectiva más global y reciente es la elaboración de acciones formativas precisamente a nivel de sector, para todas las universidades y todo el sistema de enseñanza superior de una región, zona o país.
La colaboración entre profesores	Asigna una especial importancia al factor humano en las organizaciones. Da relevancia a las técnicas de colaboración y co-enseñanza, el clima en los colectivos de profesores y el papel del liderazgo en la creación de este clima. Se denomina también crítico-reflexivo o de investigación. Parte de que la reflexión sobre la compleja práctica docente es un requisito esencial para auto regular la enseñanza e innovar.
La práctica reflexiva	Favorece la construcción de nuevos conocimientos, así como la motivación y la innovación, promueve la autoformación Nace del estudio de situaciones reales vividas por los profesores. La observación, el diálogo y la reflexión compartida con elementos fundamentales en este modelo.

Nota: Modificado de Aramburuzabala, Hernández-Castilla y Ángel-Urbe (2013, citados en Castro, 2015, p. 25).

Metodología de la formación de formadores

Al hablar de la formación continua de los formadores de docentes se debe hablar también de las metodologías utilizadas para la formación de este grupo, la selección de metodologías eficaces se desprende de la simple elección de secuencias rígidas para la transmisión de un mensaje y el logro de un objetivo.

La selección de metodologías para la formación de formadores de docentes es también un modelaje y validación, modelaje porque para el docente novato que incursiona en la formación de docentes este le servirá para conocer, apropiarse y proyectar las diferentes metodologías que conoce en formación, para el docente experimentado estas metodologías servirán de validación para la continuidad en el uso o no de las mismas.

Es importante también mencionar que en formación de docentes existe diversidad de metodologías, partiendo de las más tradicionales como la clase magistral donde el docente formador tiene todo el protagonismo y las que se conocen genéricamente como las metodologías activas, las cuales buscan un mayor estímulo, compromiso y acción por parte de quien aprende y una responsabilidad de acompañamiento y seguimiento por parte de quien enseña, estas últimas son más abiertas y permiten mayor grado de involucramiento por parte de los docentes en formación.

Algunas de las metodologías utilizadas para la formación de docentes son:

- Clases magistrales
- Estudio de casos
- Trabajo colaborativo
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje por proyectos
- Aprendizaje realista y reflexivo

Cada una de las metodologías presentadas tienen sus ventajas y desventajas, al respecto de la formación de formadores, ha sido difícil encontrar diferencias en las metodologías utilizadas pues genéricamente se utilizan las mismas que en la formación inicial de los docentes, siendo la más utilizadas la clase magistral.

La selección de metodologías adecuadas a los formadores de docentes está relacionada al aumento de la motivación hacia la formación, al aprendizaje comprensivo de los contenidos y al fortalecimiento de sus competencias profesionales (Ortiz et al, 2014).

Estrategias de formación continua

Ahora se presenta la situación de las estrategias de la formación continua de los docentes, perspectivas globales, estrategias relacionadas a modelos y métodos utilizados en algunos países latinoamericanos, primero consideremos qué se entiende por estrategia.

La estrategia tiene un origen claramente definido en la milicia, donde se utilizaba con el objetivo común de tener ventaja sobre el oponente y la victoria, utilizando de forma óptima los recursos, de ahí ha sido utilizada y orientada en otros campos como la administración de empresas, la economía y la política, con similares objetivos.

Las estrategias se pueden analizar en base a las actividades que la organización implementa y en base a los objetivos a un tiempo estipulado. Carneiro (2010) menciona que “La estrategia es la orientación en el actuar futuro, el establecimiento de un fin, en un plazo estimado como aceptable hacia el cual orientar el rumbo...” (p. 163). Por otra parte, Galbraith y Nathanson (1978) afirman que “la estrategia es una acción específica, que normalmente va acompañada de la correspondiente asignación de recursos, para alcanzar un objetivo decidido sobre un plan estratégico” (p. 165).

Castro (1984) por su parte agrega elementos importantes que dan otro valor a la definición de estrategia, pues agrega la palabra modelo y la importancia de la estrategia para resolver un problema determinado al decir que:

“Una estrategia es un modelo en un flujo de decisiones que responde al problema, en permanente evolución en el tiempo y en el espacio, del acoplamiento entre la organización y el ambiente externo en aquellas facetas que son críticas para la efectividad organizacional”. (p. 453)

Una buena estrategia puede resolver un problema específico, en educación y específicamente en formación continua de docentes universitarios, una estrategia adecuada puede dar buenos resultados, motivar a los docentes y dinamizar los planes de formación continua.

En esta significación de estrategia se pueden distinguir algunos elementos: actividades implementadas, un objetivo (resuelve un problema), utilización de recursos, tiene un plazo estimado, el contexto es un plan estratégico, responde a un modelo (enfoque, orientación).

Se presenta ahora estrategias utilizadas frecuentemente para la formación de docentes. Estas estrategias se acercan más a acciones pedagógicas y didácticas que dinamizan las acciones de formación continua de docentes; complementan los métodos y técnicas de enseñanza y aprendizaje.

Moscoso (2018) plantea ante un escenario de docentes con deficiencia en **competencias metodológicas** presenta como respuesta las siguientes:

Las tertulias. Son una estrategia abierta que permite a los profesores dialogar libremente sobre elementos teóricos y características de las propias prácticas con intención de encontrar soluciones a los problemas planteados por el cuerpo docente. Les permite a los docentes conocer las experiencias de sus colegas y aprender de ellas.

Flecha (s.f, citado en Moscoso, 2018) menciona que:

Las comunidades de aprendizaje son: Una comunidad de aprendizaje es un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo y de su entorno para conseguir una sociedad de la información para todas las personas, basada en el aprendizaje

dialógico, mediante una educación participativa de la comunidad que se concreta en todos sus espacios. (p. 14)

El monitoreo y acompañamiento es otra de las estrategias centradas en el centro, busca que los docentes tengan un acompañamiento y seguimiento de sus prácticas por un asesor o compañero docente y están orientadas a colectivos del mismo centro donde todos aportan a la generación, conservación y divulgación del conocimiento. Esta estrategia tiene las siguientes características:

1. Son estrategias participativas pues todos los miembros tienen algún nivel o grado de involucramiento.
2. Son situadas pues la formación nace del núcleo docente quienes a partir de sus experiencias expresan sus necesidades.

Rodríguez (2001, como se cita en Castro, 2015) presenta cuatro bloques de estrategias de formación continua de docentes universitarios organizadas según su naturaleza, así aparecen estrategias de corte tecnológico, basadas en experiencia personal, estrategias colaborativas y enfocadas en la práctica como se presenta en la tabla 11.

Tabla 11

Estrategias de Formación Según Rodríguez (2001)

Tipo	Estrategias Formativas	Descripción
Estrategias de corte tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> • Microenseñanza • Simulación • Curso de perfeccionamiento 	Tienen en común su nacimiento y mayor nivel de uso del conductismo.
Estrategia basada en la experiencia personal	<ul style="list-style-type: none"> • Diario • Teaching porfolios (Portafolios académicos) • Autobiografía • Medios tecnológicos (video, ordenador) 	<p>Son muy numerosas y comunes.</p> <p>La investigación-acción suele constituir un proceso de participación grupal; ciertos medios tecnológicos pueden ser empleados.</p> <p>Algunas experiencias promueven un aumento de la sensibilidad del</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del discurso del profesor • Análisis del contenido de la enseñanza • Investigación-acción • Estudio de caso 	profesorado sobre la renovación escolar.
Estrategias colaborativas basadas en el apoyo entre compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión clínica • Apoyo mutuo (coaching) 	En determinados casos, uno o varios participantes asumen el papel de supervisores, mientras que en otro se establece una relación simétrica, situándose todos los participantes en un mismo plano de apoyo mutuo.
Estrategias colaborativas surgidas de la práctica	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarios permanentes • Grupos de trabajo • Proyectos de innovación • Proyectos de formación centrada en la escuela 	Son trabajos en los que se parte de unas particulares exigencias organizativas y metodológicas (grupos pequeños que favorecieran la cantidad y calidad de las interacciones y las posibilidades de comunicación entre sus componentes.

Fuente: Tomado de (Rodríguez, 2001 citado en Castro, 2015, p. 40).

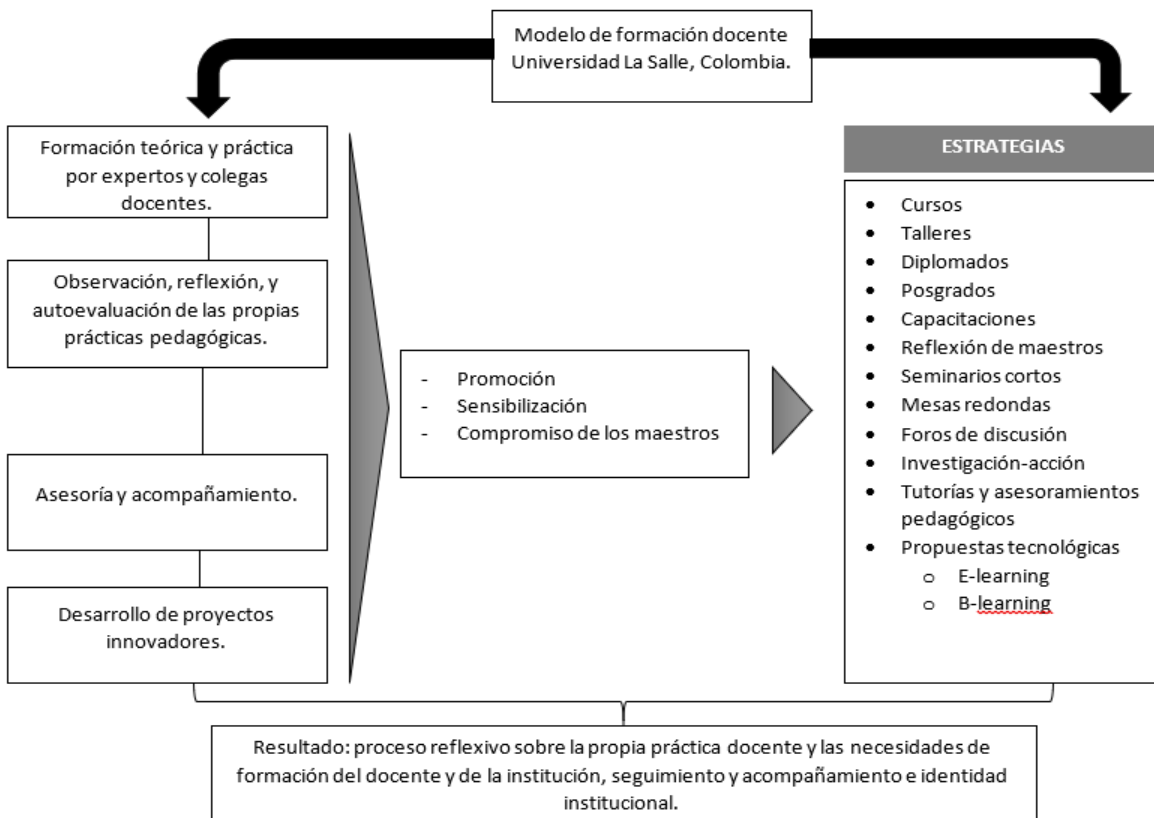
Castro (2015) también nos presenta la propuesta de formación continua de docentes universitarios de la Universidad La Salle, Colombia. Este modelo tiene por bases de la formación y el desarrollo profesional docente, es un modelo nacido en el seno de la universidad La Salle y es planificado, organizado y dirigido por las dependencias internas de la universidad como la Vicerrectoría Académica en conjunto con la Coordinación de pedagogía y didáctica.

Este modelo y estrategias nace de las necesidades de formación de su cuerpo docente, tienen identidad institucional y diversidad de estrategias para dinamizar la propuesta formativa, es evidente que las propuestas de formación brindan a los docentes competencias no solo disciplinares sino metodológicas pues le permiten replicar estrategias de diagnóstico, de

planificación, estrategias de enseñanza y aprendizaje, mecanismos de seguimiento y evaluación como se observa en la figura 4.

Figura 4

Modelo de Formación Continua de los Docentes de la Universidad La Salle, Colombia



Nota: Elaboración propia basado (La Salle, 2010 citado en Castro, 2015, p. 92)

Cobra importancia el realizar una modificación de la formación continua de los docentes universitarios, cambiar de una formación tradicional e instrumental a una más significativa, pasar de cursos donde el docente aprende conocimiento de un libro de texto que replica en el salón de clases a uno basado en el Desarrollo Profesional Docente que potencia el actuar del educador.

Es importante que estas estrategias de formación sean combinadas en su presentación a los docentes permitiendo flexibilidad, utilizando modalidades, presencial, be-learning, blend-learning y otras. (González y González, 2007)

Finocchio y Legarralde (2006) presentan una serie de modelos y estrategias de formación continua de docentes utilizados en algunos países de Latinoamérica como se presenta en la tabla 12.

Tabla 12

Estrategias de Formación Continua de Docente Aplicadas en Algunos Países Latinoamericanos Hasta el año 2006

	Argentina	México	Colombia	Chile	Uruguay
Cursos de formación continua	1990				
Formación continua centrada en la escuela	X	X			
Relevamiento de experiencias pedagógicas	2000/1				
Expediciones pedagógicas			1998		
Maestros de maestros				2000	
Escuela itinerante	2004				
Escuela de formación continua centralizada					1996
Pasantías nacionales e internacionales				X	

Nota: Elaboración propia basada en Finocchio y Legarralde (2006, pp. 37-44).

Formación continua como requisito

Para finalizar este apartado, es importante hacer notar que las universidades e institutos superiores en El Salvador, ofrecen oportunidades a sus docentes de fortalecer competencias de la especialidad a la cual pertenecen y además las competencias pedagógicas.

Las instituciones de educación superior por reglamento deben brindar planes de actualización a los formadores de docentes, el Reglamento Especial para el Funcionamiento de Carreras y Cursos que Habilitan para el Ejercicio de la docencia en El Salvador establece

lineamientos para ello, por ejemplo entre los considerandos del reglamento es responsabilidad “velar por las condiciones de las instituciones que imparten la formación docente y porque éstas mantengan programas de capacitación y actualización para los docentes” (Reglamento especial para funcionamiento de carreras y cursos, 2012. p .1)

Como requisito para la implementación de carreras, el reglamento establece que las instituciones de educación superior deben presentar a la Dirección Nacional de Educación Superior planes anuales de actualización profesional para formadores de docentes, estos deben considerar al menos un curso de especialidad por cada semestre con una duración mínima de 40 horas efectivas.

Las estrategias de formación continua utilizadas por las universidades e institutos de formación deben responder a las necesidades de su planta docente, algunas de estas estrategias son la facilitación de becas de posgrado en el área de pedagogía, didáctica y áreas administrativas tanto dentro de la institución como en instituciones externas, otras de las estrategias utilizadas son talleres, seminarios en modalidad presencial y virtual y capacitaciones de especialidad, la planificación de la formación anual debe responde a las misión y visión institucional como de la cantidad de horas que exige el reglamento.

2.1.1 Propósito de la formación continua

¿Cuál es el propósito de la formación continua de los docentes? Cruz, Fernández, López & Ruiz (2011, citados en Nieva y Martínez, 2016) afirman que “la realidad contemporánea demanda un docente que tenga roles activos en la elección de alternativas pedagógicas, que estimule la capacidad de participar ofreciendo opciones que permitan a los educandos aprender críticamente” (p. 17), además agregan la necesidad de un docente como facilitador del desarrollo de proyectos de vida incluyendo el propio.

Se entiende las prácticas pedagógicas como todas aquellas acciones que los educadores realizan y que permiten una formación integral de los estudiantes, entre ellas,

enseñar, comunicar, socializar experiencias, reflexionar desde la cotidianidad, evaluar y relacionarse con la comunidad, estas prácticas requieren del docente un dominio competencial y mejoramiento del deber ser docente (Duque et al, 2013).

Los docentes son, como menciona Díaz (2006), “una circunstancia que se forma a partir de una persona, si la formación personal es fuerte, sólida, así lo será el docente” (p. 90), la formación continua del docente deberá ser lo más completa posible para garantizar solidez en su práctica respecto a los elementos que en este confluyen.

La práctica pedagógica es compleja pues se espera que el docente ayude a sus estudiantes a resolver problemas mientras el mismo intenta resolver sus problemas y los de su núcleo, lo que significa que se necesita primero una victoria privada para luego tener una victoria pública, esto es más complejo ante los cambios drásticos que presenta el pasar del tiempo.

Otro elemento importante al respecto de la práctica pedagógica es la relación entre docente-currículo-estudiante. Pareciera que coexisten tres versiones, un currículo oficial prescrito por el Ministerio de Educación, un currículo oculto y un currículo real que cambia de institución en institución y los docentes en su práctica pedagógica deben responder a este y a la diversidad de sus estudiantes. Por esa razón, se manifiestan que existe un currículo implementado.

En la práctica docente es importante destacar la relación que se da entre quien enseña y quien aprende, ¿se trata con respeto a quien aprende?, ¿se toman en cuenta sus necesidades y ritmos de aprendizaje?, Díaz (2006), menciona que :

Es importante destacar que el propósito de formar necesita una teoría pedagógica, pues, la pedagogía se fundamenta en la formación y este proceso debe tener como orientación al hombre, entonces, necesitamos una antropología y una cosmovisión; es decir, una concepción del hombre que se quiere formar y un proyecto de la sociedad que queremos. (p. 91)

Al hablar sobre el saber pedagógico Díaz (2006), menciona que:

El saber pedagógico son los conocimientos, construidos de manera formal e informal por los docentes; valores, ideologías, actitudes, prácticas; es decir creaciones del docente, en un contexto histórico cultural que son producto de las interacciones personales e institucionales, que evolucionan, se reestructuran, se reconocen y permanecen en la vida del docente. (p. 95)

El docente es creador de saber, fomenta en sus estudiantes el descubrimiento de algo nuevo o desconocido a partir de información y práctica.

Tomando en cuenta todo lo anterior, se puede establecer que entre los propósitos de la formación continua de los docentes universitarios se podrían incluir: el mejoramiento de su práctica en el aula, mejorar la relación entre docente-estudiantes-currículo, dominio de alternativas pedagógicas, mejoramiento cualitativo del saber pedagógico, todo ello para mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.

Ortega (2011), al respecto de lo que debe saber un docente, presenta la siguiente lista de conocimientos que debe poseer un buen docente:

- Conocimiento pedagógico general
- Conocimiento disciplinar
- Conocimiento del curriculum, de los materiales y el desarrollo curricular
- Conocimiento de los estudiantes y sus familias
- Conocimiento sobre la evaluación de los aprendizajes
- Conocimiento sobre las estrategias, técnicas y herramientas para crear ambientes de aprendizaje colectivo
- Conocimiento, habilidades y disposición para trabajar con estudiantes diversos
- Conocimiento sobre el uso de las tecnologías para el desarrollo curricular

- Conocimientos, actitudes y prácticas comprometidas con la justicia y la transformación social. (p. 9)

Estos conocimientos se ven fortalecidos con la práctica docente, la identidad docente, el manejo de las emociones y la dimensión ética propia del docente. Marcelo (2011, citado en Ortega, 2011) da una perspectiva importante sobre el propósito de la formación docente al mencionar que:

Los profesionales maduros o, como se les denomina en la literatura, los maestros expertos, a diferencia de quienes se inicia en el ejercicio profesional, se distinguen por un mayor dominio de su especialidad y del contexto en el que la ejercen; responden inmediatamente a los incidentes cotidianos en el aula; disponen de un rango amplio de estrategias que utilizan de manera flexible para atraer, interesar y atender a todos sus estudiantes; despliegan capacidad para resolver problemas e interpretar las situaciones de aprendizaje propias de su entorno. (p. 9)

El fortalecimiento de las competencias es otro de los propósitos de la formación continua de los docentes. En la figura 5 se presenta una clasificación de competencias que según Barahona et al (2006) debe poseer el formador de formadores:

Figura 5

Competencias que el Formador de Formadores Debe Tener según Barahona et al



Nota: Elaboración propia basado en Barahona (2006).

Estas competencias, cuando han sido fortalecidas tanto en la formación inicial como continua de los docentes, permiten que el profesional tenga un mejor desenvolvimiento en su labor docente. La formación continua deberá orientarse al fortalecimiento global del docente y a todos los componentes y elementos que este utiliza para su tarea educativa.

“Se dice que una persona es competente si es capaz de «saber, saber hacer y saber estar», mediante un conjunto de comportamientos (cognitivos, psicomotrices y afectivos) que le «permiten ejercer eficazmente una actividad considerada generalmente como compleja» (Delors, 1997, y Raynal-Rieunier, 1998, citados por Comellas, 2000, p. 89)

Otra perspectiva sobre el propósito de la formación continua de docentes la brinda González y González (2007) al orientarla hacia el desarrollo profesional del profesorado, al mencionar que las estrategias de formación docente deben de tener las siguientes exigencias:

- Tributar a la formación integral del profesorado
- Vincular la teoría y la práctica profesional

- Ser flexible y contextualizada
- Propiciar la reflexión del profesorado y el compromiso con la calidad de su desempeño en ambientes de diálogo

Este planteamiento atiende a una formación integral del profesorado, busca brindar al docente fortalezas en otras áreas como la motivación profesional, los valores y el desempeño ético de los docentes, busca que el docente tenga herramientas suficientes para afrontar su práctica docente de manera eficiente y resolver los problemas particulares de su contexto (González y González, 2007).

2.2 Factores que intervienen en la formación continua de los docentes universitarios que forman a los docentes

Un factor es un elemento que influye en algo, o podrían ser caracterizados como aspectos que intervienen, determinan o influyen para que una cosa sea de un modo concreto. En este caso se trata de los factores que intervienen en la formación continua de los formadores de docentes.

Diversos son los factores que influyen en la formación continua del docente de docentes, Vaillant y Marcelo (2001) mencionan al respecto cinco categorías de factores que influyen en la formación: los que se vinculan a la innovación, a las redes de comunicación, a la calidad y al tipo de los recursos, al proceso de cambio y los que se vinculan a la organización.

Para que un programa de formación de docentes de resultados, este debe ser necesario para los docentes, debe significar una solución a problemas y así presentar una innovación para el cuerpo docente. “un programa nuevo se implanta con más facilidad cuando va unido a un cambio deseado por los docentes”. (Ornstein y Hunkis, 1988, citado por Vaillant y Marcelo, 2001, p. 118).

Otro de los factores son los que están vinculados a las redes de comunicación, destacan en este el apoyo que brinde la administración y la interacción entre los docentes, “la

administración de un centro de enseñanza que dé un apoyo activo influye favorablemente en el proceso de implementación”. (Miles y Huberman, 1984, citado en Vaillant y Marcelo, 2001, p. 118).

La calidad y tipos de recursos, así como el apoyo legislativo son importantes para la implementación de programas de formación pues será más fácil implementarlos si existe en la institución recursos necesarios en cantidad y calidad, así como el apoyo legislativo.

Los factores vinculados al proceso de cambio son los que están relacionados con la capacidad que tiene el centro en resolver problemas, en la autonomía del centro y en la capacidad de administrarse.

La organización y por tanto la cultura del medio es otro de los factores que influyen en la implementación de programas de formación, pues como menciona Miles (1973, citado por Vaillant y Marcelo, 2001) “la atmosfera cultural crea presiones particulares en favor del cambio”, (p. 120).

Es evidente que estos factores tendrán algún grado de incidencia en el resultado o en el proceso de la formación continua del docente; se trata de identificar los factores que favorecen y/o desfavorecen la formación continua de los formadores de docentes.

A continuación, se presentan 5 categorías de posibles factores que podrían intervenir (positiva o negativamente) en la formación continua de docentes universitarios que forman futuros docentes:

- a. Lo histórico-cultural
- b. Perfil del formador
- c. Situación socioeconómica
- d. Estabilidad laboral y escalafón
- e. Oferta formativa (contenido, metodología, y otros).

2.2.1 Lo histórico-cultural

El hablar del formador de formadores es una tarea compleja pues existe poca información documentada sobre su proceso de formación continua y de selección en áreas de enseñanza de docentes, poco se estudia sobre la formación del formador de docentes lo que plantea numerosos dilemas a resolver (Vaillant, 2013).

Vezub (2007), también menciona la complejidad en cuanto al estudio de las situaciones sociodemográficas de los formadores de docentes; es decir que se está ante un escenario poco explorado pero importante para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Se debe primero identificar cual es el proceso de la selección del formador de docentes por parte las Instituciones de Educación Superior en el país, los requisitos de ley y requisitos institucionales.

La Ley de Educación Superior (LES) en su artículo 25 habla sobre la autonomía y libertad, en su literal a “Determinar la forma cómo cumplirán sus funciones de docencia, investigación y proyección social, y la proposición de sus planes y programas de estudio, sus estatutos y reglamentos, lo mismo que la selección de su personal”

La LES en su artículo 37 literal “b” establece que, “los docentes deben poseer el grado académico que se ofrece y el conocimiento específico de la materia que imparte”, el Reglamento General de LES en su artículo 12 literal “c” establece que, “los docentes formadores deben poseer los siguientes requisitos: el grado académico que se ofrece, graduados en la especialidad en el grado de estudio a impartir y las demás exigencias académicas requeridas para los docentes formadores”.

El Documento del Sistema de Supervisión y Mejoramiento de la Calidad de la Educación Superior de El Salvador, presenta entre las Dimensiones de Evaluación la Dimensión IV “académicos”, el cual establece los componentes 4.1 Número de académicos, 4.2 Idoneidad, 4.3 Políticas de contratación, evaluación y categorización y 4.5 Planta Académica.

Cada componente con sus correspondientes criterios, indicadores de base y fuentes de verificación.

De las 17 IES consultadas que ofrecen formación de docentes, cuatro de ellas brindaron información sobre los requisitos para contratación para formadores de docentes, mencionaron los siguientes requisitos básicos:

- Licenciatura en la especialidad a impartir
- Maestría en la especialidad a impartir o en educación
- Escalafón docente nivel 1
- Curso de formación pedagógica
- Experiencia en docencia similares de uno a dos años

Estas cuatro instituciones mencionaron que existe una priorización de exalumnos en la contratación de formadores de docentes.

Al hablar sobre quienes fueron y son los formadores de docentes se debe recordar el periodo normalizador cuyo máximo referente fue Ciudad Normal Alberto Masferrer donde por 12 años se formó a los docentes del país, según Olmos R (2016), en Ciudad Normal Alberto Masferrer se contó con un cuerpo de docentes expertos, muchos de ellos doctores en su especialidad y con el apoyo de la cooperación japonesa con la oportunidad de realizar sus estudios como internos de esa casa de estudios.

Con el cierre de ciudad Normal inició un periodo caracterizado por la desregularización, privatización y falta de seguimiento de los procesos de formación de formadores de docentes. Muchos de los docentes graduados de Ciudad Normal Alberto Masferrer se volvieron los mejores perfiles para convertirse en docentes de las Universidades Privadas e Institutos tecnológicos, en primer lugar por la amplia cantidad de Instituciones que brindaban la carrera de docentes en el país (32) y en segundo lugar porque muchos de los docentes graduados no

conseguián insertarse en el sector público inmediatamente al graduarse, lo que volvía y vuelve la docencia superior una salida económica para muchos docentes (INFOD, 2019a)

Esta dinámica de contratación de docentes recién egresados como formadores de docentes es una consecuencia del complicado proceso de asignación de plazas del sector público que por años ha sido vigente en el país, pues como señala Rodríguez (s.f, citado en Luna, 2019), no existe en la Ley de la Carrera Docente (LCD) una carrera de formador de formadores, por lo que por mucho tiempo se ha tenido que improvisar al respecto.

Sobre la evaluación y el seguimiento, no se evidencia en la Ley de Educación Superior normativos específicos del seguimiento de los formadores de docentes más que lo que expresa el artículo 22 del reglamento General de la Ley de Educación Superior en el que se menciona que la Dirección Nacional de Educación Superior dará seguimiento al cumplimiento de los requisitos legales y académicos y la comisión de Acreditación de la Calidad de la Educación Superior por su parte realizará evaluación de la labor docente como requisito para el acreditamiento y evaluación.

La Educación del país y por ende los procesos relacionados a la formación de docentes y formadores de docentes, ha sorteado diversos problemas que a lo largo de la historia ha causado inestabilidad, conflictos político-sociales, privatización disfrazada con expansión y la desregularización de los procesos educativos han sido escenario para la formación de los que ahora son los formadores de docentes.

El INFOD (2019a), presenta una caracterización del formador de docentes por medio de un proceso investigativo y plantea que muchos de los formadores de docentes han debido adaptarse a las exigencias del medio, formándose lo mejor que puedan algunos con hasta tres niveles de especialización, algunos en condiciones sociales y económicas complicadas y con una legislación que no deja claro los requisitos de selección de formadores y el ascenso salarial y escalafonario para formadores de docentes, el marco legal de los formadores contratados con modalidades por horas entre otros.

2.2.2 Perfil del profesor universitario formador de docentes

En El Salvador, la Ley de Educación Superior menciona que la educación superior integra tres funciones, la docencia, la investigación y la proyección social, esto ya plantea algunas consideraciones sobre las fortalezas que debe poseer el docente universitario. Es decir, el perfil del profesor universitario, formador de docentes es un factor que influye en las decisiones que tome el profesor para formarse continuamente y a la vez el perfil influye en la oferta que le hacen las universidades para formarse, ya que precisamente tratan de mejorar dicho perfil.

La Ley de Educación Superior, permite a las instituciones privadas, libertad en la realización de procesos administrativos, sobre la autonomía y libertades, se menciona que las universidades estatales y privadas determinan la forma de selección y contratación de su personal.

Según consultas hechas a instituciones de educación superior, algunos de los requisitos que se solicitan para la contratación de los formadores de docentes son:

- Poseer el grado académico que servirá como formador
- Poseer maestría o doctorado en educación o especialidad que servirá
- Escalafón docente nivel uno
- Experiencia de entre uno y tres años en docencia universitaria e investigación y
- Curso de formación pedagógica

Algunas universidades, además, priorizan en la selección de formadores la contratación de exalumnos. No existe en las diversas leyes de El Salvador información que indique el perfil que debe poseer el formador de docentes, salvo lo antes mencionado que se podrían entender más como requisito que perfil.

Martin (2020) menciona sobre el perfil que “el énfasis ha sido el dominio académico de disciplinas y no el de la pedagogía ni la experiencia como docente, énfasis que tampoco han

sido bien definidos”, también menciona que no existe actualmente un perfil que defina las características del formador de formadores y para ello recomienda:

- ✓ Definir un perfil de formador de docentes como un mediador del proceso, con conocimientos disciplinares y metodológicos, capaz de comprender la práctica docente.
- ✓ Asegurar que el formador de docentes cuente con experiencia docente y capacidad de generar experiencias de aprendizaje, y no solo un “experto” en contenido.

Se entiende por perfil “El conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan” (Sánchez y Jaime, 1985 como se cita en Arias et al, 2018).

Al hablar sobre el perfil del formador de formadores es inevitable mencionar la importancia de las competencias del docente, pues estas le brindan conocimiento, habilidades y destrezas que apoyan su práctica docente.

A continuación, se presenta la tabla 13 donde se resumen los perfiles propuestos, las competencias que deben desarrollar los profesores universitarios formadores de docentes:

Tabla 13

Perfiles Propuestos y Competencias a Desarrollar

Perfiles propuestos y competencias a desarrollar	
Autor	Perfil propuesto
Barahona (2006)	Competencias teóricas o conceptuales Competencias psicopedagógicas y metodológicas Competencias sociales Competencia cognitiva
Pavié (2011)	Resolución de problemas Autoaprendizaje y autoconocimiento Competencia social Motivación hacia el trabajo
UNESCO(s.f citado en Arias et al (2018)	Aprender a conocer. Aprender a hacer. Aprender a ser.

Arias (2018)	Aprender a vivir juntos. Tecnología. Formas de enseñanza. Intelectuales y cognitivas Identidad deontológica, profesional y social Innovación y capacidad creadora
Flores (2010)	Uso y aplicación de Tecnologías de la información y la comunicación Dominio de contenidos Conocimientos y habilidades de generación de ambientes de aprendizaje Competencias didácticas Conocer y promover cultura política. Dominio de segundo idioma (inglés) Dominio estrategias y habilidades de docencia.
Rivera (2016)	Desarrollo de investigación científica. Desarrollo de la comunidad / sociedad. Dominio de aprendizajes en plataformas virtuales. Análisis crítico. Escritura gramatical clara y fluida.

Nota: Elaboración propia basada en autores consultados.

(Tejada, 2000, como se cita en Barahona, 2006) menciona tres tipos de competencias que el docente formador de docentes debe poseer:

Competencias teóricas o conceptuales (analizar, comprender, interpretar) integrando el saber (conocimientos) relativos a la profesión (conocimientos del contexto general, institucional, aula-taller; conocimientos sobre bases psicopedagógicas de la formación, teorías del aprendizaje, conocimiento de los destinatarios, macrodidáctica, microdidáctica, psicopedagogía, orientación, etc) y el saber hacer cognitivos (implicando el tratamiento de la información, estrategias cognitivas, etc)

Competencias psicopedagógicas y metodológicas (saber aplicar el conocimiento y procedimiento adecuado a la situación concreta) integrando el saber y el saber hacer (procedimientos, destrezas, habilidades). Desde la planificación de la formación hasta la verificación de los aprendizajes, pasando por las estrategias de enseñanza y aprendizaje, tutoría, monitorización, implicando en ello diferentes medios y recursos didácticos.

Competencias sociales (saber relacionarse y colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva) integrando el saber ser y saber estar (actitudes, valores y normas). Incluye competencias de organización, administración, gestión, comunicación y animación en la formación (procesos de grupo, trabajo en equipo, negociación, relación interpersonal, liderazgo, análisis estratégico interno y externo, marketing formativo, etc). (pp. 32-33)

Se presentan en la tabla 14 las competencias genéricas que según Pavié (2011) deben ser parte de la profesionalización del docente y como elementos de su rol o perfil.

Tabla 14

Competencias del Docente Formador de Docentes Según Pavié

Área de competencia	Contenidos
Cognitiva	Lenguaje, comunicación, pensamiento lógico matemático.
Resolución de problemas	Observación, análisis, identificación de componentes del problema, planteamiento de soluciones creativas, pensamiento crítico, planificación y gestión de proyectos, adaptación al contexto.
Autoaprendizaje y autoconocimiento	Informarse, motivación hacia el aprendizaje, aprender a aprender, preocuparse por el propio desarrollo, conocimiento de las propias capacidades, transferir conocimiento de un contexto a otro.
Social	Trabajo en equipo, capacidad de negociación, argumentación, interacción, hacer entender a otros los propios puntos de vista, autoconfianza, buscar y sostener redes de contacto social.
Motivación hacia el trabajo	Iniciativa, responsabilidad en las tareas, compromiso e interés en las tareas.

Nota: Tomado de Pavié (2011, pp. 70-71).

Existe especial énfasis en las demandas al perfil del profesor, demandas que vienen marcadas por lo intercultural, el aumento de la heterogeneidad del alumnado, creciente importancia al dominio de varios idiomas, aumento de las dificultades de aprendizaje y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (Pavié, 2011).

Gómez et al (2018), identifican cinco problemas para determinar el perfil y competencias del profesor universitario: Primero, para mejorar la educación superior se requiere de la participación activa del docente, motivo por el cual su opinión deberá tomarse en cuenta. Segundo, determinar quién debe pagar la capacitación del docente. Tercero, la falta de incentivos económicos para los docentes, ya que tienen que invertir tiempo y dinero en los cursos de actualización. Cuarto, el poco o nulo apoyo por parte de las universidades públicas para liberar de carga académica a los docentes que cursan estudios de posgrado y Quinto, la forma de comunicar los objetivos que se pretenden alcanzar con las reformas educativas.

Para Galán y Rubalcaba (2007, como se cita en Arias, 2018) existen cuatro factores que determinan el perfil del ejercicio de la profesión docente:

- Investigador puro: Dedicación más tiempo a investigar, le motiva el contribuir a la ciencia.
- Investigador pragmático: le interesan los resultados de la investigación, el reconocimiento y los beneficios económicos.
- Docente: Dedicación y motivación por la docencia.
- Comunitario: Un trabajador en equipo.

Para UNESCO el perfil del profesional docente se apoya en cuatro pilares, aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser como se presenta en la tabla 15.

Tabla 15

Perfil del Docente Formador Según UNESCO

Aprender a conocer.	Aprender a hacer.
Parte de la combinación de una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en un pequeño número de materias.	Esto supone adquirir no sólo una calificación profesional sino, más bien, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.
Aprender a vivir juntos.	Aprender a ser.

Implica desarrollar el conocimiento personal aceptando el enriquecimiento proveniente de los saberes y experiencias de manera bidireccional, impulsando además la realización de proyectos comunes que tengan por objetivo el mejoramiento de la calidad de vida.	Esto significa lograr el desarrollo y evolución de la propia personalidad, buscando una mayor capacidad de autonomía y de juicio, que paralelamente fortalezca la responsabilidad personal en la realización del destino de la humanidad, de juicio y de responsabilidad personal.
---	--

Nota: Elaboración propia basado en (UNESCO, s.f, citado en Arias et al, 2018).

Gómez (2018), presenta las directrices del Perfil del docente universitario del siglo XXI:

- Tecnología. Reconocer la importancia de la tecnología en el medio y utilizarla como herramienta. Aplicar la tecnología a sus clases y hacer que los estudiantes también la utilicen de la forma más eficiente para aprender.
- Formas de enseñanza, adecuar las diferentes metodologías al tipo de estudiantes basándose en las diferencias en el ritmo de aprendizaje, hacer un punto intermedio entre las teorías de aprendizaje que permitan que los estudiantes tengan igualdad de oportunidades.

El rol del formador de docentes está compuesto por muchas responsabilidades, habilidades, competencias, destrezas y características, es el encargado de la formación de los docentes, de escoger mecanismos adecuados, de formarse mientras enseña, de estar al día en la vanguardia tecnológica y de situar la enseñanza en el estudiante/docente, Lomeli (2016), brinda una visión del papel del profesor como instructor en el cual se centra la enseñanza y otro como profesor tutor en la cual la enseñanza se centra en el estudiante como se presenta en la tabla 16.

Tabla 16

Perfil del Profesor Como Instructor y Profesor Tutor

Visión tradicional: Enseñanza centrada en el Profesor	Visión actual: Enseñanza centrada en el Estudiante.
Profesor Instructor	Profesor Tutor
<ul style="list-style-type: none">• Protagonista principal del proceso didáctico.• Planificador del proceso de aprendizaje.• Supervisor del trabajo de los estudiantes.• Evaluador de los productos del aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none">• Guía en el proceso de aprendizaje del estudiante.• Facilitador del logro de competencias.• Estimulador del aprendizaje autónomo y responsable del estudiante.• Creador de contextos para el aprendizaje crítico natural.• Rol de tutor, de motivador en el aprendizaje de los estudiantes<ul style="list-style-type: none">- Ayudar a los estudiantes a aprender a leer en la disciplina.- Ayudar a los estudiantes a ser mejores aprendices autoconscientes.- Ayudar a los estudiantes a construir su comprensión sobre lo que se está contando en la disciplina.

Nota: Tomado de (Lomeli, 2016, p. 68)

Flores (2010) concentra siete competencias que el formador de formadores debe poseer, y las engloba en competencias genéricas y competencias profesionales específicas del formador de formadores.

Competencias genéricas.

1. Intelectuales y cognitivas
2. Identidad deontológica, profesional y social
3. Innovación y capacidad creadora
4. Uso y aplicación de Tecnologías de la información y la comunicación

Campos de competencias profesionales específicas del formador de formadores

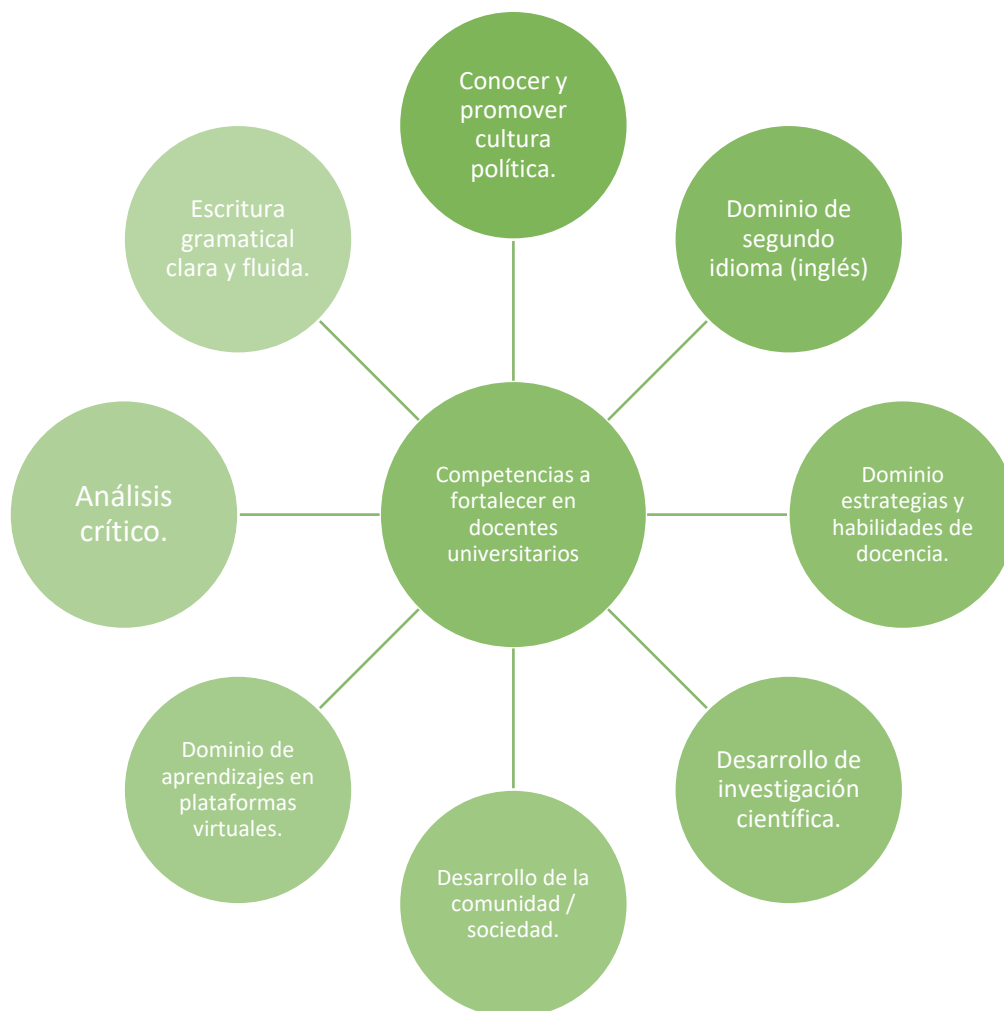
5. Dominio de contenidos (experto en campo de conocimientos de la educación)

6. Conocimientos y habilidades pedagógicas, epistemológicas, de generación y uso de ambientes de aprendizaje
7. Competencias didácticas para la formación (ser asesor, tutor, facilitador, transferir conocimientos). (p. 7).

Rivera (2016), analiza las necesidades competenciales de los docentes de las universidades privadas de El Salvador, para ello consultó a 384 docentes de 22 universidades privadas, como resultado de la consulta se destacan 8 competencias que son necesarias para el docente universitario como se presenta en la figura 6.

Figura 6

Competencias a Fortalecer Según Rivera



Nota: Elaboración propia basado en (Rivera, 2016, p. 41)

Se ha visto el conjunto de roles, conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores que debe cumplir un docente formador de docentes. Este perfil viene dado por las necesidades de formación, las exigencias de los estudiantes, la tecnología y los cambios sociales, será favorable este factor para un docente que cumpla estos requerimientos, pues le será sencillo acoplarse a las necesidades del cargo y podrá resolver con creatividad e innovación a las necesidades de los estudiantes, sin embargo para un docente que no los cumpla el perfil afectará negativamente pues deberá involucrarse en procesos de actualización en diversas áreas, esto requiere esfuerzos de tiempo, económicos y de voluntad para poder alcanzar dicho perfil.

Se debe considerar también que un docente de bajo perfil quizá no comprende la necesidad de continuar formándose o no identifique un beneficio de dicho proceso, en cambio un docente de alto perfil posiblemente esté más dispuesto a seguirse formando.

2.2.3 Situación socioeconómica de los docentes universitarios que forman docentes

En El Salvador, para ejercer la docencia es requerido según la ley, poseer un título pedagógico reconocido por el Ministerio de Educación, estar inscrito en el registro escalafonario y no tener ninguna de las incapacidades para el ejercicio de la docencia (Ley de la carrera docente, 2019, art. 14), esto como disposición al artículo 60 de la Constitución De La República (2014) donde se menciona que para ejercer la docencia se requiere “Acreditar capacidad en la forma que la ley disponga” (p. 13).

Los títulos pedagógicos a los que se refiere el artículo son los que menciona la misma ley en el artículo 19 de la Ley De La Carrera Docente, estos son títulos de Profesor, Licenciado en Ciencias de la Educación, Master en Educación y Doctor en Educación, son habilitados para ejercer la docencia también profesionales de otras áreas científicas o técnicas que aprueben

cursos de formación pedagógica o maestría en docencia universitaria y administración de la Educación, que acreditan para la obtención de escalafón docente nivel dos.

Estos requisitos aplican para la docencia en primera infancia, educación básica y media; en educación superior, sin embargo, se deben cumplir requisitos estipulados por cada institución que cuentan con autonomía en aspectos administrativos.

Según los datos del registro escalafonario del MINED hasta el año 2015, “estaban inscritos 93,544 docentes habilitados para el ejercicio de la docencia” (Candray, 2019, p. 10). De los cuales hasta ese momento se reflejaba un 61% de la ocupación de los docentes.

Se debe recordar también que existe una deuda de empleabilidad de los docentes formados desde los años 80 donde se incrementó las cantidades de docentes formados por las universidades privadas y los institutos tecnológicos.

Estos datos sirven de introducción para abordar la situación socioeconómica y laboral de los docentes pues si bien los datos hacen referencia a docentes de Educación Básica, no es ajena a la situación de los docentes universitarios.

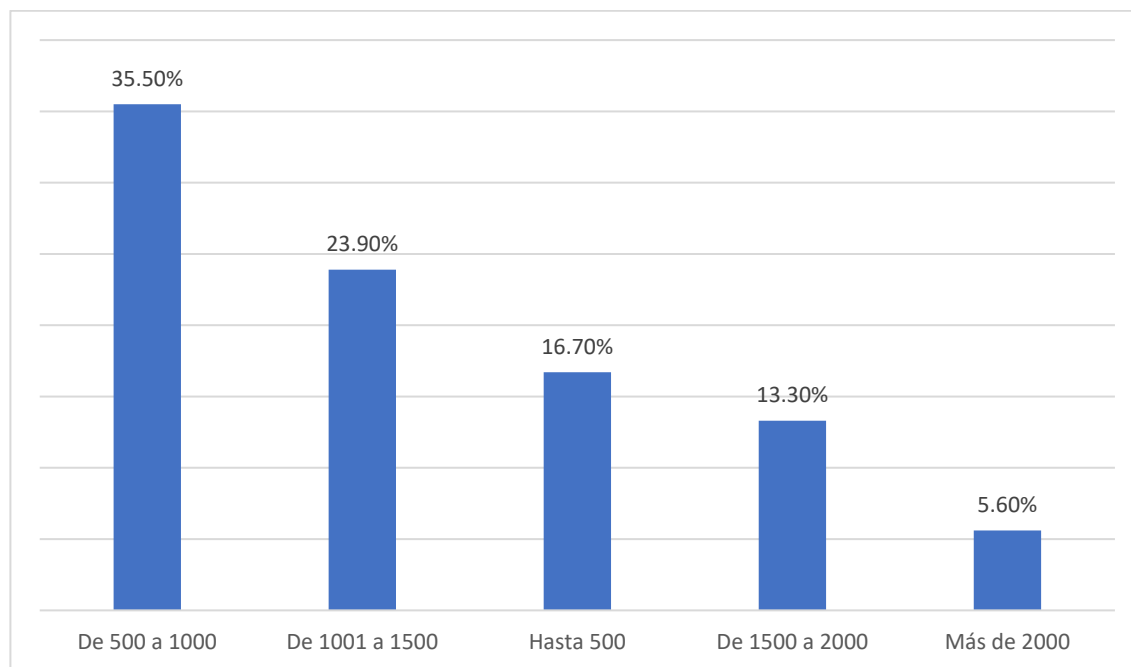
INFOD (2019) menciona que durante el año 2016 “laboraron 514 formadores de docentes, de los cuales 46.1% fueron contratados a tiempo completo y 45.33%, por contrato hora clase. El resto 8.57% trabajaba a tiempo parcial” (p. 30). en las 17 Universidades que brindan formación de docencia para ese año. “La UES fue la universidad con mayor cantidad de formadores de docentes con 175 (34.1%), seguida de la UPED, con 79 (15.4%) y la UNIVO, con 49 (9.5%), mientras las demás no sobrepasan el 8% del total” (INFOD p. 30).

Otra de las condiciones sobre la empleabilidad de los formadores de docentes es que algunos no trabajan solamente en una institución sino que también realizan otro tipo de trabajos, pues como menciona INFOD (2019a) de los formadores consultados, un 12% laboran en una sola institución mientras que un 6% trabajan en dos o más instituciones, el 33% mencionó tener otro trabajo, un 7.8% manifestó tener dos trabajos aparte del ejercicio de la docencia y un 0.6% mencionó tener hasta cinco trabajos diferentes. (INFOD, 2019, pp. 44-45).

Al respecto sobre el ingreso salarial, según INFOD (2018) el mayor porcentaje de los formadores de docentes obtienen un salario entre \$500 y \$1000 dólares, en la figura 7 se muestran los distintos rangos salariales entre los formadores de docentes.

Figura 7

Rango Salarial de los Formadores de Docentes



Nota: Rangos salariales de los formadores docentes tomado de INFOD (2019a, p. 35).

La muestra a que hace referencia el gráfico representa los docentes que trabajan a tiempo completo y medio tiempo en las universidades que brindan la docencia, es decir que para un gran porcentaje de estos formadores esta es su fuente principal de ingresos.

Al respecto de la situación familiar, el 75% de los formadores de docentes son jefes de hogar siendo una relación de 40% hombres y 35% mujeres y tienen a cargo a su núcleo familiar que está compuesto entre una y seis personas (INFOD, 2019a), lo que significa que los hogares sostenidos por los formadores de docentes subsisten casi únicamente con los ingresos

del docente, y estos deben ser distribuidos en los gastos y necesidades familiares (INFOD, 2019a).

En cuanto a la situación de vivienda de los formadores de docentes INFOD brinda información relevante al mencionar que si bien es cierto un buen porcentaje de los formadores tiene vivienda en propiedad (44%), un 16% de los formadores de docentes no gozan de condiciones económicas para adquirir una vivienda pues el sueldo de los docentes debe ser distribuido de la mejor manera posible para suplir necesidades básicas de su núcleo familiar y sus propios gastos, lo que vuelve difícil la planificación de adquisición de vivienda propia (INFOD, 2019a).

La situación socioeconómica y demográfica de los formadores de docentes es precaria en muchos sentidos y es por eso la necesidad de dignificarlos, esta dignificación debe ser acompañada por la adecuada valoración salarial de los formadores de docentes. Al respecto, no existe evidencia de un modelo escalafonario en las instituciones privadas de educación superior, salvo disposiciones internas de aumentos salariales en algunas de ellas, pues según el artículo 39 de la Ley de la Carrera Docente:

Las instituciones de educación superior deben contar con el personal que sea necesario para cumplir labores de gestión, servicios y apoyo a las actividades académicas. Sin perjuicio de las normas sobre escalafón y cualesquiera otras que las instituciones de educación superior establezcan en sus estatutos y reglamentos, sus relaciones con el personal académico y administrativo se regirán por las leyes respectivas. (Ley de la Carrera Docente, 2014, pp. 13-14)

En el sector público las promociones de categorías se dan exclusivamente en base al tiempo de servicio, en cuanto a la estipulación de una escala salarial en las universidades del país, la Ley de Educación Superior menciona en el artículo 25 que: La universidad de El Salvador y las demás del Estado gozan de autonomía en lo docente, lo económico y lo administrativo y menciona también que las instituciones privadas de educación superior gozan

de libertad en los aspectos señalados, con las modificaciones pertinentes a las corporaciones de derecho público (Ley de la Carrera Docente, 2014, p. 9).

La situación socioeconómica de los formadores de docentes afecta la formación continua de los docentes en diversos aspectos, según lo expuesto muchos de los formadores que trabajan con contrato de tiempo completo y medio tiempo, tienen más de un trabajo, algunos no tienen vivienda en propiedad y la mayoría son jefes de hogar y sus ingresos son el sostén de una familia, esto podría explicar la necesidad de los docentes de trabajar en más de una institución, lo que fragmenta su tiempo y atención para las actividades de planificación, acompañamiento, seguimiento o evaluación de sus labores, sin mencionar que si un docente trabaja en más de una institución probablemente le queda menor tiempo para continuar formándose, realizar tareas e investigar.

Los docentes hora clase por su parte son contratados en la mayoría de los casos por ciclo o por asignatura, lo que genera inestabilidad que les impide visualizarse como formadores de docentes a mediano o largo plazo, muchos docentes por hora clase son contratados para cubrir las asignaturas que los docentes de planta no logran cubrir, esto genera una carga adicional en cuanto a planificación, diseño y evaluación de las asignaturas, esto afectará también en la calidad de la formación si el formador no domina la asignatura que les son asignadas.

Se debe considerar también que un exceso de carga de trabajo, la sensación de inestabilidad laboral y el inadecuado estímulo salarial podría afectar el aspecto emocional de los formadores de docentes, generando desmotivación por la formación pues en muchos casos la formación también significa un gasto.

2.2.4 Estabilidad Laboral y escalafón salarial

Se ha mencionado ya la situación laboral de los docentes a tiempo completo y medio tiempo, pero requiere también un abordaje especial la situación socioeconómica de los docentes que

trabajan con modalidad de hora clase pues las instituciones de educación superior difícilmente podrían salir con la carga académica si esta fuera asignada exclusivamente a los docentes contratados a tiempo completo o medio tiempo.

Una de las principales y grandes diferencias entre los docentes de planta y los docentes hora-clase es el salario, INFOD (2019b) presenta información sobre el pago por hora que reciben los docentes hora-clase de distintas universidades como se muestra en la tabla 17.

Tabla 17

Escala Salarial de los Docentes Hora-clase de Diferentes Universidades

N°	Instituto de Educación Superior	Pago por hora clase
		\$6.00 virtual
1	Universidad de El Salvador	\$6.16 pregrado (presencial)
		\$15.00 maestría
2	Universidad Modular Abierta	\$5.50 a \$6.50
3	Universidad Panamericana	\$5.50
4	Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo"	\$5.25
5	Centro Cultural Salvadoreño Americano	\$13.00
6	Universidad Centroamericana José Simeón Cañas	\$8.00
		\$9.00 pregrado (Licenciado)
7	Universidad Don Bosco	\$13.00 pregrado (Maestros)
		\$15.00 pregrado (Doctores)
8	Universidad de Sonsonate	\$6.00
		\$7.00 pregrado
9	Universidad Pedagógica de El Salvador	\$15.00 cursos especializados
		\$20.00 posgrado

Nota: Elaboración propia basada en (INFOD, 2019b, pp. 21-22)

De las universidades, La Universidad de El Salvador, realiza los pagos a los docentes hora clase de forma semestral a diferencia de las demás universidades privadas consultadas

por INFOD, los docentes hora clase generalmente son contratados con modalidad de servicio profesional, lo que significa un cobro de impuestos del 10% al valor total devengado.

Otra de las dificultades que deben afrontar los docentes contratados por hora-clase es la informalidad, pues no gozan de las prestaciones de servicios como seguro social, seguros de vida institucionales, cotización a fondos de pensiones, aguinaldo, bonos, compra de inmuebles, préstamos hipotecarios o personales, compra de equipos y otros, igualmente al ser contratados por hora clase, la institución está obligada a cancelar el periodo exacto de la prestación de servicios por lo que los meses de enero, junio y diciembre representa una incertidumbre (INFOD, 2019b).

Los docentes hora-clase no tienen los beneficios que reciben los docentes de planta, como espacios físicos dentro de la institución, espacios para asesoría, equipo tecnológico, papelería, recursos didácticos y material bibliográfico, los docentes hora-clase, deben en muchos casos suplir los recursos necesarios para las clases.

Al hablar de planificación, de diseño y adecuaciones curriculares los docentes hora-clase no cuentan con los mismos espacios, tiempo y remuneración, en muchos casos los docentes hora clase deben diseñar planificaciones y recursos de aprendizaje que al final quedan en posesión de la universidad sin recibir ningún tipo de compensación económica por ello (INFOD, 2019b).

Es importante reconocer que muchos de los docentes contratados hora-clase son profesionales altamente formados, algunos con formación en el exterior, con experiencia en investigación y en docencia.

Al respecto de la estabilidad laboral y el escalafón salarial de los docentes en El Salvador, según el artículo 19 de la Ley de la Carrera Docente (2019) “Los cargos dentro de la carrera docente estarán estructurados en niveles, de acuerdo con la formación académica y en categorías según el tiempo de servicio activo, previa inscripción en el registro correspondiente” (p. 6)

Los títulos docentes para la inscripción y ascenso en el nivel escalafonario son: profesor, licenciado en ciencias de la educación, máster en educación y doctor en educación, al certificarse como docente, licenciado en ciencias de la educación y máster en educación de una institución de formación superior se obtiene escalafón docente nivel dos, para optar al ascenso a nivel, el Ministerio de Educación tomará en cuenta: Los títulos docentes obtenidos con posterioridad por el educador, que sustituyan el título inscrito con anterioridad; y los resultados de las pruebas de suficiencia ante el Tribunal Calificador según artículos 20, 22, 23 de la Ley de la carrera docente (2019, pp. 6-8).

La Universidad de El Salvador cuenta también con una nivelación escalafonaria estipulada por la misma universidad, en el artículo 8 del reglamento de escalafón de carrera docente se menciona: “El escalafón de la carrera docente comprende niveles jerárquicos, que son las clases que establecen las responsabilidades de las funciones universitarias de docencia, investigación y proyección social” (UES, 2001, p. 3), las categorías son subdivisiones de las clases de la carrera docente y establecen grados o niveles de responsabilidad, las categorías se denominan de la siguiente manera como se presenta en la tabla 18:

Tabla 18

Escalafón del Docente Universitario de la Universidad de El Salvador

Clase	Categorías
Investigador	I, II y III
Profesor Universitario	I, II y III
Instructor	I, II y III
Auxiliar de docencia	I y II

Nota: Tomado del Reglamento de escalafón de carrera docente en la Universidad de El Salvador (2001, p. 3).

El ascenso de nivelación varía de acuerdo con la cantidad de años laborados, las responsabilidades que realiza el docente y las publicaciones académicas realizadas por nivel.

En cuanto a las escalas y aumentos salariales para los docentes universitarios de la Universidad de El Salvador el reglamento menciona en el artículo 64 que: “Las escalas e incrementos de salario correspondientes a las diferentes clases y categorías ... se fijarán anualmente por acuerdo de junta directiva de cada facultad, sujeto a ratificación por parte del consejo superior universitario, tomando como base las disposiciones presupuestarias” (UES, 2001, p. 20) además del salario de cada clase y nivel escalafonario los docentes a tiempo completo obtienen otros beneficios o compensaciones como, subsidio por educación para cada hijo entre 4 y 18 años, seguro médico y de hospitalización para toda la familia del docente, integración a un plan de consumo y ahorro para canasta básica, aguinaldo del 100% de su salario y bonificación anual en el mes de junio (Reglamento de escalafón de carrera docente en la Universidad de El Salvador, 2001).

En la tabla 19 se presenta los montos salariales oficiales para los formadores de docentes de la Universidad de El Salvador contratados por plaza oficial y por modalidad hora clase:

Tabla 19

Salario Según ley Para los Docentes Titulares y Hora-clase en la Universidad de El Salvador

Contratación	Número de plazas	Sueldo mínimo	Sueldo máximo
Profesor Universitario	183	\$1,431.82	\$3,493.00
Profesor Universitario Hora-Clase	Horas anuales 58	----	\$6.16

Nota: Elaboración propia basada en la Ley de salarios Universidad de El Salvador (2019, pp. 9-10).

La Universidad de El Salvador es la Institución de Educación Superior que mejores rangos salariales tiene para los docentes contratados con plaza, además de contar con un sistema escalafonario que beneficia a los docentes aparte de otra cantidad de beneficios como bonos, aguinaldo, seguros y más, sin embargo, también es la institución que mayor cantidad de

docentes contratados por hora clase posee con alrededor de 30 a 40 docentes, incluso más que los docentes contratados a tiempo completo.

El atraso en los pagos para los formadores de docente por hora clase es otro de los inconvenientes de la UES pues en algunos casos el pago llega a atrasarse entre seis meses y un año, lo que sin duda afecta la economía familiar de los formadores de docentes (Luna, 2019).

La inestabilidad en la contratación, los bajos rangos salariales, el poco apoyo por parte de la Institución de Educación Superior, la carga académica, la exigencia en resultados y la asignación de asignaturas por residuos son algunos de los factores que podrían afectar la labor de los formadores de docentes.

Sobre la formación del formador de docente por hora clase se puede considerar que, si la planificación y docencia la realiza en su tiempo libre, tendrá menos tiempo para dedicarle a su propia formación.

También se debe considerar que muchos de los docentes formadores de docentes cuentan con trabajo formal, con prestaciones de ley que es su principal fuente de ingreso, lo cual vuelve a la docencia universitaria una actividad subvencionada, esto podría afectar la calidad de la formación docente.

2.2.5 Oferta formativa

El Salvador se encuentran registradas 24 universidades, 11 institutos especializados y 6 institutos tecnológicos, siendo solamente dos del estado (INFOD, 2018, p. 19).

En la tabla 20 se presentan las Instituciones acreditadas del país que brindan formación de docentes en los niveles de pregrado y posgrado.

Tabla 20

*Instituciones de Educación Superior que Ofrecen Formación en Docencia Según Niveles
(Profesorado, Licenciatura, Posgrado)*

N°	Institución de Educación Superior	Profesorado	Licenciatura	Posgrado
1	Universidad de El Salvador	X	X	X
2	Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”	X	X	X
3	Universidad Don Bosco	X	X	X
4	Universidad Católica de El Salvador	X	X	X
5	Universidad Modular Abierta	X	X	X
6	Universidad Pedagógica de El Salvador	X	X	X
7	Universidad de Oriente	X	X	X
8	Instituto El Espíritu Santo	X	X	X
9	Universidad Evangélica de El Salvador	X	X	--
10	Universidad de Sonsonate	X	X	--
11	Universidad Gerardo Barrios	X	--	X
12	Universidad de las Asambleas de Dios	X	X	--
13	Universidad Monseñor Oscar Arnulfo Romero	X	X	--
14	Instituto Centro Cultural Salvadoreño	X	--	--
15	Universidad Andrés Bello	--	--	X
16	Universidad Francisco Gavidia	--	X	--
17	Universidad Luterana Salvadoreña	--	X	--
18	Universidad Panamericana	--	X	--
19	Universidad Tecnológica	--	--	X

Nota: Elaboración propia tomado de MINED (2016, como se cita en INFOD, 2018, p. 19)

Las instituciones que ofrecen maestría o doctorado para la continuidad de la formación de los docentes en el país son solamente 11, a estas hay que agregar los organismos gubernamentales que brindan formación continua de docentes como son MINED e INFOD que desarrollan programas de formación continua de docentes y formación de formadores de docentes, se indagó las ofertas formativas de estas 11 universidades, y solamente una universidad (Universidad Tecnológica) al momento de la revisión no contaba con una maestría activa en el área de Educación como se presenta en la tabla 21.

Tabla 21*Oferta de Maestrías y Doctorados en el Área Educativa en Las Instituciones de Educación**Superior del País*

Institución	Maestría / Doctorado
Universidad de El Salvador	Maestría en Formación para la Docencia Universitaria Maestría en traducción Inglés Español-Español Inglés Maestría en Didáctica del idioma inglés
Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas"	Maestría en Política y Evaluación Educativa
Universidad Don Bosco	Maestría en Educación Maestría en gestión del currículo, didáctica y evaluación por competencias
Universidad Católica de El Salvador	Maestría en asesoría educativa Doctorado en Educación
Universidad Modular abierta	Maestría en docencia universitaria
Universidad Pedagógica de El Salvador	Maestría en administración de la educación
Universidad de Oriente	Maestría en Docencia Universitaria
Instituto Especializado de Educación Superior "El Espíritu Santo"	Maestría en Evaluación educativa Maestría en Administración de la Educación Física, deporte y recreación
Universidad Andrés Bello	Maestría en Docencia Universitaria
Universidad Gerardo Barrios	Maestría en docencia con enfoque en entornos virtuales de aprendizaje (virtual)
Universidad Francisco Gavidia	Maestría en entornos virtuales de aprendizaje (virtual)

Nota: Elaboración propia, información obtenida en sitios web de las universidades mencionadas.

La maestría que más se repite en las universidades del país es la Maestría en Docencia Universitaria que se ofrece en cuatro universidades (UES, UMA, UNIVO y UNAB), sobresalen dos maestrías orientadas a entornos virtuales de aprendizaje (UGB y UFG) y solamente una maestría con orientación de especialidad en Didáctica del Idioma Inglés (UES).

La oferta formativa en maestrías y doctorados es limitada y general, la elaboración de propuestas de formación por especialidad serviría de diversificación en la formación de formadores, solamente se identificó un doctorado en Educación en la Ciudad de Santa Ana con la modalidad semipresencial, la mayoría de las maestrías se ofrecen con modalidad presencial o semipresencial y solo dos maestrías son totalmente virtuales.

Es un requisito para las Instituciones de Educación Superior crear espacios de formación continua para los formadores de docentes, según el Reglamento Especial para el Funcionamiento de Carreras y Cursos que Habilitan para el Ejercicio de la Docencia (2012) en El Salvador establece al respecto lineamientos como "... velar por las condiciones de las instituciones que imparten la formación docente y porque estas mantengan programas de capacitación y actualización para los docentes" (p. 1), también se establece como uno de los requisitos la creación de un "Plan anual de actualización profesional para formadores de docentes, con al menos un curso sobre la especialidad por cada semestre, con duración mínima de 40 horas efectivas" (p. 5).

A través de consulta por medio de llamadas telefónicas principalmente y por correo electrónico como medio formal se indagó con las Instituciones de Educación Superior, los mecanismos o estrategias de formación continua de docentes que utilizaban en sus instituciones, de 17 instituciones consultadas solamente 3 brindaron información sobre los procesos o estrategias de formación continua de docentes, una de esas estrategias es el apoyo por medio de **becas a los formadores** de docentes para la continuidad de su formación con el estudio de maestrías en el área pedagógica y didáctica ya sea en la misma institución o en otra institución de educación superior del país o del exterior .

Otra de las estrategias utilizadas es la formación por especialidad docente por medio de **talleres y seminarios** pagados por la institución.

La Universidad Pedagógica de El Salvador elabora un plan de formación anual en el cual se establecen los eventos formativos tanto para el área general como para el área de

especialidad, los eventos que se proponen corresponden a 80 horas anuales para los formadores de formadores y 40 horas para otras facultades, dichas actividades corresponden a la misión institucional y son identificadas por medio de diagnósticos y resultados obtenidos en procesos de supervisión docente. Según UPED, en los últimos cinco años las dos áreas de mayor relevancia en la formación continua de los docentes han sido el uso de las nuevas tecnologías integradas a procesos formativos y la inclusión educativa (R. Ramos, comunicación personal, 13 de mayo, 2021).

La creación por decreto del Instituto Nacional de Formación Docente (INFOD) responde a la necesidad de impulsar la formación inicial de los docentes y su impacto en la calidad educativa. En ese contexto se creó el Plan de Formación de Formadores dirigido a docentes de las Instituciones de Educación Superior en diferentes áreas de especialización.

En el año 2018-2019 se inició con un primer grupo de formación de formadores en tres áreas particulares: Educación Básica, Matemática y Primera Infancia. El desarrollo de la formación se realizó en dos sedes en las ciudades de Santa Ana y San Salvador y se contó con la participación formadores de docentes de las 17 Instituciones de Educación Superior acreditadas para impartir la docencia.

Fueron certificados un total de 129 formadores de docentes como se presenta en la tabla 22.

Tabla 22*Número de Participantes de la Formación de Formadores 2018-2019*

Sede	Especialidad	Matrícula	Certificados
Centro de Formación Docente – Santa Tecla	Matemática	33	18
	Educación Básica	43	24
	Primera Infancia	48	39
	Sub Total	124	81
Facultad Multidisciplinaria de Occidente UES – Santa Ana	Matemática	27	12
	Educación Básica	49	36
	Sub Total	76	48
TOTAL		200	129

Nota: Unidad de Acceso a la Información Pública MINEDUCYT (2021).

En el periodo 2019-2020 se inició con la segunda edición del Plan de formación de formadores para las especialidades de Ciencias Naturales opción biología, Ciencias Sociales y Educación Física, esta segunda cohorte de formación fue igualmente orientada a la formación de formadores (INFOD, 2019c).

Se puede considerar como limitada la oferta formativa para los formadores de docentes al no existir extensiones por especialidad profesional tanto en la institución en la que labora como en la oferta de posgrados a nivel nacional, la rigidez de las modalidades de formación es otro de los factores que afecta la continuidad en la formación continua de los docentes sin mencionar los costos de los estudios de posgrado.

Entre los problemas que identifica Gómez et al (2018), para determinar el perfil y competencias del profesor universitario destaca el poco o nulo apoyo por parte de las universidades públicas para liberar de carga académica a los docentes que cursan estudios de posgrado, esta sin duda solo una de las dificultades que afrontan no solamente los docentes contratados a tiempo completo sino también los docentes contratados por hora clase quienes brindan la labor docente en su tiempo libre y quienes además en muchos casos no cuentan con

el apoyo de la institución y deben con seguridad costearse estudios de posgrado o especialización para continuar ejerciendo la docencia.

2.2.6 Otros Factores que favorecen o desfavorecen la formación

Se conocen algunos de los factores que inciden de forma directa en la formación continua de los docentes universitarios, como los rangos salariales, la situación del escalafón docente, la oferta formativa y algunos aspectos socioeconómicos, en este apartado mencionaremos otros factores que igualmente afectan ya sea positiva o negativamente a la formación continua de los formadores de docentes.

Al respecto de la situación laboral INFOD (2019a) menciona que en muchos casos los docentes universitarios no alcanzan a cubrir sus gastos personales y familiares con la simple labor de formar docentes,

Los docentes deben efectuar distintos trabajos para alcanzar solvencia económica; además, la flexibilidad en los puestos de trabajo conlleva a que exista una sobrecarga laboral que impide un desempeño adecuado, dejando de lado el auto cuidado, actividades de ocio y el desarrollo de un trabajo dignificado. (p. 43)

En algunos casos los formadores de docentes trabajan educando a docentes en áreas diferentes en las cuales fueron formados inicialmente lo que causa un desfase que crea insatisfacción a causa de la falta de elementos didácticos y pedagógicos e influye la profundización de la especialidad (INFOD, 2019a).

Muchos de los formadores de docentes, mencionan que entre las problemáticas más enfatizadas son la tecnología, la violencia y los recursos económicos, elementos que sin duda afecta la formación continua de docentes, esto se agrava al pensar en los formadores de docentes contratados por hora clase a quienes reciben menos apoyo por parte de las Instituciones de Educación Superior.

Barrientos y Navío (s.f), mencionan que los docentes que realizan la labor de forma parcial deben jerarquizar entre los diferentes roles que les toca desempeñar y decidirse a realizar lo que ellos consideran que hacen mejor, Villaruel (2012, citado en Barrientos y Navío, s.f) menciona que "... la docencia suele no ser considerada como una actividad profesional que requiere principios técnicos, científicos, conceptuales, axiológicos, filosóficos e ideológicos, sino un oficio que se deriva del sello vocacional" (pp. 312-313)

Knight (2005, como se cita en Barrientos y Navío, s.f, p. 313) menciona que las razones que tienen estos profesionales en trabajar con dedicación parcial están relacionadas con:

- Tratar de alcanzar la estabilidad como docentes de la Educación Superior.
- Necesidad de obtener dinero con urgencia.
- El trabajar con dedicación parcial, les prescinde de sentirse obligados a comprometerse con respecto a la comunidad de práctica profesional.
- Ver la enseñanza como un canal de oportunidades de aprendizaje y estímulo profesional (p. 313).

Pasan también por factores que afectan la formación del docente y su percepción el aspecto emocional, la motivación, la satisfacción por el trabajo, el compromiso, la autoeficacia y las experiencias previas que son elementos que influyen directamente con la imagen que el docente tiene de sí mismo, en su percepción, en sus creencias, valores y bienestar emocional (Barrientos y Navío, s.f).

Uno de los factores que intervienen más en la formación de los formadores es la auto percepción de la valoración del docente, Daroch (2012) menciona que la valoración de los docentes se puede entender en dos dimensiones, pues ambas forman parte de un mismo proceso de identificación con el rol docente estas dos dimensiones son la auto percepción positiva y auto percepción negativa.

La autopercepción positiva trata del propio análisis racional de la labor del docente, donde ellos mismos entienden su labor como un elemento importante para la formación de los docentes y estudiantes, se reconoce al docente como un pilar fundamental en la educación Daroch (2012).

La autopercepción negativa es en la que el docente se siente culpable de los fenómenos educativos que no se pueden resolver ya sea por falta de actualización, por las altas exigencias sociales y por la deficiente calidad de los resultados, lo que genera una baja estima de la labor del mismo docente según Daroch (2012).

2.3 Formación del formador de docentes durante la Pandemia Covid-19

La Pandemia COVID-19 es uno de los hechos históricos que mayor incidencia o repercusión ha tenido no solo en la salud y economía de los países, sino también en los sistemas educativos, sus estrategias, sus objetivos y en el personal que los integra, en El Salvador donde muchos de los procesos formativos son de naturaleza presencial la Pandemia sin duda afectó las estrategias formativas, la participación, la evaluación y el seguimiento.

El principio de salvaguardar la salud de la población obligó a llevar la educación de lo presencial a lo virtual, adaptando formas y mecanismos utilizados de clases presenciales a entornos virtuales de aprendizaje, elementos como sincronización de espacios y tiempos, metodologías rígidas y la misma cantidad de contenidos son algunos de los efectos del cambio como respuesta emergente a la crisis sanitaria.

Esta situación sin duda afecta no solamente a la formación inicial sino también a la formación continua de los docentes, especialmente porque muchos de los docentes viven en condiciones precarias o difíciles y que no todos poseen equipo tecnológico propio ni internet residencial (INFOD, 2019a).

Según consulta hecha a Instituciones de Educación Superior del país, la formación continua del formador de docentes ante la situación sanitaria fue totalmente virtual y los

bloques temáticos brindados estuvieron orientados a la planificación y diseño de recursos virtuales, la utilización de plataformas virtuales de aprendizaje, la planificación en competencias y la atención inclusiva.

La emergencia sanitaria obligó a instituciones públicas y privadas a migrar a la virtualización de la educación, la utilización de plataformas digitales fue una necesidad, el Ministerio de Educación por su parte realizó el proceso formativo para los docentes del sector público, formadores universitarios y formadores de docentes en el uso de la plataforma Google Classroom y Google Suite for Education, esta se realizó en formato 100% virtual con duración de ocho semanas, se certificaron 30 mil docentes, formadores de docentes y formadores que participaron en la formación del Plan Nacional de Formación de Docentes.

Algunos de los conocimientos obtenidos por los docentes formados son: la producción de materiales educativos digitales, el seguimiento de procesos académicos de todos los estudiantes, el diseño, elaboración y uso de rúbricas (MINED, 2020).

INFOD realizó formación para formadores de docentes en las especialidades de Ciencias Sociales, Educación Física y Biología, con la participación de facilitadores internacionales con una entrega totalmente virtual, en la tabla 23 se presenta estadística de participación de formadores de docentes en el módulo 3.

Tabla 23

Número de Participantes en el Módulo 3 del Plan de Formación de Formadores 2019-2021

Especialidad	Convocados	Inscritos	Finalizados
Ciencias Naturales, opción Biología.	48	45	38
Educación Física	32	26	24
Ciencias Sociales	35	41	30
Total	115	112	92

Nota: Fuente Unidad de Acceso a la Información Pública MINEDUCYT (2021).

Así mismo, INFOD y el Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología a través de la Dirección Nacional de Educación Superior en coordinación con el ente implementador EducAid y el financiamiento de la Agencia Italiana de Cooperación para el Desarrollo, durante la pandemia llevaron a cabo los siguientes procesos formativos dirigidos a los docentes de las diferentes universidades del país con la finalidad de contribuir en la formación continua de los docentes formadores como se presenta en la tabla 24.

Tabla 24

Cuadro Resumen de los Procesos Formativos para los Formadores Desarrollados Durante la Pandemia

Proceso formativo	Socios estratégicos / Unidad implementadora	Contenidos	Modalidad	Fecha de implementación
Creación y validación del Módulo de Educación Inclusiva para formadores de docentes	EducAid MINEDUCYT	- Elementos de educación inclusiva - Contextualización de la educación inclusiva en El Salvador - Planificación individualizada y evaluación en la educación inclusiva	Virtual	Julio 2020
Curso de formación sobre educación activa y educación inclusiva, con énfasis en la recuperación del aprendizaje en niños, niñas y adolescentes	EducAid MINEDUCYT	- ¿Qué se entiende por educación activa? - El equipo docente para la educación activa - El equipo directivo escolar para la educación activa - Educación activa y educación inclusiva - Educación activa en el tiempo de pandemia - Otros.	Virtual	Marzo – junio de 2021

La pandemia por COVID-19, provocó una reinención de los procesos educativos y formativos, los formadores de docentes tuvieron que planificar, diseñar, impartir y evaluar para un ambiente virtual poco conocido, con poco o nulo dominio en el uso de las tecnologías, con carga académica y grupos numerosos, de la misma forma los formadores de docentes tuvieron que aprender a ser estudiantes en entornos virtuales de formación facilitados por sus Instituciones de trabajo e instituciones gubernamentales, la carga laboral, la necesidad de reinención, y la carga emocional provocada por la pandemia COVID-19 es un factor que afectó la formación del formador de docentes.

2.4 Propuesta de estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes.

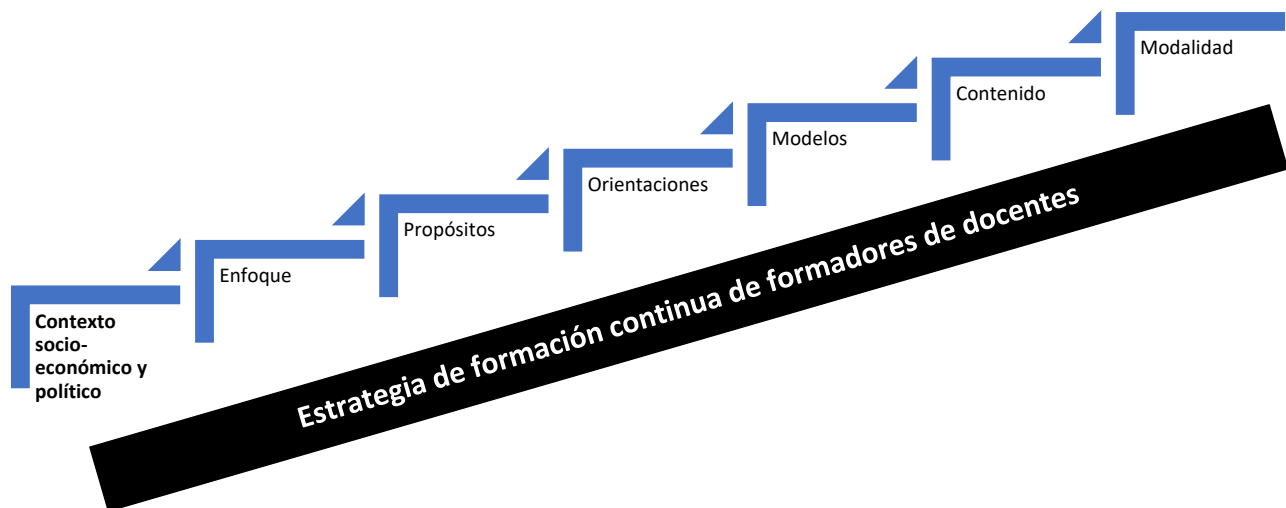
Después de analizar los propósitos que tienen algunas experiencias de formación continua de formadores de docentes, los factores que intervienen favoreciéndola u obstaculizándola (en donde se destacan la situación de inestabilidad y precariedad de los formadores y la escases de acceso a estudios formales como doctorados o maestrías especializadas a las diferentes áreas), los efectos de la Pandemia por el Covid-19 que ha debilitado aún más los programas o acciones formativas para los formadores, es momento de identificar las estrategias que se han utilizado para la formación continua de los formadores de docentes y por consiguiente proponer las que tienen mayores posibilidades de producir resultados pertinentes.

Para tal motivo es necesario tener presente el contexto socioeconómico y político recordando que los formadores de docentes en muchos casos trabajan en condiciones precarias, con poco apoyo por las instituciones, contratos y salarios injustos y una legislación que no solventa ni atiende las necesidades del formador de docentes.

Será necesario recordar los enfoques, propósitos, orientaciones, modelo, los contenidos y la modalidad de la formación como se presentan en a figura 8 .

Figura 8

Estrategia de Formación Continua de Formadores y Componentes



Delgado (2013, citado en Nieva y Martínez 2016, p. 16), menciona cuatro **enfoques** de la formación continua de los formadores de docentes, (conductista, tradicional, humanista e indagador), destacan el enfoque personalista o humanista el cual hace énfasis en la cualidad del docente como persona, que implica el autoconcepto, el diálogo y la comunicación entre sujetos y el enfoque indagador, reflexivo o crítico el cual considera que la formación se realiza desde una perspectiva de investigación y reflexiva sobre su práctica.

Los **propósitos** de la formación están orientados en diversas áreas como lo disciplinar-curricular, el mejoramiento de las prácticas docentes y en el manejo y uso de las tecnologías, estos sobre una base orientada al desarrollo profesional del docente y a la sociedad que se espera formar.

Feiman-Nemser (1989, citado en Castro, 2015) presenta las diferentes **orientaciones** de la formación entre las que destacan una orientación académica en la cual su fin es el

dominio de los contenidos, como un especialista de su disciplina, otra orientación hacia el docente como persona, otra orientación a la experiencia ganada a través de la práctica.

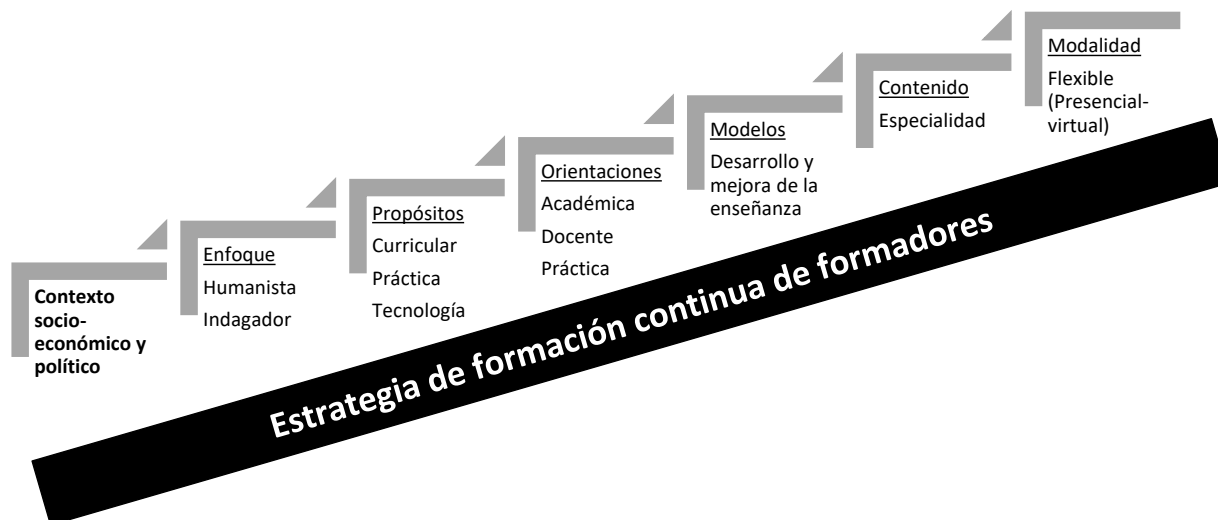
Entre los diferentes **modelos** identificados en la revisión documental destaca los modelos como el de Desarrollo y mejora de la enseñanza tomado de Spark & Loucks-Horsley (1990), el cual menciona que es una combinación de modos y estrategias de aprendizaje que resulta de la implicación de los docentes en tal proceso, de Barahona et al (2006), destaca el modelo Hermenéutico-reflexivo el cual supone la enseñanza como una actividad completa en la cual se espera que el docente enfrente con creatividad y sabiduría las situaciones prácticas, el modelo de práctica reflexiva destaca también porque otorga especial atención a la necesidad que el docente innove a partir de la reflexión de su propia práctica (Aramburuzabala, Hernández-Castilla y Ángel-Uribe, 2013, citados en Castro, 2015, p. 25)

Al pensar en los **contenidos**, se debe considerar que los planes de formación de docentes que por requisito se exige en El Salvador deben estar orientados a la especialidad de los formadores, es decir que los planes deben responder a las necesidades de formación de los formadores, sobre la **modalidad** se debe utilizar el contexto como fuente y base de información, modelos flexibles que permitan facilidades al formador y que respondan a los cambios y exigencias del tiempo como el uso de las tecnologías, el factor socioemocional, la inclusión y la equidad de género.

En la figura 9 se presentan los elementos mencionados como una propuesta de formación continua de docentes.

Figura 9

Estrategia de Formación Continua de Formadores Propuesta



CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación ha sido realizada bajo un enfoque interpretacionista pues el cúmulo de información, datos, definiciones, postulados, valoraciones y significados fueron identificados, recopilados, analizados e interpretados, para comprender el objeto de estudio y las relaciones entre los objetivos de la investigación, las categorías y las dimensiones.

El paradigma o enfoque interpretativo establece una relación de dependencia al comprender e interpretar la realidad y dar significado a la información.

Las respuestas a las preguntas de investigación provienen del análisis de la información documental lo que la vuelve una investigación eminentemente cualitativa, esta busca la comprensión a profundidad del objeto de estudio, se enfoca en que el conocimiento es más subjetivo que objetivo por lo que se enfoca más en la comunicación que en procedimientos lógicos matemáticos. Sampieri (2014), menciona al respecto, que es un proceso dinámico que permite ir de la teoría a los hechos y la interpretación.

3.2 Alcance de la Investigación

En relación a la profundidad o alcance, la presente investigación es de nivel exploratoria pues se desea examinar un tema poco estudiado y de esta manera conocer sus propiedades, aspectos, elementos, características y rasgos propios del objeto de estudio (Gómez, 2012 p. 13), la selección y revisión de las fuentes de información permitirá establecer una visión general sobre el tema, incrementar la familiaridad con la temática y establecer bases para investigaciones más profundas, y como resultado se espera comprender la magnitud del problema o necesidad y lograr el objetivo de la investigación de proponer estrategias de formación continua para docentes formadores de docentes.

3.3 Tipo de investigación

La investigación documental según Tancara (1993) se define como “una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia” (p. 94).

La fuente principal de información se encontró en forma de textos, cifras, definiciones, análisis, valoraciones y datos en diversidad de documentos de distinto soporte como libros, revistas, investigaciones, informes, documentos escritos, periódicos, obras literarias y otros, elaborados por un autor o por un grupo de autores u organizaciones.

Luvezute et al (2015), define como documento “cualquier soporte que contenga información registrada, formando una unidad que pueda servir para consulta, estudio o prueba. Incluye impresos, manuscritos, registros audiovisuales, sonoros e imágenes” (p. 58-59). De acuerdo con el nivel se pueden clasificar en primario y secundario.

Tancara (1993) define las fuentes de información primara como “aquella que emite información sin que existe intermediario que la someta a un proceso de interpretación o

elaboración mediante referencias” (p. 101) y secundarias como “aquellas que emite información de referencia, es decir, remite a otra fuente de información” (p. 102).

Los datos teóricos y empíricos recolectados son provenientes de diversos documentos: artículos, tesis, libros, y otros, los cuales se detallan en la Tabla 25.

Tabla 25

Clasificación de Medios Consultados

Documento	Tipo
Impresos	Libros, monografías, trabajos de investigación, artículos, revistas, etc.
Electrónicos	Libros, artículos de revista, sitios web (blogs, páginas y noticias), correos electrónicos, etc.
Gráficos	Imágenes, gráficos, infografías, etc.
Audiovisuales	Videos, videoconferencias, etc.

Nota: Elaboración propia de recursos consultados.

En relación a los pasos para elaborar una investigación documental, Morales (2003, p. 3-4) cita a Alfonso (1995), la UNA¹ (1985) y Vásquez (1994), proponen los siguientes:

1. Selección y delimitación del tema
2. Acopio de información o de fuentes de investigación
3. Organización de los datos y elaboración de un esquema conceptual del tema
4. Análisis de los datos y organización de la monografía
5. Redacción de la monografía o informe de la investigación y presentación final (oral y escrita)

En el proceso de investigación documental destacan como elementos de construcción del conocimiento, la lectura que permite el análisis, reflexión e interpretación de la información y la escritura, que brinda un significado al proceso cognitivo de interpretación y comprensión.

¹ Universidad Nacional Abierta, Caracas.

Este permite que como resultado final de la investigación documental se obtenga según Gómez (2011):

- La producción de un marco teórico que sirva de apoyo a estudios posteriores tanto en lo conceptual como en lo metodológico
- Hacer aportes al desarrollo científico con propuestas que puedan ser cuestionadas permanentemente pero que siempre se orienten a alcanzar nuevos desarrollos
- Brindar mediante la construcción teórica una interpretación diferente a la información existente

A modo de síntesis sobre el tipo y la caracterización de la investigación se presenta la Tabla 26.

Tabla 26

Tipos de Investigación

Según su profundidad	Exploratoria	Persigue explorar un fenómeno o aspecto, no requiere de hipótesis.
Según las fuentes	Primarias	Los datos o hechos son recogidos para la investigación y recabados por quien efectúa la investigación
	Secundarias	Las investigaciones que se realizan a partir de datos ya existentes, recogidos por otras personas o instituciones
	Mixtas	Utilizan fuentes primarias y secundarias
Según el carácter	Cualitativa	Se centra en descubrir el sentido y significados de las acciones sociales o hechos
Según su naturaleza	Documentales	Tienen como objeto directo la observación de fuentes documentales

Nota: Modificado de Sierra Bravo (1992, citado en Del Rio, 2011 p. 25)

Para enriquecer los hallazgos de la investigación, revisión, análisis e interpretación documental, se realizará una encuesta en línea a 20 docentes universitarios formadores de docentes de diversas universidades del país. La finalidad es enriquecer la información recopilada y si es posible contrastar algunos aspectos de los objetivos y pregunta de investigación.

3.4 Método, técnicas e instrumentos

La presente investigación es de tipo documental, es decir que toma importancia la adecuada identificación, selección, acopio, búsqueda y clasificación de las fuentes bibliográficas y la información rescatada de estas.

Jurado (2005), menciona que los métodos para la investigación documental son el analítico, sintético, inductivo, deductivo, dialéctico y método histórico de investigación o de comparación histórica; por lo consiguiente, esta investigación se apoyará en todos ellos, haciendo énfasis en el método dialéctico el cual considera los fenómenos históricos y sociales en continuo movimiento.

El postulado básico del método dialéctico es que la realidad no es algo inmutable, sino que está sujeta a contradicciones y a una evolución de desarrollo perpetuo. Por lo tanto, sostiene que todos los fenómenos deben ser estudiados en sus relaciones con otros y en su estado de continuo cambio, ya que nada existe como un objeto aislado. (Jurado, 2005, p. 5)

En la tabla 27, se presentan los métodos, técnicas e instrumentos utilizados.

Tabla 27

Métodos, Técnicas e Instrumentos

Método	Técnica	Instrumento	Fuentes
Analítico, sintético, inductivo, deductivo y dialéctico.	Análisis documental		Libros
	Sistematización y acopio bibliográfico	Fichas bibliográficas	Leyes
	Registro de páginas electrónicas.	Ficha electrónica	Normas y reglamentos
	Técnicas de lectura (Exploración, análisis, crítica, reflexiva)	Ficha de paráfrasis	Artículos de revistas (impresos y digitales)
		Ficha resumen	Tesis
		Ficha textual	Blogs y otros.
		Cuestionario	
	Encuesta en línea		

Nota: Elaboración propia basado en Jurado (2005) y Del Río (2011)

El análisis e interpretación documental permite un amplio escenario para realizar un recorrido desde bases y postulados generales hasta aspectos específicos del objeto de estudio cómo sus características, dimensiones, indicadores y relaciones, se considera adecuadas la selección y utilización de técnicas en la presente investigación para dar cumplimiento y logro a los objetivos planteados en la presente investigación.

3.5 Recolección y análisis de datos.

Las investigaciones de tipo cualitativas y documentales ofrecen una gran cantidad de información que requiere un significado particular a través del análisis e interpretación, para ello es necesario identificar la mejor manera y etapas del análisis de datos.

Mella (1998, citado en Aravena et al, 2006) mencionan que el análisis de datos cualitativos:

Es un proceso que involucra un continuo preguntarse, una búsqueda de respuestas y de observación activa. Es el proceso de colocar datos en un conjunto, de hacer invisible lo obvio, de reconocer lo significativo a partir de lo insignificante, de poner juntos datos aparentemente no relacionados lógicamente, de hacer caber unas categorías dentro de otras y de atribuir consecuencias a antecedentes. Es un proceso de interrogantes y verificación, de corrección y modificación, de sugestión. Es un procedimiento creativo de organización de los datos, de manera que el esquema analítico aparezca como obvio.

(p. 80)

Se identifican tres momentos importantes para el análisis de la información, en primer lugar, el acopio organizado de la información, en segundo la reducción a dimensiones que la vuelvan manejable y por último la generación de dispositivos que permitan llevar a cabo el análisis de la información. (Aravena et al, 2006, p. 82), En el contexto de la presente investigación se identifican los siguientes momentos respecto al análisis de la información recogida.

Para el análisis de los datos se utilizó el siguiente procedimiento.

1. Acopio y análisis de información documental para la fundamentación del objeto de estudio.
2. Organización y elaboración de fichas bibliográficas, fichas textuales, fichas de paráfrasis de acuerdo con la temática.
3. Estructuración de la información identificada de acuerdo la estructura de categorías y dimensiones de los objetivos del estudio.
4. Sistematizar la información del análisis documental de acuerdo con los objetivos, categorías y dimensiones, la información fue contrastada, comparada y criticada con la intención de validar los datos, para la realización de esta triangulación se tomará en cuenta la Tabla 28.
5. Elaboración de conclusión por cada uno de los objetivos de la investigación como resultado o producto del análisis documental.
6. Elaboración de la encuesta para docentes universitarios formadores de docentes basada en los objetivos de la investigación, las categorías y dimensiones identificadas.
7. Envío por correo electrónico de encuesta estructurada a los docentes universitarios identificados.
8. Procesamiento de la información recolectada de la encuesta, utilizando métodos estadísticos descriptivos y elaboración de tablas y gráficas.
9. Organización de la información recolectada de acuerdo con los objetivos, categoría y dimensión para facilitar su análisis.
10. Contrastar los hallazgos documentales con la información resultante de la encuesta a formadores universitarios de docentes.
11. Elaboración de un plan de mejora para formadores de docentes universitarios fortalecido con el resultado del análisis documental, la contrastación de información recolectada en la encuesta y las conclusiones de la investigación.

La metodología es un proceso que permite ir descubriendo y comprendiendo, el objeto de estudio, descubrir nueva información, fortalecer la base teórica, analizar los datos e interpretar la realidad basándose en paradigmas, enfoques, técnicas e instrumentos, la metodología utilizada en la presente investigación se considera como la más adecuada para responder a los objetivos y preguntas del estudio.

Tabla 28

Análisis de categorías y dimensiones de los objetivos y preguntas de investigación

Pregunta de investigación	Objetivos	Estructura propuesta para el análisis de datos		Síntesis de hallazgos en relación a las categorías y dimensiones.	Conclusiones.
		Categorías	Dimensiones		
<p>¿Cuáles estrategias podrían proponerse para la formación continua de docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes en El Salvador?</p> <p>1. ¿Cuáles podrían ser los factores condicionantes positivos o negativos de la formación continua de docentes universitarios que implementan programas de</p>	<p>Objetivo General Proponer estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes.</p>	Estrategias de formación continua	<p>Propuesta de: Estructura de la o las estrategias Enfoque Modalidad de entrega Metodología a vivenciar Contenidos o temáticas clave Seguimiento en el aula Incentivos</p>	Estrategia de formación continua con enfoque de desarrollo profesional docente (escalafón salarial, reconocimiento docente, continuidad de la formación, reconocimiento a la labor docente)	Identificar y seleccionar estrategias de formación acordes a las necesidades de la institución y de los docentes formadores, partiendo del contexto.
	<p>Objetivos Específico No. 1 1. Determinar las estrategias, modalidades y metodologías que se han utilizado históricamente en la formación de docentes universitarios</p>	Estrategias, modalidades y metodologías utilizadas	<p>Enfoques Propósitos Modalidades de implementación Modelos desarrollados Estrategias de formación continua Competencias del formador de formadores Contenidos o temas clave</p>	Estrategias y modalidades híbridas de formación continua de docentes, estrategia orientada a la necesidad docente y de la institución, modalidad virtual y metodologías pasivas.	Las estrategias de formación deberán partir del contexto del docente, en modalidad flexible que permita participación y utilización de metodologías activas
	<p>Objetivo Específico No. 2</p>	Estrategias de formación	<p>Modalidades implementadas Metodología de entrega</p>	Estrategias de formación de las Universidades	Dar continuidad y fortalecer estrategias de

<p>formación docente? 2. ¿Cuál ha sido el tratamiento histórico que las instituciones universitarias formadoras de docentes han dado a la formación continua de docentes universitarios? 3. ¿Cuáles han sido algunas de las estrategias que han tenido éxito en la formación de docentes universitarios en Latinoamérica?</p>	<p>Identificar estrategias de formación de docentes exitosas en El Salvador y en Latinoamérica</p>	<p>de docentes exitosas</p>	<p>Contenidos reforzados o tópicos clave Resultados obtenidos Factores de éxito</p>	<p>(becas y otras), estrategias de formación de las instituciones del estado MINED e Infod.</p>	<p>formación de las IES y las Instituciones gubernamentales como MINED e Infod.</p>
	<p>Objetivo Específico No. 3 Analizar factores que favorecen y desfavorecen la formación continua de docentes universitarios.</p>	<p>Factores que favorecen o/y desfavorecen la formación continua</p>	<p>Históricos- culturales Perfil del formador Situación socioeconómica Estabilidad laboral y escalafón Oferta formativa (contenido, metodología, y otros) Emergencias nacionales Financiamiento por parte de las universidades</p>	<p>Factores que afectan la formación continua de los docentes: Débil Legislación, escala salarial injusta, escalafón inexistente, tipo de contratación, carga laboral y falta de incentivos por las universidades.</p>	<p>Creación de marco legal y normativo que brinde seguridad para los formadores de docentes, así como perfil, salario, escalafón, tipo de contratación e incentivos y reconocimientos</p>
	<p>Objetivo específico No. 4 Proponer un plan de mejora y estrategia de formación adecuada para la formación continua de docentes universitarios involucrados en la formación inicial de docentes.</p>	<p>Plan de mejora</p>	<p>Estructura de un plan de mejora de área pedagógica o de contenidos (especializaciones) identificados.</p>	<p>Plan de mejora orientado a resolver necesidades docentes con enfoque al desarrollo profesional docente.</p>	<p>Plan de formación docente en base a normativo de ley y con orientación al desarrollo profesional del docente.</p>

Nota: Cuadro de análisis de categorías y dimensiones de los objetivos y preguntas de investigación

CAPÍTULO 4: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se analizan las evidencias y hallazgos identificados en la información documental para darle respuesta a la pregunta ¿Cuáles estrategias podrían proponerse para la formación continua de docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes en El Salvador?, para ello se realizó un proceso de identificación, selección y clasificación de las diferentes fuentes bibliográficas que permitieron estudiar su contenido con una mirada crítica tomando en cuenta el contexto del país y los diversos entornos de la universidades.

La formación continua de los docentes universitarios formadores de docentes ha sido un tema poco estudiado a nivel nacional y es por ello que cobra importancia la presente investigación, tanto la información recolectada como su análisis permitirá acercarnos a determinar el logro de los objetivos, a dar respuesta a las preguntas específicas de la investigación y en la construcción de un antecedente para la elaboración de políticas públicas dirigidas a la dignificación, mejora y actualización de los formadores de formadores.

4.1 Objetivo específico 1. Estrategias, modalidades y metodologías.

Determinar las estrategias, modalidades y metodologías que se han utilizado históricamente en la formación continua de docentes universitarios

Al hablar de las **estrategias, modalidades y metodologías** que se han utilizado para la formación de los docentes universitarios se debe primeramente recordar que por muchos años hubo en El Salvador lo que se conoce como un periodo de desregularización de las labores de formación inicial de docentes y de la formación en servicio y esto incluye a los docentes formadores de docentes.

El cierre de Ciudad Normal, los diferentes cierres de la Universidad de El Salvador, la apertura de Universidades privadas y la delegación de la formación de docentes a los Institutos Tecnológicos agravó la situación de la formación continua de los formadores de docentes. Es posible que, debido a eso, en la búsqueda de información no se encontró evidencia de las

estrategias, modalidades o metodologías que estas instituciones utilizaron para formar continuamente a sus formadores de docentes. Se infiere que los formadores de docentes fueron profesionales provenientes de Ciudad Normal Alberto Masferrer y de las universidades que funcionaban ya para los primeros años de la década de los ochenta.

Sobre los **modelos** orientados a la formación continua de los docentes universitarios formadores de docentes, se identificaron modelos orientados al individuo, a la institución, a la práctica y el contenido. En la tabla 29 se presenta un resumen de los diferentes modelos según autores consultados:

Tabla 29

Modelos Orientados a la Formación de los Docentes Universitarios Según Autores

Spark & Loucks-Horsley	Ávalos (2007)	Barahona (2006)	Aramburuzabala, Hernández-Castilla y Ángel-Urbe, orientado a
Individual	Sistemas formales de desarrollo profesional docente. 1) Actividades organizadas centralmente 2) Actividades descentralizadas 3) Actividades decididas en los centros educativos	Perennialista	El profesor
Observación-evaluación		Práctico-artesanal	El estudiante
Desarrollo y mejora de la enseñanza		Academicista	La institución
Entrenamiento		Tecnicista eficientista	El sector
Indagativo o de investigación		Hermeneutico-reflexivo	La colaboración entre profesores La práctica reflexiva

Nota: Elaboración propia tomado de diversos autores citados en el marco teórico.

Entre los modelos que podrían considerarse aplicables para la realidad nacional se podría mencionar el modelo de desarrollo y mejora de la enseñanza donde el aprendizaje se vuelve significativo y necesario para el docente por su utilidad, el modelo de desarrollo profesional docente podría implementarse en la medida de ofrecer a los docentes escenarios

donde puedan ir solventando cada una de sus necesidades tanto personales como profesionales, un modelo perennialista serviría como respuesta a las necesidades curriculares de los docentes y los modelos orientados a las necesidades de los docentes y de la institución que nacen de los contextos individuales.

Las **estrategias** utilizadas en la formación continua de los docentes universitarios formadores de docentes responden a necesidades específicas de los formadores o de las instituciones donde laboran, así por ejemplo se encuentran estrategias destinadas al fortalecimiento de las competencias de los docentes y estrategias al conocimiento y manejo de las tecnologías. En la tabla 30 se presenta un compilado de las diferentes estrategias orientadas a la formación de docentes según autores consultados.

Tabla 30

Estrategias Utilizadas en la Formación de Docentes

Moscoso (2018)	Rodríguez (2001)	González y González (2007)
Tertulias	Estrategias de corte tecnológico	Conferencias, coloquios, mesas redondas y paneles
Comunidades de aprendizaje	Estrategias basadas en la experiencia personal Estrategias colaborativas basadas en el apoyo entre compañeros	Cursos Talleres
Monitoreo y acompañamiento	Estrategias colaborativas surgidas de la práctica	Foros de discusión Grupos de innovación Jornadas científico-metodológicas

Nota: Fuente diversos autores citados en el marco teórico.

En algunos países de Latinoamérica como en El Salvador se han utilizado estrategias diversas para responder a las necesidades identificadas, algunas de estas estrategias utilizadas por países como se puede observar en la tabla 12 son:

- Cursos de formación continua
- Formación continua centrada en la escuela

- Relevamiento de experiencias pedagógicas
- Expediciones pedagógicas
- Maestros de maestros
- Escuela itinerante
- Escuela de formación continua centralizada
- Pasantías nacionales e internacionales

Las diferentes estrategias utilizadas son planteadas en modalidad presencial, semipresencial o totalmente virtual dependiendo de la necesidad de las instituciones y de los docentes a quienes sea orientadas.

Es importante también mencionar que en formación de docentes existe diversidad de **metodologías**, partiendo de las más tradicionales como la clase magistral donde el docente formador tiene todo el protagonismo y las que se conocen genéricamente como las metodologías activas, las cuales buscan un mayor estímulo, compromiso y acción por parte de quien aprende y una responsabilidad de acompañamiento y seguimiento por parte de quien enseña, estas últimas son más abiertas y permiten mayor grado de involucramiento por parte de los docentes en formación.

Algunas de las metodologías utilizadas para la formación de docentes son:

- Clases magistrales
- Estudio de casos
- Trabajo colaborativo
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje por proyectos
- Aprendizaje realista y reflexivo

Cada una tiene ventajas y desventajas y además algunas de ellas han sido utilizadas también en la formación inicial de docentes, siendo la más utilizada la clase magistral.

La selección de metodologías adecuadas a los formadores de docentes está relacionada al aumento de la motivación hacia la formación, al aprendizaje comprensivo de los contenidos y al fortalecimiento de las competencias profesionales (Ortiz et al, 2014).

La formación de los formadores de docentes ha sido y es un proceso en constante cambio. El utilizar un solo método, enfoque o modalidad puede o no responder a las necesidades de los formadores o de la realidad del momento. Sin duda, las estrategias de formación son identificadas y seleccionadas con la intención de garantizar el máximo logro en los aspectos que la rodean. La formación del formador debe entenderse como algo perenne por hacer y como menciona Goethe (2008) la formación es como un viaje hacia el conocimiento y la cultura cuya meta cambia a medida avanza el viaje, es decir el proceso de formación nunca termina.

A continuación, se presenta la tabla 31 en la que se relaciona el objetivo y la información encontrada y analizada en la revisión documental.

Tabla 31

Hallazgos Clave Relacionados al Objetivo Específico 1

Objetivo específico No. 1	Hallazgos clave
<p>Determinar las estrategias, modalidades y metodologías que se han utilizado históricamente en la formación continua de docentes universitarios.</p>	<p>Modelos de la formación docente Existe diversidad de modelos orientados a la formación de los docentes formadores de docentes, por ejemplo, los orientados al docente, al contenido, a la institución y a la práctica. En El Salvador los modelos de los que existe evidencia han sido híbridos o mezclas de modelos; los cuales generalmente se orientan al profesor que es quien expresa la necesidad de formación o la institución identifica la deficiencia. El modelo de desarrollo profesional docente parece el menos viable de aplicar porque éste busca mejorar no solo el saber del docente sino los aspectos que rodean su realidad individual, incluyendo aspectos como el salario, prestaciones médicas, estabilidad laboral, becas y otros.</p>

Estrategias

Las estrategias de formación de docente utilizadas en la región responden a necesidades de los docentes, a necesidades tecnológicas y a cuestiones económicas. La opción más identificada en la bibliografía son el pago de becas de estudio por las instituciones y las propuestas surgidas de las instituciones gubernamentales. En El Salvador se ha dado esa práctica de ofrecer becas parciales o totales para que los docentes se formen en la misma universidad, logrando avances en la profesionalización del profesor. Una oferta formativa que se está haciendo popular es ofrecer cursos en línea, ya sea en algunas de las plataformas existentes (Coursera, Linked-in, Udemy, Domestika y otras) o en las plataformas propias de las universidades.

Se volverá pertinente una estrategia de formación en la medida que este solvente las necesidades de los docentes, la facilitación de becas ayuda a profesionalizar al cuerpo docente y las estrategias en modalidades flexibles permiten la formación continua y ubicua, las plataformas digitales son herramientas eficientes para los docentes que buscan autoformarse lo que las vuelve una opción viable de formación.

Metodologías utilizadas en la formación continua de docentes formadores

En la revisión documental no se identificó metodologías específicas utilizadas para la formación continua de los formadores de docentes, pero en opinión del investigador no existe una diferencia significativa entre las utilizadas para la formación inicial.

Se identifican como metodologías comunes en formación inicial y continua, las clases magistrales y algunas metodologías activas como aprendizaje basado en problema y trabajo colaborativo.

Se debe mencionar también las metodologías que se utilizan más frecuentemente relacionadas a la enseñanza virtual como video clases y aula invertida.

Nota: Fuentes de análisis: Mujica y Rincón, (2011), Spark & Loucks-Horsley (1990), Barahona et al, (2006), Aramburuzabala, Hernández-Castilla y Ángel-Uribe (2013, citados en Castro, 2015), Ortiz et al, (2014), Castro (1984), Carneiro (2010), (Rodríguez, 2001 citado en Castro, 2015, p. 40) y en Finocchio y Legarralde (2006, pp. 37-44).

La revisión documental permitió consultar a diversos autores, sus postulados, ideas y conclusiones sobre las modalidades, metodologías y estrategias utilizadas para la formación continua de los formadores de docentes, en consecuencia, el objetivo específico No.1 se ha logrado. Se identificó también que hay ausencia de propuestas de formación de docentes universitarios consideradas integrales, es decir como parte de un plan formativo estratégico a largo plazo. Prevalcen acciones de formación pertenecientes a un proyecto o programa a corto plazo.

4.2 Objetivo específico 2. Estrategias Exitosas

*Identificar **estrategias** exitosas de formación continua de docentes en El Salvador y en Latinoamérica.*

En el contexto de la investigación se ha manejado una significación de estrategia como las acciones pedagógicas y didácticas que dinamizan la formación continua de docentes, ofreciendo oportunidades de aprendizaje de métodos, técnicas y manejo de recursos e innovaciones que mejoren su práctica y competencias profesionales. Se encontró que en El Salvador es un requisito para las instituciones de educación superior generar espacios de formación continua para los formadores de docentes, para ello se establecen diversas estrategias. Una de esas estrategias, tal como se mencionó en los hallazgos del objetivo específico 1, es el apoyo por medio de becas a los formadores de docentes para la continuidad de su formación con el estudio de maestrías en el área pedagógica y didáctica ya sea en la misma institución o en otra institución de educación superior del país o del exterior.

La Dirección Nacional de Educación Superior indicó también que las Instituciones de Educación Superior, han utilizado diversidad de estrategias para la actualización de sus equipos de profesores, entre las que se pueden mencionar: seminarios, talleres, presentaciones virtuales, diplomados, conversatorios, foros, jornadas de reflexión y congresos, los cuales son utilizados para estimular la participación activa de los formadores de docentes y

para fortalecer sus competencias profesionales a fin de mejorar la calidad de su desempeño como docentes formadores (MINEDUCYT, 2021).

Otras de las estrategias consideradas exitosas para la formación de formadores de docentes han sido las realizadas por instituciones gubernamentales como MINED – INFOD, como fueron el Plan Nacional de Formación Docente (MINED, 2014) y en el periodo 2018 – 2019 la formación para formadores brindada por INFOD a través del Plan de Formación de Formadores. En el 2018, el Programa Regional para el Desarrollo de la Profesión Docente en América Latina y el Caribe (PREDALC) otorgó al PNFD un reconocimiento por proponer un marco innovador de competencias orientadores de la formación de docentes en servicio². En la tabla 22 se presentaron algunos datos de participación docente en la primera cohorte de formación de formadores realizada por el INFOD.

En algunos países de Latinoamérica como en El Salvador se han utilizado estrategias diversas para responder a las necesidades identificadas, algunas de estas estrategias utilizadas se pueden observar en la tabla 12:

Tabla 12

Estrategias de Formación Continua de Docente Aplicadas Latinoamericanos Hasta 2006

	Argentina	México	Colombia	Chile	Uruguay
Cursos de formación continua	1990				
Formación continua centrada en la escuela	X	X			
Relevamiento de experiencias pedagógicas	2000/1				
Expediciones pedagógicas			1998		
Maestros de maestros				2000	
Escuela itinerante	2004				
Escuela de formación continua centralizada					1996
Pasantías nacionales e internacionales				X	

² <https://desarrollodocente.org/>

Nota: Elaboración propia basada en Finocchio y Legarralde (2006, pp. 37-44).

A continuación, se presenta la tabla 32 en la que se relaciona el objetivo específico 2 y la información encontrada y analizada en la revisión documental.

Tabla 32

Hallazgos Clave Relacionados al Objetivo Específico 2

Objetivo específico No. 2	Hallazgos clave
Identificar estrategias exitosas de formación continua de docentes en El Salvador y Latinoamérica.	<p>Las Instituciones de Educación Superior por normativa deben ofrecer espacios de formación a sus docentes formadores de docentes, para ello deben crear un Plan anual de actualización profesional para formadores de docentes, con al menos un curso sobre la especialidad por cada semestre, con duración mínima de 40 horas efectivas. En la Dirección Nacional de Educación Superior no fue posible obtener el registro del resultado de esos planes de formación, se infiere que podrían no existir. Sin embargo, testimonios de profesores universitarios expresan que si se dan oportunidades de formación en el contexto universitario.</p> <p>Otra de las estrategias exitosas aplicadas por las Instituciones de Educación superior es el apoyo por medio de becas de estudio de posgrado para formadores de docentes.</p> <p>Se identificó que el INFOD desarrolló en los años 2018 – 2019 acciones de formación de formadores en Matemática y Ciencias Naturales.</p>

Nota: Fuentes de análisis: Finocchio y Legarralde (2006), MINED (2018; 2020), MINEDUCYT (2019; 2021) INFOD (2018; 2019) y Reglamento Especial para el Funcionamiento de Carreras y Cursos que Habilitan para el Ejercicio de la Docencia (2012).

Pocas universidades facilitaron información sobre los procesos de formación que utilizan para formar a sus formadores de docentes lo que dificultó alcanzar el segundo objetivo en su totalidad. La información fue obtenida por medio de llamadas telefónicas a profesores universitarios y encargados de procesos administrativos de las universidades.

4.3 Objetivo específico 3. Factores que favorecen y desfavorecen la formación

Analizar factores que favorecen y desfavorecen la formación continua de docentes universitarios.

Un factor es un elemento que influye, interviene, determina que una cosa sea de un modo concreto u otro. Se identificaron diversos factores que desfavorecen la formación continua de los formadores de docentes, entre ellos, el perfil de los formadores, la situación socioeconómica y la estabilidad laboral.

Se conocen los requisitos de ley para ejercer la docencia, los requisitos establecidos por las Instituciones de Educación Superior y algunos de los mecanismos de selección de los formadores. El perfil de los formadores de docentes es un factor que favorecerá la formación si el docente cumple con todos o la mayoría de los requisitos o exigencias, y será un factor que afecte la formación del docente cuando el perfil no se cumpla, pues el docente deberá involucrarse en programas de actualización que en la mayoría de los casos deberá costear por sí mismo y utilizando su tiempo libre.

Se entiende por perfil “El conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan” (Sánchez y Jaime, 1985 como se cita en Arias et al, 2018).

Algunos de los requisitos que son necesarios para la formación de maestros son:

- Poseer el grado académico que servirá como formador
- Poseer maestría o doctorado en educación o especialidad que servirá
- Escalafón docente nivel uno
- Experiencia de entre uno y tres años en docencia universitaria e investigación y
- Curso de formación pedagógica

Ninguna ley o normativa en El Salvador estipula a cabalidad el perfil del formador de docentes y las universidades tienen libertad administrativa en el proceso de contratación lo que causa mayor peso cuando un docente no cuenta con un perfil fuerte o idóneo.

Se debe considerar también que un docente de bajo perfil quizá no comprende la necesidad de continuar formándose o no identifique un beneficio de dicho proceso, en cambio un docente de alto perfil posiblemente esté más dispuesto a seguirse formando.

Otro de los factores que desfavorecen la formación es la inestabilidad en la modalidad de contratación. El INFOD (2019) menciona que durante el año 2016 por ejemplo “laboraron 514 formadores de docentes, de los cuales 46.1% fueron contratados a tiempo completo y 45.33%, por contrato hora clase. El resto 8.57% trabajaba a tiempo parcial” (p. 30), en las 17 Universidades que brindan formación de docencia para ese año. “La UES fue la universidad con mayor cantidad de formadores de docentes con 175 (34.1%), seguida de la UPED, con 79 (15.4%) y la UNIVO, con 49 (9.5%), mientras las demás no sobrepasan el 8% del total” (INFOD p. 30).

La inestabilidad laboral viene dada por la débil legislación que no garantiza de ninguna manera el aseguramiento en la contratación permanente sobre todo en las instituciones privadas de educación superior al brindarles autonomía en procesos administrativos y de contratación como se estipula en la Ley de Educación Superior, artículo 25 (LES, 2014. P. 9)

La oferta salarial es otro de los factores que desfavorece la formación continua de los docentes formadores de docentes. Las universidades privadas y los Institutos Especializados asignan los rangos de salario para los docentes de hora clase que van desde los \$5.25, hasta los \$20.00 para los docentes contratados por hora clase que ejercen en las carreras de posgrado (INFOD, 2019b, pp. 21-22), este factor se suma a una considerable cantidad de formadores de docentes que no tienen las condiciones económicas para tener un nivel de vida que les permita ejercer su profesión confiados o seguros de un trabajo permanente y bien remunerado.

Sumado a la inestabilidad, al bajo salario y a las condiciones de vivienda desfavorable los docentes contratados por hora clase afrontan también una falta de protección por parte de las instituciones educativas al no recibir apoyo con equipo, espacios físicos dentro de la institución, seguros institucionales, prestaciones de ley, papelería y otros.

La distribución de la carga académica, el uso de la tecnología y la situación de violencia del país son otros de los elementos que se identifican como factores que afectan la formación continua de los formadores de docentes.

Se podría considerar la emergencia sanitaria por COVID-19 también como un factor que favoreció y desfavoreció la formación continua de los formadores de docentes; desfavoreció en el sentido que las estrategias de formación tuvieron que migrar a la virtualidad con el uso de plataformas virtuales y modalidad asincrónica, esto pudo complicar la formación de docentes que no contaban con competencias en el uso de las tecnologías y se podría decir que favoreció a la formación en la cobertura, al poder llegar a más docentes con modalidad totalmente virtual.

A continuación, se presenta la tabla 33 en la que se relaciona el objetivo específico 3 y la información encontrada y analizada en la revisión documental.

Tabla 33

Hallazgos Clave Relacionados al Objetivo Específico 3

Objetivo específico No. 3	Hallazgos clave
<p>Analizar factores que favorecen y desfavorecen la formación continua de docentes universitarios.</p>	<p>FACTORES QUE FAVORECEN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil del formador (si este perfil es alcanzable por el formador de docentes) • La emergencia sanitaria favoreció la formación en áreas del uso de la tecnología y en el uso de plataformas virtuales de aprendizaje. <p>FACTORES QUE DESFAVORECEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil de formador (si este es poco o nulamente alcanzable por los formadores de docentes) • La inestabilidad laboral de los formadores de docentes en instituciones de educación públicas y privadas

-
- La débil legislación y el marco normativo para la contratación de formadores de docentes
 - La oferta laboral es un factor que afecta al no ser vinculante con la formación obtenida por el docente.
 - El poco apoyo por parte de instituciones a sus formadores que estudian carreras de posgrado
 - Otros factores identificados son; la carga académica, el uso de las tecnologías y la delincuencia
-

Nota: Fuentes de análisis: Vaillant y Marcelo (2001), Vaillant (2013), Vezub (2007), INFOD (2019a, 2019b y 2019c), Martin (2020), Sánchez y Jaime (1985 como se cita en Arias et al, 2018), Gómez et al (2018), Lomeli (2016, p. 68), Candray (2019, p. 10), UES (2001, p. 3), Luna (2019), INFOD (2018), MINEDUCYT (2021).

Un factor es un elemento que influye, que interviene o determina que una cosa suceda de una manera u otra, a través de la selección, revisión y análisis documental se pudo conocer los diferentes factores que favorecen o desfavorecen la formación continua de los formadores de docentes, se identificaron la diversidad de factores relacionados a marcos normativos, aspectos socioeconómicos, marco laboral y de empleabilidad lo que permitió alcanzar el objetivo en su totalidad.

4.4 Objetivo específico 4. Plan de mejora

Proponer un plan de mejora y estrategia de formación adecuada para la formación continua de docentes universitarios involucrados en la formación inicial de docentes.

La evidencia documental brindó diferentes perspectivas sobre las estrategias efectivas utilizadas en la formación continua de los docentes universitarios, se presentaron también, los diferentes factores que favorecen y desfavorecen la formación de los formadores y los diferentes elementos que intervienen en la selección y aplicación de estrategias de formación continua de docentes universitarios.

A través de las propuestas documentales se puede decir que una estrategia de formación continua para formadores de docentes no es solamente la selección de un

mecanismo para llevar conocimiento a los docentes, sino más bien que son un conjunto de acciones relacionados y encaminados a resolver problemas de los formadores y de la institución, Padilla et al (2015) agrega también que una estrategia debe ser flexible, sistemática y continua.

A partir de la revisión documental y del conocimiento del desarrollo histórico del objeto de estudio en El Salvador se pudo identificar elementos que enmarcan la selección e implementación de estrategias de formación para formadores de docentes, algunos de estos aspectos son los marcos normativos, las necesidades de los docentes, el perfil del docente formador, la situación socioeconómica y laboral del docente y en los últimos años también las condiciones sanitarias, todo esto afecta la selección de una estrategias de formación o al menos limita que una estrategia sea prometedora por la injerencia que estos tienen sobre la formación.

En el anexo uno se presenta, de acuerdo con la evidencia documental un plan de mejora en el área de la formación continua para docentes involucrados en la formación inicial de docentes con énfasis en estrategias flexibles con la intención de abordar la mayoría de las dificultades que afectan a las instituciones de educación superior y a los formadores de docentes.

4.4.1 Objetivo General Propuesta de estrategia

Proponer estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes.

Para Hegel (1993, citado en Villegas Duran, 2008), “La formación es la transformación de la esencia humana” (p. 3). Se puede entender como un proceso de renovación, de transformación o de perfeccionamiento, es un escenario que se busca alcanzar, se debe entender al docente como un ser sin acabar y en constante perfeccionamiento. En esta concepción de estrategia de formación, convergen modalidades de atención, modelos,

métodos, procesos y orientaciones de las acciones, programas o planes de formación. Es decir que el término estrategia es más amplio en su significación y muchas veces va asociado a lo estratégico de una institución o un de un sistema educativo. Una estrategia puede integrar diversas acciones, macro actividades y procesos que dinamizan la formación continua de docentes para que mejore su práctica profesional y los resultados de los aprendizajes. La estrategia se convierte en una ruta a seguir para profesionalizar a los docentes formadores, con objetivos y resultados a corto, mediano y largo plazo.

La formación docente es una necesidad, más que un requisito para las Instituciones de Educación Superior. Es una prioridad para los gobiernos quienes invierten grandes cantidades de dinero anualmente para facilitar a los docentes espacios para actualizar sus conocimientos, fortalecer sus competencias y obtener habilidades de distinto tipo.

Identificar una estrategia que pueda ser de éxito para los intereses de las Instituciones de Educación Superior, requiere de un análisis y de contextualización. Una estrategia de formación no debería nacer de forma antojadiza o como respuesta reutilizable para distintas instituciones o contextos porque las necesidades son diferentes y los tiempos cambiantes, Castro (1984) agrega elementos importantes a la estrategia como mecanismo para resolver un problema que evoluciona en una organización y al cual hay que darle respuesta ya que puede afectar el logro de los objetivos institucionales.

Para proponer estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes, es necesario analizar el contexto histórico y socioeconómico de los docentes, la normativa de ley exigida, el perfil del docente y además es necesario identificar algunas de las necesidades de formación de los docentes como competencias, deficiencias relacionadas a la práctica, pedagogía, didáctica o tecnología.

En la figura 10 se presenta una propuesta de estrategia de formación continua para formadores de docentes fundamentada en los hallazgos del análisis documental. Esta propuesta tiene como marco normativo la Ley General de Educación Superior, la Política de

Desarrollo Profesional Docente y La Ley General de Educación. Es necesario la participación comprometida de las universidades para completar el diseño y la fundamentación, de tal manera de que sea una propuesta sostenida en el tiempo con objetivos a corto, mediano y largo plazo.

La estrategia propuesta está orientada al desarrollo profesional docente. La cual ha sido eficiente y utilizada en países latinoamericanos. Ávalos (2007) la reconoce como una de las estrategias más exitosas al enmarcarla como actividad que se puede realizar dentro de la institución educativa como una propuesta que nace de las instituciones educativas.

Tomando en cuenta los factores que favorecen y desfavorecen, la política educativa y las normativas legales, un sistema de profesionalización docente sería una estrategia prometedora de éxito. De la figura 10 se pueden identificar los siguientes componentes:

1. Escalafón docente institucional: Donde el salario debería ser acorde a los estudios realizados y los años de servicio en la institución. Dando mayor estabilidad laboral y salario más justo.
2. Reconocimiento al buen desempeño docente: resultado de evaluaciones, publicaciones académicas, libros escritos, patentes desarrolladas, proyectos implementados y otros. Apoyando al docente con salario justo e incentivos como (bonos, becas, pasantías en el extranjero, y otros).
3. Fomentar el estudio de post grado: maestrías, diplomados especializados, doctorado y ofrecer financiamiento parcial o total en convenio con la institución donde el formador labora.
4. Participar en Acciones de actualización, capacitación y/o formación continua disciplinar y metodológica específica tomando en cuenta los objetivos institucionales y sostenibilidad a largo plazo.
5. Participar en procesos de formación de otros formadores con modalidades de servicio profesional con la institución.

En el anexo No. 1 se presenta un plan de mejora que podría ser utilizado por las universidades para integrarlo a las acciones de formación continua de sus profesores, visualizando que esta estrategia requiere considerar otros factores clave que deberían ser parte de su plan estratégico.

Figura 10

Componentes de una Estrategia con Enfoque de Desarrollo Profesional Docente



De la encuesta en línea realizada a 20 formadores de docentes, se pueden deducir algunas características y aspectos que la estrategia formativa puede considerar cumplir:

Se debe tomar en cuenta las percepciones que los formadores tienen en relación a lo que necesitan mejorar. Aquí se incluyen: el dominio pedagógico y metodológico, el uso de las TIC para dinamizar el proceso de aprendizaje y en tercer lugar lo disciplinar. Estas percepciones de necesidades de formación tienen mucha relación con las competencias que priorizan, ya que ellos señalaron que dentro de las competencias a fortalecer se encuentran las competencias del uso de las TIC, competencias para proponer innovaciones y diseñar

investigaciones en el aula y en menor intensidad les interesa la mejora de sus competencias didácticas, metodológicas y pedagógicas.

Una propuesta de estrategia que tome en cuenta las necesidades sentidas por los profesores formadores tiene mayor posibilidad de generar los resultados esperados. Ellos señalan algunos factores que podrían afectar la formación: el tiempo disponible con que los formadores cuentan para formarse, el factor económico, es decir que la oferta formativa debe ser 100% financiada por la institución. También señalan que la formación debe impactar la escala salarial, es decir que la estrategia formativa debe estar conectada con la escala salarial.

La estrategia de formación debe ser una propuesta innovadora, integrando el uso de las TIC para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. La propuesta formativa debe ser diseñada para que dé resultados tangibles de mejora; así el docente tendrá una motivación adicional.

Al preguntar a los docentes universitarios cuál sería un incentivo para formarse, afirman que debe haber una conexión directa entre la formación docente y el reconocimiento salarial, la certificación de las competencias adquiridas o mejoradas y la estabilidad laboral.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

Es necesario mencionar que las conclusiones obtenidas en este estudio fueron basadas en la documentación consultada. Para reforzar las conclusiones se realizó una encuesta a 20 docentes universitarios formadores de docentes para saber sus opiniones con respecto a las categorías del objeto de estudio.

1) Al considerar las estrategias, modalidades y metodologías que se han utilizado históricamente en la formación continua de docentes universitarios se puede concluir que la formación continua de docentes se debe entender como un proceso en constante movimiento y transformación y que en la región y particularmente en El Salvador se han utilizado estrategias

que producen resultados a corto plazo y focalizadas en mejorar la práctica en el aula. Para que una estrategia de formación continua de docentes sea prometedora o exitosa esta deberá partir del contexto social, económico, político y normativo de un país, deberá ser un escenario totalmente abierto al cambio y enfocado en las necesidades puntuales del formador de docentes. Una estrategia debe motivar a la participación, dinamizar el conocimiento y resolver situaciones específicas de los docentes y las instituciones, es decir, que una estrategia no debe nacer de forma antojadiza ni como respuesta reutilizable.

Las modalidades de formación deberán en todo momento ser flexibles, deben permitir que participen la mayor cantidad de profesores y garantizar formación ubicua y multimodal. Las modalidades híbridas o mixtas son las que han prevalecido y se han centrado en dinamizar el proceso formativo en forma presencial; ha habido poca cultura de ofrecer cursos virtuales antes de la pandemia Covid-19. Hay una tendencia de ofrecer formación continua a formadores de docentes a través de cursos en línea desatendidos o con tutor, con lo cual la formación se planifica a obtener resultados a corto plazo.

Sobre las metodologías, estas deberán partir tanto del público al que se orienten como a la modalidad de formación, es importante que las metodologías sean activas, participativas y que permitan obtener el mejor resultado posible. Es importante mencionar que tanto las metodologías como las estrategias de formación pueden ser replicables por los formadores de docentes y por eso es importante su análisis y selección. La misma metodología utilizada para la formación inicial de docentes, es utilizada en la formación de formadores, por ejemplo, clases magistrales, estudio de casos, formación por proyectos, resolución de problemas, y otros.

Las modalidades, estrategias y metodologías de la formación deberán estar orientadas al docente que se forma, la flexibilidad es importante teniendo en consideración que muchos de los docentes formadores utilizan sus recursos y tiempo libre para formarse y que muchos reconocen que la formación no es vinculante con la estabilidad laboral ni con la mejora salarial.

2) Las estrategias utilizadas por las instituciones de educación superior como por las instituciones del estado han brindado resultados significativos en la formación continua de los docentes. Debe garantizarse un marco normativo y de cooperación que permita a las instituciones de educación superior trabajar articuladas con las instituciones del estado para la elaboración de políticas públicas dirigidas a la dignificación, mejora y actualización de los formadores de formadores.

Debe existir un programa de seguimiento de estrategias de formación, así como de revisión, actualización y validación permanente de los planes de formación que por reglamento deben presentar las instituciones de educación superior.

Algunas de las estrategias que se lograron identificar es el apoyo por medio de becas para la continuidad educativa, la formación por medio de talleres, seminarios o ponencias, no se encontró registro de logros o alcances de los planes de formación docente que por reglamento deben presentar las universidades al Ministerio de Educación por lo que se puede concluir que las estrategias de formación continua que se utilizan en las Instituciones de Educación Superior del país están orientadas a resultados a corto plazo y focalizadas en mejorar la práctica en el aula.

Una de las estrategias que se podría considerar exitosas por su nivel de alcance y logro fue el Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio, realizado por el Ministerio de Educación en el periodo del 2018-2019, con él se buscó sentar la base para la creación de un sistema nacional de profesionalización docente que permitió dinamizar los procesos de formación con la creación de núcleos de expertos, especialistas y docentes quienes participaron en los procesos de formación. Este plan fue reconocido internacionalmente por proponer un marco innovador de competencias orientadores de la formación de docentes en servicio.

3) En El Salvador coexisten una gran cantidad de factores que afectan positiva y negativamente a la formación continua de docentes universitarios, según lo investigado estos

factores pasan por cuestiones legales, sociales, económicos, institucionales y de cultura docente. Estos factores son el perfil del docente que afectará positivamente si el docente cumple este perfil y negativamente si no lo cumple, la emergencia sanitaria es un factor que beneficia al ampliar la cobertura con modalidades virtuales y afecta negativamente a los docentes con deficiencia en el uso de las tecnologías para la formación, los factores que afectan negativamente a la formación continua son la inestabilidad laboral, la escala salarial, la falta de un escalafón docente, la débil legislación que invisibiliza a los formadores de docentes, los procesos de contratación no regulado y el poco reconocimiento a la labor docente por parte de las Instituciones de Educación Superior.

Es necesario la discusión de la creación de un marco legal que proteja a los formadores de docentes, debe garantizarle espacios de formación, diseñar perfiles idóneos para el formador de docentes, garantizar un sistema escalafonario y normativizar los procesos de selección y contratación de profesores.

El escalafón y oferta salarial son necesidades urgentes, deben estipularse mecanismos en la selección y contratación de docentes con la intención de seleccionar a los mejores perfiles para dicha labor.

Deben establecerse mecanismos justos para evitar la disparidad en las contrataciones con modalidad de horas clase o servicios profesionales, pues como la documentación muestra estos modelos de contratación en muchos casos carga al docente tanto laboral como emocionalmente y afecta su desempeño.

Las instituciones de educación superior deben reconocer la labor del formador de docente y brindar todas las garantías laborales a las que tienen derecho, para que el docente realice su labor en el mejor clima posible. Adicionalmente, es necesario estudiar la carga asignada a los docentes, así como los reconocimientos por formación, patentes, investigaciones, publicaciones y otros.

El estado podría asignar fondos para que los formadores adquieran sus viviendas, o puedan invertir en lo que necesitan

Los docentes universitarios consideran la formación continua como un factor de éxito profesional, reconocen que la formación continua mejoraría en mucho el perfil de los docentes, pero identifican también que la escala salarial afecta mucho la motivación hacia la formación.

4) Una propuesta de estrategia de formación continua deberá en el fondo también buscar el desarrollo profesional del docente, debe permitir el óptimo y adecuado desarrollo del docente en todos los aspectos relacionados con su entorno. Es importante que las Instituciones de educación superior reconozcan esta necesidad y orienten sus recursos y esfuerzos a ello. La formación continua de los formadores de docentes debe realizarse estratégicamente de tal manera que permita en el mediano o largo plazo su profesionalización.

5) Los docentes formadores de docentes cumplen una gran labor en medio de un escenario que en algunas ocasiones no garantiza sus derechos laborales, salariales ni personales. La formación continua debe motivar a los formadores de docentes y ser significativa para sus prácticas. Las universidades e institutos superiores deben considerar todos los factores que intervienen en la motivación hacia la formación continua del docente al momento de planificar, seleccionar e implementar estrategias de formación continua.

Referencias Bibliográficas

- Aravena, M., Kimelman, E., Micheli, B., Torrealba, R. y Zúñiga, J. (2006) *Investigación Educativa I*. UNIVERSIDAD ARCIS / CHILE.
- Ávalos, B. (2007). Formación docente continua y factores asociados a la política educativa en américa latina y el caribe. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Barahona, J., Solano, E. y Valenzuela, B. (2006). *Implicaciones del formador de formadores en la formación inicial del profesorado de I y II Ciclo de Educación Básica, de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UES 2006* [Tesis de maestría, Universidad de El Salvador]. Repositorio Institucional de la Universidad de El Salvador.
<http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/7427/>
- Barrientos, C. y Navío, A. (s.f). *Formador de la formación profesional: percepciones sobre su trabajo docente*. Universidad autónoma de Barcelona.
- Candray, J. C. (2019). Trabajo docente en El Salvador: salario, empleo y la crisis de empleabilidad del magisterio salvadoreño. *Revista Educación*, 43(1), 1-22.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.28913>
- Candray, J. C. y Luna, O. (2019). Formación docente en El Salvador: implicaciones en la educación salvadoreña. *Realidad y reflexión*, 50, 1-30
- Cañabate Ortiz, Dolors, & Aymerich Andreu, Maria, & Falgàs Isern, Margarida, & Gras Pérez, M. Eugenia (2014). Metodologías docentes. Motivación y aprendizaje percibidos por los estudiantes universitarios. *EDUCAR*, 50(2),427-441.[fecha de Consulta 14 de Julio de 2021]. ISSN: 0211-819X. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=342132463010>
- Carrillo, M y Arroyo, G. (2019). Apuntes para caracterizar la formación continua en línea de docentes. *Revista de Estudios y experiencias en Educación*, 18(36), 209-221.
- Castro González, O. (2015). *La formación permanente del profesorado Universitario: análisis del diseño y desarrollo de los procesos de formación que ofrece el instituto de profesionalización y superación docente de la universidad nacional autónoma de Honduras* [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. Depósito de investigación Universidad de Sevilla.
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40042/3%20Tesis%20Olvis%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, M. (1984). El concepto de estrategia y las matrices de <<Portfolio>>. *Revista española de financiación y contabilidad*. XIII(45), 451-524.

- Comellas, M. (2000). La formación competencial del profesorado: formación continuada y nuevos retos organizativos. *Universidad autónoma de Barcelona, Departamento de Pedagogía aplicada*, 87(101), 1-15.
- Constitución de la república. (2014). Asamblea Legislativa de El Salvador. Diario Oficial N° 112. https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/171117_072857074_archivo_documento_legislativo.pdf
- Daroch, V. (2012). *Percepción de prestigio y valoración social de la profesión docente* [Título de licenciatura en sociología, Universidad de Chile]. Universidad de Chile. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2012/cs-daroch_v/html/index.html
- Del Rio, Olga (2011), El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación, en Vilches, L. (coord.) *La investigación en comunicación. Métodos y técnicas en la era digital*, Barcelona, Ed. Gedisa, pp. 67-93
- Díaz, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. *Laurus revista de educación*, 12(2006), 88-103.
- Durán, L. A. (2008). Formación: apuntes para su comprensión en la docencia universitaria. Profesorado, *revista de Curriculum y formación del profesorado*, 12 (3). 1-14
- Escudero, J.M. (1998). Calidad de la educación: entre la seducción y la sospecha. Recuperado de <http://www.2.uca.es/HEURESIS/heuresis99/v2n5.htm>
- Espinoza, M. (2021, febrero 26). UES continúa proceso de formación docentes para ambientes virtuales. *El Universitario*. <https://eluniversitario.ues.edu.sv/ues-continua-proceso-de-formacion-docentes-para-ambientes-virtuales/>
- Finocchio, S y Lagarralde, M. (2006). Modelos de formación continua en américa latina. *Centro de Estudios en Política Pública*.
- Flores, M. (2010). Formar al formador de formadores. El desafío del bicentenario. Congreso Iberoamericano de Educación Instituto superior de investigación y docencia para el magisterio.
- Gómez Arévalo, Amaral Palevi (2011). Una genealogía de la educación en El Salvador. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XLI(3-4),73-117.[fecha de Consulta 20 de septiembre de 2021]. ISSN: 0185-1284. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27022351005>
- Gomez Bastar, S. (2012) Metodología de la Investigación. Red Tercer Milenio
- Gómez, L. (2011). Un espacio para la investigación documental. *Revista vanguardia psicológica*, 1(2), 1-8.

- González, R y González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista iberoamericana de Educación*, (43/6) 1-14.
- Hernández Sampieri, R. (2014) *Metodología de la investigación*. McGRAW-Hill
- Imbernon, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. *Revista de Ciencias Humanas*, 12 (19), pp. 75-86.
- INFOD. (2018). “*Diagnóstico de oferta y demanda de la formación inicial docente en El Salvador*”. INFOD.
- INFOD. (2019, 25 de mayo). *El INFOD gradúa primera cohorte del Plan de Formación de Formadores*. INFOD. <https://infod.edu.sv/el-infod-gradua-primera-cohorte-del-plan-de-formacion-de-formadores/>
- INFOD. (2019a). *¿Quiénes son los formadores de docentes en El Salvador?* INFOD.
- INFOD. (2019b). *¿Quiénes son los formadores de docentes en El Salvador? El caso de los docentes hora-clase*. INFOD.
- Instituto Especializado de Educación Superior El Espíritu Santo. (2021). Catalogo institucional. <http://www.ieeses.edu.sv/>
- Instituto Nacional de Formación Docente [INFOD]. (s.f). *¿Qué es el INFOD?* <https://infod.edu.sv/que-es-el-infod/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n.al%20Ministerio%20de%20Educaci%C3%B3n%20y>
- Jurado Rojas, Y. (2005) *Técnicas de investigación documental*. Thompson.
- Ley de creación del Instituto Nacional de Formación Docente. (2018). Asamblea Legislativa de El Salvador. Diario Oficial. <https://www.asamblea.gob.sv/decretos/details/3352>
- Ley de educación superior. (2014) Asamblea Legislativa de El Salvador. Diario Oficial N° 11. <https://www.mined.gob.sv/educacionsuperior/documentos/Ley%20de%20Educaci%C3%B3n%20Superior%20Asamblea.pdf>
- Ley de la carrera docente. (2019). Asamblea Legislativa de El Salvador. Diario Oficial N° 80. <https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/2EDB2922-517A-4EEF-96E9-C291D6B79268.pdf>
- Ley de salarios de la Universidad de El Salvador. (2019). Universidad de El Salvador. Diario Oficial N°240.
- Ley general de Educación. (2016). Asamblea Legislativa de El Salvador. Diario Oficial N° 67. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/171149/download>
- Lomeli, C. (2016). El perfil del docente en la universidad del siglo XXI. *Revista ciencia, cultura y sociedad*. 1-12.

- Luna, S. (2019). Formar docentes desde la escasez. *Séptimo sentido*, <https://7s.laprensagrafica.com/formar-a-docentes-desde-la-escasez/>
- Luvezute, R., Scheller, M. y Lara, D. (2015). Pesquisa documental na pesquisa qualitativa: conceitos e caracterização. *Revista de investigaciones UNAD*, 14(2), 55-73.
- Ma. de Lourdes Arias Gómez, Enrique Arias Gómez, Jesús Arias Gómez, María Margarita Ortiz Molina y Ma. Guadalupe del Carmen Garza García (2018): "Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE", *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* (junio 2018). En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html> //hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1806competencias-docente-universitario
- Martin, P. y Bodewig, C. (2020). La ecología de la profesión docente. *Agenda educativa*. (1) 1-24
- MINED (2013) Reglamento especial para el funcionamiento de carreras y cursos que habilitan para el ejercicio de la docencia en el salvador. <https://www.jurisprudencia.gob.sv/DocumentosBoveda/D/2/2010-2019/2013/01/9D0E3.PDF>
- Ministerio de Educación [MINED]. (2019, 11 de septiembre). *Programa de Desarrollo Profesional Docente Formación Inicial y Formación Continua*. <https://www.mined.gob.sv/programas/programas-educativos/item/5483-programa-de-desarrollo-profesional-docente-formacion-inicial-y-%20formacion-continua.html>
- Ministerio de Educación [MINED]. (2019, 26 de agosto). *MINED capacita a personal de la UES en el uso de plataformas virtuales de aprendizaje*. <https://www.mined.gob.sv/noticias/item/10221-mined-capacita-a-personal-de-la-ues-en-el-uso-de-plataformas-virtuales-de-aprendizaje.html>
- Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología. (2019). Memoria de labores 2018-2019. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/memorias-de-labores>
- Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología. (2021). Unidad de acceso a la información pública. MINEDUCYT.
- Ministerio de Educación. (2011). Política Nacional de Desarrollo Profesional Docente. <http://informativo.mined.gob.sv:8090/DNP/GPE/DPlan/Planificacion-Estrategica/Polit-Nac-Desarr-Prof-Doc.final.DIAGRAMADA.pdf>
- Ministerio de Educación. (2014). Ejes estratégicos del Plan Nacional de Educación en Función de la Nación.

- https://direccionalnacionaleducacionmediasv.files.wordpress.com/2016/06/ejes_estrategicos_del_plan_nacional_de_educacion_en_funcion_de_la_nacion0.pdf
- Ministerio de Educación. (2015). Memoria de labores 2014-2015.
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/memorias-de-labores>
- Ministerio de Educación. (2015). Plan Nacional de Formación de Docentes en Servicio en el Sector Público. <https://www.oas.org/cotep/GetAttach.aspx?lang=en&cld=691&aid=1031>
- Ministerio de Educación. (2017). Memoria de labores 2016-2017.
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/memorias-de-labores>
- Ministerio de Educación. (2017). Reseña histórica administrativa del Ministerio de Educación de El Salvador.
<https://www.transparencia.gob.sv/search?utf8=%E2%9C%93&ft=Rese%C3%B1a+hist%C3%B3rica+administrativa+del+Ministerio+de+Educaci%C3%B3n+de+El+Salvador>
- Ministerio de Educación. (2018). Experiencia del Plan de Formación Docente.
<https://es.scribd.com/document/467670769/Experiencia-Plan-de-Formacion-Docente-El-Salvador-2018-pdf>
- Ministerio de Educación. (2018). Memoria de labores 2017-2018.
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/memorias-de-labores>
- Ministerio de Educación. (2020). Memoria de labores 2019-2020.
<https://www.transparencia.gob.sv/institutions/mined/documents/memorias-de-labores>
- Morales, O. A. (2003). Fundamentos de la investigación documental y la monografía.
Universidad de Los Andes
- Moscoso, Rojas, P. (2018). *Estrategias de formación docente para mejorar el área de comunicación en el nivel inicial pública N° 85 Niño Jesús Callao* [Tesis de Segunda especialidad, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional Universidad San Ignacio de Loyola. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/6816>
- Mujica Chirinos, Norbis, & Rincón González, Sorayda (2011). *Consideraciones teórico-epistémicas acerca del concepto de modelo*. *Telos*, 13(1), 51-64. [fecha de Consulta 20 de Septiembre de 2021]. ISSN: 1317-0570. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318408004>
- Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 8 (4). pp. 14-21. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Noticias UCA. (2014, 31 de enero). *Formación docente y calidad educativa*.
<https://noticias.uca.edu.sv/noticias/formacion-docente-y-calidad-educativa>

- Olmos, R. (2016, julio 5). Ciudad Normal "Alberto Masferrer" (1/2). Diario Colatino. <https://www.diariocolatino.com/ciudad-normal-alberto-masferrer12/>
- Ortega, S. (2011). Formación Continua. *Proyecto estratégico regional sobre docentes UNESCO-OREALC / CEPPE*.
- Pacheco, R. B. (2013). Políticas Docentes en Centroamérica. Tendencias Nacionales. El Salvador. *Educación & Desarrollo*. 1-22.
- Pacheco, R. B. Picardo, O. J. (2012). La formación de docentes en El Salvador: Retos, problemas, posibilidades. *Realidad y Reflexión*, (35)
- Padilla Gómez, A., López Rodríguez del Rey, M. M., & Rodríguez Morales, A. (2015). La formación del docente universitario. Concepciones teóricas y metodológicas. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 7(2). pp. 86-90. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(1), 67-80.
- Peña Camacho, C. (2012) *Escuelas Normales de El Salvador: Estudio sobre el desarrollo histórico de las escuelas normales de El Salvador (1858-1968)*. Peña Camacho, Claudio Atilio.
- Plan Cuscatlan. (2019). Plan Cuscatlán. <https://www.mined.gob.sv/mined2020/download/plan-cuscatlan/>
- Reglamento de escalafón de carrera docente en la Universidad de El Salvador. (2001). Asamblea General Universitaria de la Universidad de El Salvador. Diario Oficial N° 168.
- Rivera, A. (2016). Competencias del docente universitario, desafíos para las universidades privadas de El Salvador. *Revista ciencia, cultura y sociedad* 3(1), 1-12.
- Santiago L., Rincon Y., Martínez E. y Balderas G. (2012). Métodos de investigación I, Investigación Documental Guía práctica. *Universidad popular autónoma de Veracruz*.
- Sierra, E. (2013). En concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & gestión*. (35),152-181.
- Tancara Q, Constantino. (1993). LA INVESTIGACION DOCUMENTAL. *Temas Sociales*, (17), 91-106. Recuperado en 07 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008&lng=es&tlng=es.
- UES. (2020, 24 de julio). *La covid-19, docencia y las TIC*. <https://humanidades.ues.edu.sv/index.php/covid19docenciatic/>

- Universidad Andrés Bello. (2021). *Maestrías*. Universidad Andrés Bello.
<https://www.unab.edu.sv/maestrias/>
- Universidad Católica de El Salvador. (2021). *Maestrías Unicaes*. Universidad Católica de El Salvador. <https://www.catolica.edu.sv/maestrias/>.
- Universidad de Oriente. (2021). *Escuela de postgrado*. Universidad de Oriente.
<https://www.univo.edu.sv/postgrado/>.
- Universidad Don Bosco. (2021). *Carreras*. Universidad Don Bosco.
<http://www.udb.edu.sv/udb/pagina/campusantiguo/maestrias>
- Universidad Dr. José Matías Delgado. (2020, 21 de septiembre). *Universidad y la COVID-19: llega la hora de los edutubers en la formación universitaria en El Salvador*.
<https://www.ujmd.edu.sv/universidad-y-la-covid-19-llega-la-hora-de-los-edutubers-en-la-formacion-universitaria-en-el-salvador/>
- Universidad Francisco Gavidia. (2021). *Maestría en entornos virtuales de aprendizaje en convenio con Virtual Educa*. Universidad Francisco Gavidia.
<http://www.ufg.edu.sv/postgrados/paginas/maestria-evirtuales.html>
- Universidad Gerardo Barrios. (2021). *Nuestras carreras virtuales*. Universidad Gerardo Barrios.
<https://virtuales.ugb.edu.sv/Carreras-virtuales/index.html>
- Universidad José Simeón Cañas [UCA]. (s.f). *Postgrados*. Universidad José Simeón Cañas.
<https://uca.edu.sv/postgrados/>
- Universidad Modular Abierta. (2021). *Escuela de Postgrado*. Universidad Modular Abierta.
<https://www.uma.edu.sv/principal/sanmiguel/principal/carreras.html>
- Universidad Pedagógica de El Salvador. (2021). *Posgrados y extensiones*. Universidad Pedagógica de El Salvador. <http://www.pedagogica.edu.sv/posgrado-y-extension/>.
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2001) *Las tareas del formador*. Aljibe.
- Valliant, D. (2019). Formación inicial del profesorado de Educación secundaria en América Latina – Dilemas y desafíos. *Profesorado. Revista de Curriculum y formación del profesorado* 23(3).
- Vezub, Lea. (2019). *Las políticas de formación docente continua en América Latina Mapeo exploratorio en 13 países*. IPE UNESCO
- Zapata Castañeda, P. N. (2017). Day, Christopher. (2005). Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid: Narcea Ed. P.P.D.Q. Boletín, (55).
<https://doi.org/10.17227/PPDQ.2016.num55.6489>

ANEXOS.

Anexo No. 1: Plan de mejora.



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA DE EL SALVADOR
DR LUIS ALONSO APARICIO
DIRECCIÓN DE POSGRADOS y EXTENSIÓN**

**“PLAN DE MEJORA EN EL ÁREA DE LA FORMACIÓN CONTINUA PARA
DOCENTES INVOLUCRADOS EN LA FORMACIÓN INICIAL DE DOCENTES”**

PRESENTADO POR

LIC. EDUARDO ADONAY GUILLEN CANDRAY.

ASESOR

DR. MARTIN ULISES APARICIO.

SAN SALVADOR

DICIEMBRE 2021

EL SALVADOR

CENTRO AMÉRICA

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PASOS A ASEGUIR PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS	4
ELEMENTOS DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN.....	5
1.1 ÁREAS DE MEJORA Y CAUSAS	6
1.2 OBJETIVOS	7
1.3 SELECCIONAR LAS ÁREAS DE MEJORA.....	7
1.4 PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA.....	10
1.5 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORA.	11

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la descripción de una propuesta para la formación continua de profesores universitarios que se dedican a la formación inicial de docentes. La propuesta no tiene las especificaciones para cada institución por lo que se convierte en una propuesta para ser ajustada por las instancias pertinentes para la toma de decisiones.

Para que una estrategia de formación sea significativa debe pasar de la formación a la transformación, intentando resolver tanto los factores internos como externos del sujeto. Padilla et al (2015) concibe la formación docente como un proceso permanente de perfeccionamiento y en búsqueda constante de estrategias. Nos dice que es un proceso continuo, flexible y sistemático orientado a preparar a los docentes para la intervención de procesos educativos.

Esta propuesta está orientada a conseguir el desarrollo profesional del docente, lo cual incluye tanto solventar sus necesidades de formación o conocimiento como encaminar al docente a conseguir estabilidad en el ámbito personal lo que incluye salarios justos y acordes a su formación, estabilidad laboral, evaluación docente justa, seguimiento y acompañamiento y todas las garantías institucionales que pueda brindar la institución.

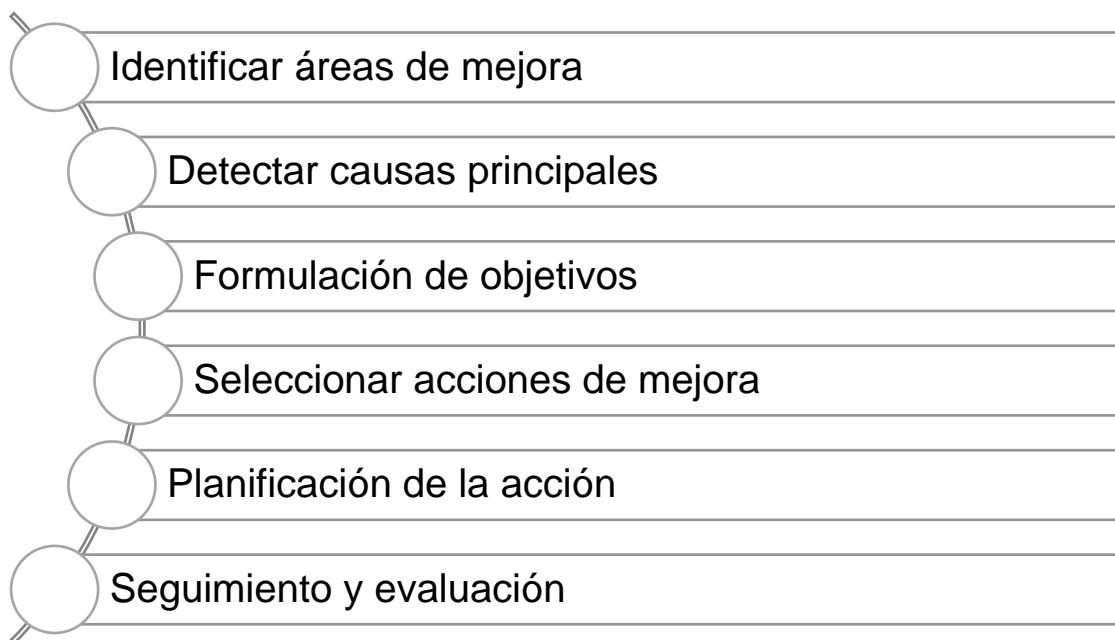
Si bien este plan de mejora está orientado a ser implementado en instituciones educativas no se debe ignorar la importancia de la modificación o creación de políticas públicas que garanticen la dignificación de los docentes partiendo de la mejora en sus condiciones de vida, económicas, laborales y que garanticen la formación permanente de los formadores, para ello se requiere una vinculación directa entre Universidades y organizaciones del estado.

Según González y González (2007) una propuesta de formación debe tener las siguientes exigencias.

- Contribuir a la formación integral del profesorado
- Vincular la teoría con la práctica profesional
- Ser flexible y contextualizada y
- Propiciar la reflexión del profesorado y el compromiso con la calidad de su desempeño en ambientes de diálogo.

PASOS A ASEGUIR PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE MEJORAS

A continuación, se presentan los principales pasos a seguir para el ajuste del plan de mejora orientado a la formación continua de formadores de docentes.

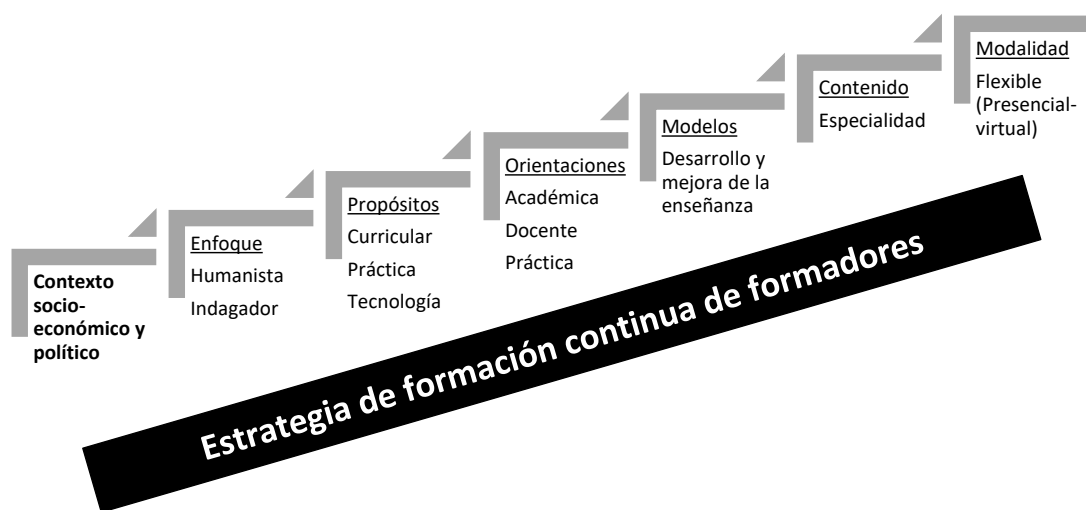


Gómez et al (2018), identifican algunos aspectos importantes relacionados a la formación continua del docente universitario:

- Para mejorar la educación superior se requiere de la participación activa del docente, motivo por el cual su opinión deberá tomarse en cuenta.
- Determinar quién debe financiar la capacitación del docente.

- La falta de incentivos económicos para los docentes, ya que tienen que invertir tiempo y dinero en los cursos de actualización.

ELEMENTOS DE LA ESTRATEGIA DE FORMACIÓN



Tomando en cuenta los factores que favorecen y desfavorecen la formación continua, la política educativa y las normativas legales, un sistema de profesionalización



docente sería una estrategia prometedora de éxito. Los componentes son los siguientes:

1. Escalafón docente institucional: Donde el salario debería ser acorde a los estudios realizados y los años de servicio en la institución. Dando mayor estabilidad laboral y salario más justo.
2. Reconocimiento al buen desempeño docente: resultado de evaluaciones, publicaciones académicas, libros escritos, patentes desarrolladas, proyectos

implementados y otros. Apoyando al docente con salario justo e incentivos como (bonos, becas, pasantías en el extranjero, y otros).

3. Fomentar el estudio de post grado: maestrías, diplomados especializados, doctorado y ofrecer financiamiento parcial o total en convenio con la institución donde el formador labora.
4. Participar en acciones de actualización, capacitación y/o formación continua disciplinar y metodológica específica tomando en cuenta los objetivos institucionales.
5. Participar en procesos de formación de otros formadores con modalidades de servicio profesional con la institución.

1.1 ÁREAS DE MEJORA Y CAUSAS

A continuación, se presenta una serie de elementos o áreas de mejora identificadas en la revisión y análisis documental al respecto de la formación continua de los formadores de docentes y las posibles causas identificadas.

N°	Área de mejora	Causa
1	Oferta formativa limitada y general	En El Salvador la oferta formativa para los formadores de docentes es limitada y general pues las maestrías ofrecidas son en su mayoría relacionadas a el área pedagógica.
2	Escala salarial y estabilidad laboral para los formadores de docentes	No existe un marco normativo y legal que garantice escalafón salarial para el formador de docentes y según la LES las universidades privadas tienen autonomía en procesos administrativos. Las universidades e institutos especializados privados cuentan con autonomía en la contratación del personal docente y procesos administrativos según el artículo 25 de la Ley de Educación Superior.
3	Motivación al formador de formadores	Poco apoyo al formador de docentes contratado de forma parcial o por horas clases. No existe vinculación entre formación docente y apoyo institucional con pago de prestaciones de ley o servicios médicos de ningún tipo ni reconocimientos por buen desempeño o excelencia.
4	Modalidad y metodologías de formación	Modalidades rígidas eminentemente presenciales, con poco uso de tecnologías de la información y la comunicación y uso mayoritario de metodologías tradicionales.

1.2 OBJETIVOS

- Lograr una propuesta de oferta formativa por especialidad según lineamientos, normativos de ley y necesidades docentes.
- Proponer alternativas de incentivo económico por servicios, como formador de formadores, pago por investigaciones y publicaciones y reconocimiento económico por planificaciones y diseño de material educativo.
- Diseño de un sistema de incentivos personales para formadores de docentes como reconocimientos institucionales, pago de becas en el interior y en el exterior y seguros médicos institucionales.
- Implementar modalidades flexibles de formación como presenciales, semi presenciales y virtuales.

1.3 SELECCIONAR LAS ÁREAS DE MEJORA

Área de mejora No. 1	
Descripción del problema	Oferta formativa limitada y general
Causas que provocan el problema	En El Salvador la oferta formativa para los formadores de docentes es limitada y general pues las maestrías ofrecidas son en su mayoría relacionadas a el área pedagógica.
Objetivo a conseguir	Lograr una propuesta de oferta formativa por especialidad según lineamientos, normativos de ley y necesidades docentes.
Acciones de mejora	<ul style="list-style-type: none">• Propuesta de formación para docentes formadores por especialidad.• Dos cursos anuales con una duración de 40 horas efectivas por curso.• Mecanismo de entrega por especialidad (talleres, cursos por horas, seminarios, ponencias, y otros)
Beneficios esperados	Mejorar en la calidad educativa, motivación para la formación y cumplimiento de normativo y ley.

Recursos	Presupuesto institucional destinado a la formación.
Presupuesto	A estipular por la institución

Según el Reglamento Especial para el Funcionamiento de Carreras y Cursos que Habilitan para el Ejercicio de la Docencia en El Salvador establece al respecto lineamientos como "...la creación de un Plan anual de actualización profesional para formadores de docentes, con al menos un curso **sobre la especialidad por cada semestre, con duración mínima de 40 horas efectivas**" (p. 5).

Área de mejora No. 2	
Descripción del problema	Escala salarial y estabilidad laboral para los formadores de docentes
Causas que provocan el problema	No existe un marco normativo y legal que garantice escalafón salarial para el formador de docentes y según ley las universidades privadas tienen autonomía en procesos administrativos. Las universidades e institutos especializados privados cuentan con autonomía en la contratación del personal docente y procesos administrativos según el artículo 25 de la Ley de Educación Superior.
Objetivo a conseguir	Proponer alternativas de incentivo económico por servicios, como formador de formadores, pago por investigaciones y publicaciones y reconocimiento económico por planificaciones y diseño de material educativo.
Acciones de mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de contratación como formador de formadores para procesos internos de formación • Diseño de propuesta económica por planificaciones y diseño de material educativo • Reconocimiento económico estandarizado por investigaciones y publicaciones académicas.
Beneficios esperados	Aumento de la motivación por la formación y por la publicación académica. Mejora en la calidad de la formación del docente y de las prácticas académicas

Recursos	Presupuesto institucional destinado a la formación.
Presupuesto	A estipular por la institución

Área de mejora No. 3	
Descripción del problema	Motivación al formador de formadores
Causas que provocan el problema	Poco apoyo al formador de docentes contratado de forma parcial o por horas clases. No existe vinculación entre formación docente y apoyo institucional con pago de prestaciones de ley o servicios médicos de ningún tipo ni reconocimientos por excelencia.
Objetivo a conseguir	Diseño de sistema de incentivos personales para formadores de docentes como reconocimientos institucionales, pago de becas en el interior y en el exterior y seguros médicos institucionales.
Acciones de mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo con becas a la excelencia docente para estudios en el interior o exterior del país • Pago de seguros médicos, dentales, pediátricos, y otros. • Reconocimientos institucionales a la labor docente
Beneficios esperados	Motivación por la labor docente y a la formación permanente.
Recursos	Presupuesto para la formación docente.
Presupuesto	A estipular por la institución

Área de mejora No. 4	
Descripción del problema	Modalidad y metodologías de formación
Causas que provocan el problema	Modalidades rígidas eminentemente presenciales, con poco uso de tecnologías de la información y la comunicación y uso mayoritario de metodologías tradicionales.
Objetivo a conseguir	Implementar modalidades flexibles de formación como presenciales, semi presenciales y virtuales.
Acciones de mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Modalidad de estrategias B-learning y M-learning • Diseño de propuestas de formación bajo metodologías activas como (Aprendizaje basado en problemas, estudio de casos, aprendizaje colaborativo y otros)

Beneficios esperados	Mayor alcance de las estrategias de formación.
Recursos	Presupuesto institucional destinado a la formación.
Presupuesto	A estipular por la institución

1.4 PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA.

N°	Acciones de mejora	Dificultad	Plazo	Impacto	Priorización
1	Propuesta de formación para docentes formadores por especialidad según ley.	Media	Mediano	Alto	Alto
	Dos cursos anuales con una duración de 40 horas efectivas por curso.	Media	Mediano	Alto	Alto
	Mecanismo de entrega por especialidad (talleres, cursos por horas, seminarios, ponencias, y otros)	Media	Mediano	Alto	Alto
2	Oportunidad de contratación como formador de formadores para procesos internos de formación	Media	Largo	Alto	Alto
	Diseño de propuesta económica por planificaciones y diseño de material educativo.	Media	Largo	Alto	Alto
	Reconocimiento económico estandarizado por investigaciones y publicaciones académicas.	Media	Largo	Alto	Alto
3	Apoyo con becas a la excelencia docente para estudios en el interior o exterior del país	Alta	Largo	Alto	Alto
	Pago de seguros médicos, dentales, pediátricos, y otros.	Alta	Medio	Medio	Medio
	Reconocimientos institucionales a la labor docente	Baja	Corto	Alto	Alto
4	Modalidad de estrategias B-learning y M-learning.	Media	Medio	Alto	Alto
	Diseño de propuestas de formación bajo metodologías activas como (Aprendizaje basado en problemas, estudio de casos, aprendizaje colaborativo y otros)	Media	Corto	Alto	Alto

1.5 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE MEJORA.

N°	Acciones de mejora	Tarea	Responsable	Tiempo	Recursos	Financiación	Indicador de seguimiento	Responsable de seguimiento
1	Propuesta de formación para docentes formadores por especialidad según ley.	1	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.	1 curso de 40 horas por ciclo	Tecnológicos Financieros Físicos Humano	IES	Plan de formación de docentes	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.
	Dos cursos anuales con una duración de 40 horas efectivas por curso.	2	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.	1 curso de 40 horas por ciclo	Tecnológicos Financieros Físicos Humano	IES	Propuesta de cursos	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.
	Mecanismo de entrega por especialidad (talleres, cursos por horas, seminarios, ponencias, y otros)	3	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.	1 curso de 40 horas por ciclo	Tecnológicos Financieros Físicos Humano	IES	Propuesta de cursos	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.
2	Oportunidad de contratación como formador de formadores para procesos internos de formación	4	Departamento de talento humano	Anual o por ciclo	Financieros	IES	Evaluación final de curso y valoración de la práctica	Departamento de talento humano
	Diseño de propuesta económica por planificaciones y diseño de material educativo.	5	Unidad pedagógica	Anual o por ciclo	Financieros	IES	Términos de referencia	Unidad pedagógica
	Reconocimiento económico estandarizado por investigaciones y publicaciones académicas.	6	Unidad financiera	Anual o por ciclo	Financieros	IES	Evaluación final de curso y valoración de la práctica	Unidad financiera
3	Apoyo con becas a la excelencia docente para estudios en el interior o exterior del país	7	Unidad pedagógica	Anual	Financieros	IES	Evaluación final de curso y valoración de la práctica	Unidad pedagógica

	Pago de seguros médicos, dentales, pediátricos, y otros.	8	Unidad financiera	Anual	Financieros	IES	Evaluación final de curso y valoración de la práctica	Unidad financiera
	Reconocimientos institucionales a la labor docente	9	Unidad pedagógica	Por ciclo	Financieros	IES	Evaluación final de curso y valoración de la práctica	Unidad pedagógica
	Modalidad de estrategias B-learning y M-learning.	10	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.	Año académico	Tecnológicos Humanos Físicos Financieros	IES	Propuesta de cursos	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.
4	Diseño de propuestas de formación bajo metodologías activas como (Aprendizaje basado en problemas, estudio de casos, aprendizaje colaborativo y otros)	11	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.	Año académico	Tecnológicos Humanos Físicos Financieros	IES	Propuesta de cursos	Unidad de formación docente o departamento de talento humanos.

Anexo No. 2: Cuestionario a formadores de docentes

CUESTIONARIO

Tema asignado:

Propuesta de estrategias para formación de docentes universitarios.

Delimitación del tema:

Propuesta de estrategias para la formación continua de docentes universitarios de los programas de formación inicial de docentes para el fortalecimiento de sus competencias profesionales.

Objetivo general de la investigación:

Proponer estrategias de formación continua para docentes universitarios dedicados a la formación inicial de docentes.

Objetivo de la encuesta:

Recolectar información relacionada a las acciones de formación continua que la universidad le ofrece a usted en el transcurso del ciclo académico o el año lectivo.

Indicaciones:

Estimadas y estimados formadores de docentes.

Se le presentan en el siguiente cuestionario una serie de preguntas relacionadas a su formación continua que usted recibe en la universidad para mejorar su desempeño como formador de docente.

La intención es recolectar información acerca de las acciones de formación continua que la universidad implementa para que usted participe y que en algunos casos es mandatorio.

La encuesta es confidencial y toda la información será utilizada para enriquecer una investigación documental que estoy realizando.

Desde ya le agradecemos su participación.

Datos Generales.

- Genero:
- Rango de edades:
- Especialidad:
- Tipo de contratación
- Años de trabajar como formador

1. ¿Cuál es el significado que tiene para usted estrategia de formación continua para docentes universitarios?
2. ¿De las siguientes modalidades de formación en cuáles ha recibido formación continua por parte de su institución?
 - a. Presencial
 - b. Semipresencial
 - c. Virtual

3. ¿Cuál de las siguientes modalidades de formación considera han sido más efectivas para usted en términos de lograr los objetivos y las competencias?
- Presencial
 - Semipresencial
 - Virtual
4. ¿Cómo puede caracterizar a la formación continua que ha recibido de la universidad en la que ha trabajado como docente? Seleccione la letra.
- La formación ha sido como entrenamiento y repetición de lo que tengo que hacer como docente universitario.
 - La formación ha sido para desarrollar competencias de la técnica y arte de formar a otros.
 - La formación ha hecho énfasis en la cualidad mía como persona para mejorar mi auto concepto, y competencias de diálogo y comunicación.
 - La formación se ha realizado desde una perspectiva de investigación y reflexión sobre mi práctica.
5. ¿Cuál o cuáles de los siguientes modelos de formación continua de docentes han sido implementados en la formación continua que le ofrece la universidad?

Modelo de formación continua	Si	No
a) Perennialista		
b) Práctico-artesanal		
c) Academicista		
d) Tecnícista eficientista		
e) Hermeneutico-reflexivo		

6. ¿De cuál de los siguientes bloques de contenidos ha recibido más formación por parte de su institución?
- Disciplinar
 - Pedagogía – Metodología
 - Tecnología

Razone su respuesta: _____

7. ¿Valore en una escala del 1 – 5 (siendo uno el mínimo y cinco el máximo) la utilidad en su práctica docente de la formación recibida?

Razone su respuesta: _____

-
8. ¿Posterior a la formación recibida por su Institución, con qué frecuencia lo evalúan o recibe seguimiento para ver su aplicabilidad en el aula?
- Nunca
 - Casi nunca
 - Ocasionalmente
 - Algunas veces
 - Frecuentemente

9. ¿Cuál o cuáles de los siguientes modelos de formación continua de docentes han sido implementados en la formación continua que le ofrece la universidad?

Modelo de formación continua	Si	No
a) Individual		
b) Observación-Evaluación		
c) Desarrollo y mejora de la enseñanza		
d) Entrenamiento		
e) Indagativo o de investigación		

10. ¿Enumere por orden de prioridad siendo cinco el más importante los propósitos por los cuales debería de brindarse formación a los docentes universitarios formadores de docentes?
- Propósito de mejoramiento de las prácticas pedagógicas.
 - Propósito de fortalecimiento disciplinar-curricular orientado a la especificidad disciplinar.
 - Propósito de fortalecimiento metodológico.
 - Propósito de innovación en la práctica docente
 - Propósito orientado al mejoramiento del docente como persona
 - Propósito del fortalecimiento tecnológico
 - Propósito del fortalecimiento de las experiencias prácticas.
 - Propósito orientado al desarrollo profesional del profesorado
 - Propósito de cumplir un mandato del Ministerio de Educación.
11. ¿De las siguientes modalidades de formación, seleccione todas las que haya recibido en las acciones de formación implementadas por la universidad?
- Microenseñanza
 - Simulación
 - Curso de perfeccionamiento

- d. Diario reflexivo o texto paralelo
- e. Teaching porfolios (Portafolios académicos)
- f. Autobiografía
- g. Resolución de problemas
- h. Medios tecnológicos (video, ordenador)
- i. Análisis del discurso del profesor
- j. Análisis del contenido de la enseñanza
- k. Investigación-acción en el aula
- l. Estudio de caso
- m. Supervisión clínica
- n. Talleres
- o. Apoyo en forma de coaching
- p. Seminarios permanentes
- q. Grupos de trabajo
- r. Proyectos de innovación
- s. Proyectos de formación centrada en la escuela
- t. Otras, explique _____

Priorice 5 que los considere de mayor efectividad para desarrollar acciones de formación continua: _____

12. ¿Con que frecuencia aplica estrategias o técnicas similares a las de la pregunta anterior, en su labor docente?

- a. Nunca
- b. Casi nunca
- c. Ocasionalmente
- d. Algunas veces
- e. Frecuentemente

13. ¿Ordene por prioridad siendo 1 el menos importante y 3 el más importante las competencias que como formador de docentes le gustaría fortalecer con la formación continua?

- a. Intelectuales y cognitivas
- b. Identidad deontológica, profesional y social
- c. Innovación y capacidad creadora
- d. Uso y aplicación de Tecnologías de la información y la comunicación
- e. Dominio de contenidos
- f. Conocimientos y habilidades pedagógicas, epistemológicas, de generación y uso de ambientes de aprendizaje
- g. Competencias didácticas y metodológicas
- h. Competencias de investigación en el aula

14. ¿Cuál de los siguientes bloques identifica que necesita mejorar por medio de la formación para formadores?

- a. Disciplina
 - b. Pedagogía – Metodología
 - c. Tecnología
15. ¿Considera la formación continua para formadores universitarios, como un factor de éxito?
- a. No es importante
 - b. Poco importante
 - c. Neutral
 - d. Importante
 - e. Muy importante
16. ¿Qué tanto considera que la formación continua de formadores podría mejorar su perfil como profesor universitario?
- a. Mucho
 - b. Poco
 - c. Nada
17. ¿De los siguientes factores, cuales considera que afecta más la formación continua de los formadores de docentes?
- a. Economía
 - b. Tecnología
 - c. Estabilidad laboral
 - d. Estrategias y modalidades
 - e. Cultura
 - f. Evaluación de los cursos o acciones de formación
 - g. No son requisitos para mejorar salario.
 - h. Tiempo disponible
 - i. Los contenidos no son atractivos por su utilidad.
18. ¿Cuánto considera que la escala salarial afecta la motivación por la formación continua de los formadores de docentes?
- a. Mucho
 - b. Poco
 - c. Nada
 - d. Ninguna
19. ¿Cómo considera la oferta formativa continua para los formadores de docentes, por parte de su institución educativa?
- a. No es importante
 - b. Poco importante
 - c. Neutral
 - d. Importante
 - e. Muy importante
20. ¿Qué opinión le merece la formación continua de docentes universitarios que recibe en su institución?

21. ¿Describa cómo sería para usted una estrategia de formación docente prometedora?

22. ¿Qué tipo de reconocimiento o incentivo le gustaría percibir por participar-culminar los procesos de formación continua brindados por su Institución de trabajo?

23. ¿A raíz de la situación vivida en los últimos dos años como considera que debería de orientarse la formación continua de los formadores de docentes por parte de las universidades (necesidades, tecnologías, modalidades, incentivos, aspectos emocionales y de salud, etc.)?

Estructura propuesta para el análisis de datos		Cantidad de preguntas
Categorías	Dimensiones	
Estrategias de formación continua	Propuesta de: Estructura de la o las estrategias Enfoque Modalidad de entrega Metodología a vivenciar Contenidos o temáticas clave Seguimiento en el aula Incentivos	6 preguntas 1-7
Estrategias, modalidades y metodologías utilizadas	Enfoques Propósitos Modalidades de implementación Modelos desarrollados Estrategias de formación continua Competencias del formador de formadores Contenidos o temas clave	4 preguntas 8-12
Estrategias de formación de docentes exitosas	Modalidades implementadas Metodología de entrega Contenidos reforzados o tópicos clave Resultados obtenidos Factores de éxito	2 preguntas 13 – 16
Factores que favorecen o/y desfavorecen la formación continua	Históricos- culturales Perfil del formador Situación socioeconómica Estabilidad laboral y escalafón Oferta formativa (contenido, metodología, y otros) Emergencias nacionales Financiamiento por parte de las universidades	4 preguntas 17-20
Plan de mejora	Estructura de un plan de mejora de área pedagógica o de contenidos (especializaciones) identificados.	4 preguntas 21 - 23

Anexo No. 3: Ficha bibliográfica

Tema: Marco teórico	N°: 1
Subtema: Reseña histórica de la formación	Ubicación:
Tipo De Fuente: Libro Revista Internet Tesis Capítulo	Localización: Bibliografía cap 1
Referencia bibliográfica/ electrónica Autor (s): MINEDUCYT Título: Reseña histórica administrativa del Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de El Salvador Edición: _____ Ciudad: San Salvador Editorial: MINEDUCYT Año: 2017 volumen: _____ n° serie: _____ Pagina (s): 1/20	URL: www.transparencia.gob.sv
Resumen, citas o palabras clave	
<p>MINED (2017) en la reseña histórica administrativa menciona que entre los años 1824 y 1839, donde se estima tiene sus orígenes el sistema educativo de El Salvador y el establecimiento de la República Federal de Centroamérica, es en esta época que se decreta la Instrucción Pública, respecto a la formación docente si la había era principalmente basada en el empirismo y el Método Lancasteriano el cual consistía en que los alumnos más aventajados enseñaban a los demás.</p> <p>Ministerio de Educación Ciencia y Tecnología de El Salvador. (2017). <i>Reseña histórica administrativa del Ministerio de Educación de El Salvador</i>. www.transparencia.gob.sv</p>	
Realizado por: Eduardo Adonay Guillen.	
Fecha: 11/03/21	

Anexo No. 4: Resultado de encuesta

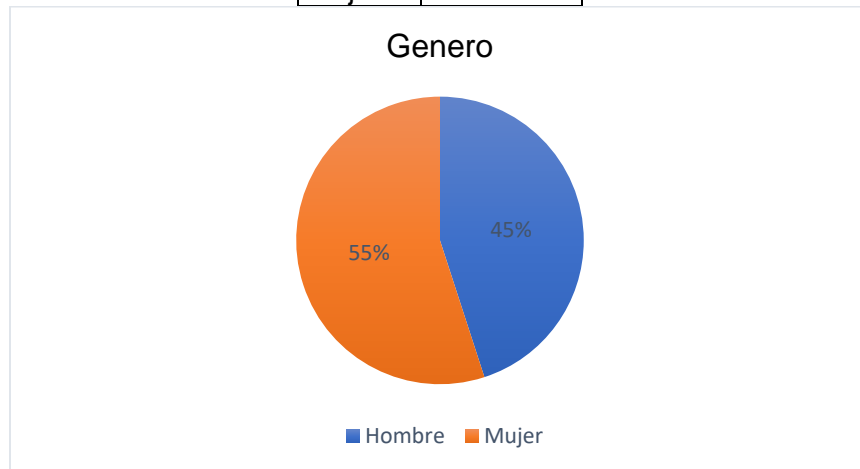
Objetivo de la encuesta:

Recolectar información relacionada a las acciones de formación continua que la universidad le ofrece a usted en el transcurso del ciclo académico o el año lectivo.

A continuación, se presenta el resultado de las preguntas hechas a los docentes universitarios, la encuesta se hizo abierta y participaron un total de 55 docentes, sin embargo, se presenta las respuestas aleatorias de 20 docentes.

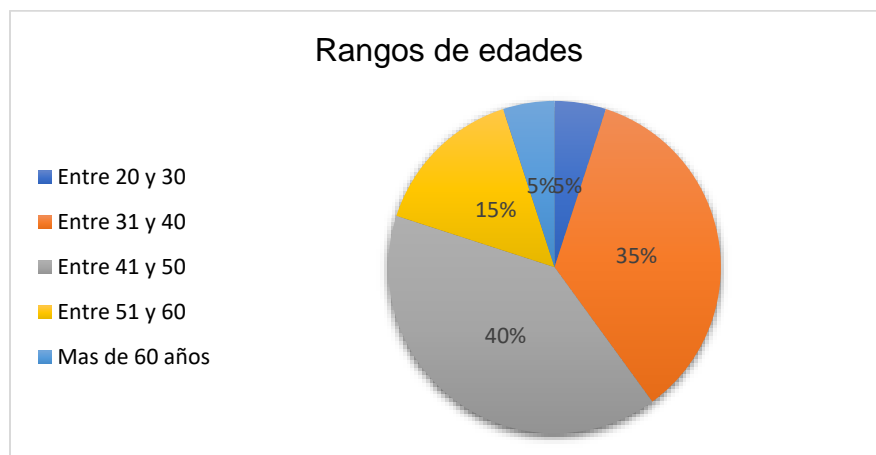
Genero de docentes consultados.

Hombre	9
Mujer	11



Rangos de edad de los docentes consultados.

Entre los rangos de edades de los docentes consultados, la mayoría estaban entre los 31 a 50 años, siendo 7 docentes entre 31-40 años (35%) y 8 docentes entre 41-50 (40%).

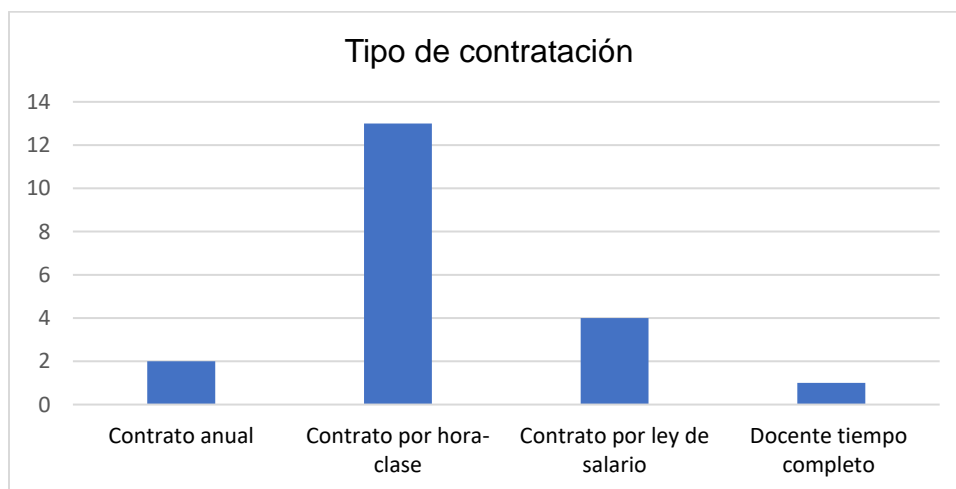


Especialidad de formación de docentes encuestados:

N°	Especialidad
Educación inicial y parvularia	
1	Educación Inicial y Parvularia y Administración de la educación
2	Educación parvularia
3	Educación parvularia
Educación Básica	
4	Educación Básica
5	Educación Básica
6	Educación Física
7	Educación física
8	Lenguaje y Literatura
9	Educación
10	Ciencias de la educación
Inglés, Psicología y maestrías	
11	Ccss y maestría en Administración
12	Administración de la educación
13	Inglés
14	Lic. En Ciencias de la educación Especialidad idioma inglés
15	Psicólogo y Maestro en Docencia Universitaria
16	Psicología
Tecnología	
17	Tecnología
18	Tecnología educativa
Otras especialidades	
19	Trabajo Social
20	Administración

Tipo de contratación de los docentes consultados

Sobre el tipo de contratación, de los 20 docentes consultados, el 65% (13 docentes) estaban contratados por hora clase, un 20% (4 docentes) tenían contrato por ley de salario y el restante 15% tenía contrato anual (2 docentes) y contrato de tiempo completo (1 docente).



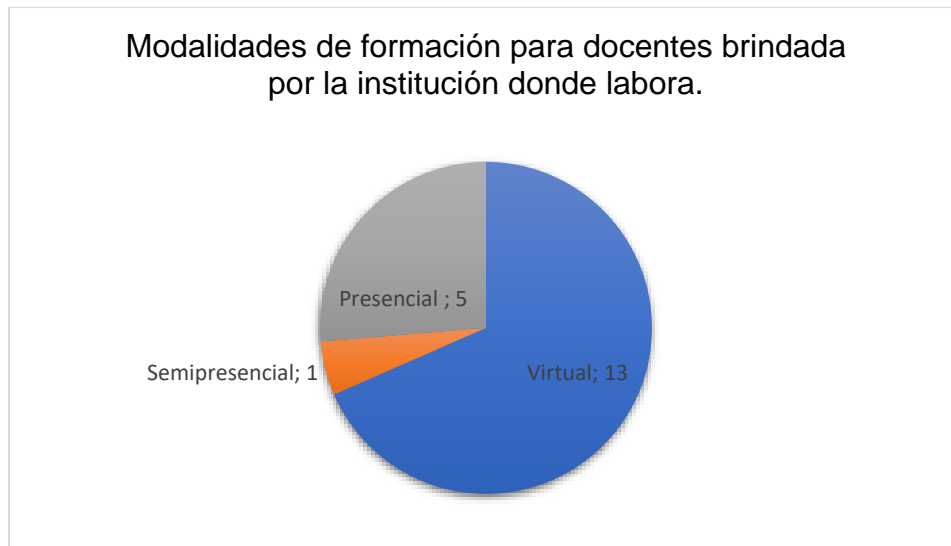
Comentario: Este gráfico comprueba la disparidad en el tipo de contratación, donde para este ejemplo en concreto por cada docente contratado por ley de salario hay tres docentes contratados por hora clase.

Pregunta1. Significado de estrategia de formación continua

¿Cuál es el significado que tiene para usted estrategia de formación continua para docentes universitarios?
Estrategia de formación continua significa actualizar al docente 5 (28%)
- Una constante actualización de información y de métodos de trabajo
- Es de vital importancia la formación continua para actualizar conocimientos y procedimientos en el ámbito educativo, pero sobre todo significa reinventarse de metodologías novedosas para poder formar a los docentes universitarios
- Nos permite actualizarnos
- Es la actualización o especialización en una determinada área que reciben los futuros profesionales en educación para enfrentarse con garantía de éxito en los diferentes ambientes educativos.
- actualización
Estrategia de formación continua significa desarrollo profesional 3 (17%)
- Desarrollo profesional
- Maneras de contribuir al desarrollo profesional.
- Oportunidad para elevar el desarrollo profesional docente a fin de trasladar el conocimiento científico para enriquecer el acervo cultural de las y los salvadoreños
Estrategia de formación continua significa fortalecimiento de competencias 2 (11%)
- El conjunto de herramientas disponibles para fortalecer la capacidad y/o competencias requeridas para los docentes de Educación Superior
- Procedimientos que fortalecen las competencias del futuro maestro
Estrategia de formación continua significa mejora de la calidad educativa y docente 3 (17%)
- Mejora de la calidad educativa
- Fortalecer las habilidades y destrezas de los docentes en distintas especialidades con temáticas que aporten a su desempeño docente y profesional.
- Un proceso permanente de mejora continua de la calidad en el ejercicio docente.
Estrategia de formación continua significa aprendizaje, capacitación y otros 5 (28%)
- Aprendizaje significativo
- capacitándonos siempre en nuestro quehacer pedagógico.
- Es una estrategia de acompañamiento al proceso de enseñanza aprendizaje
- Es una responsabilidad personal y por supuesto institucional
- Conjunto de acciones para lograr los objetivos educativos

Comentario: En las respuestas de los docentes hay una variedad de significados. Unos son expresados en frases que no expresan ideas completas (por ejemplo “actualización”), otros son encapsulados en conceptos generales (por ejemplo “aprendizaje significativo”). Los docentes universitarios encuestados no expresaron con claridad una significación coherente con la significación considerada en esta investigación. Hay 3 opiniones que se consideran pertinentes: “Un proceso permanente de mejora continua de la calidad en el ejercicio docente” y “- Conjunto de acciones para lograr los objetivos educativos” “Es la actualización o especialización en una determinada área que reciben los futuros profesionales en educación para enfrentarse con garantía de éxito en los diferentes ambientes educativos.”

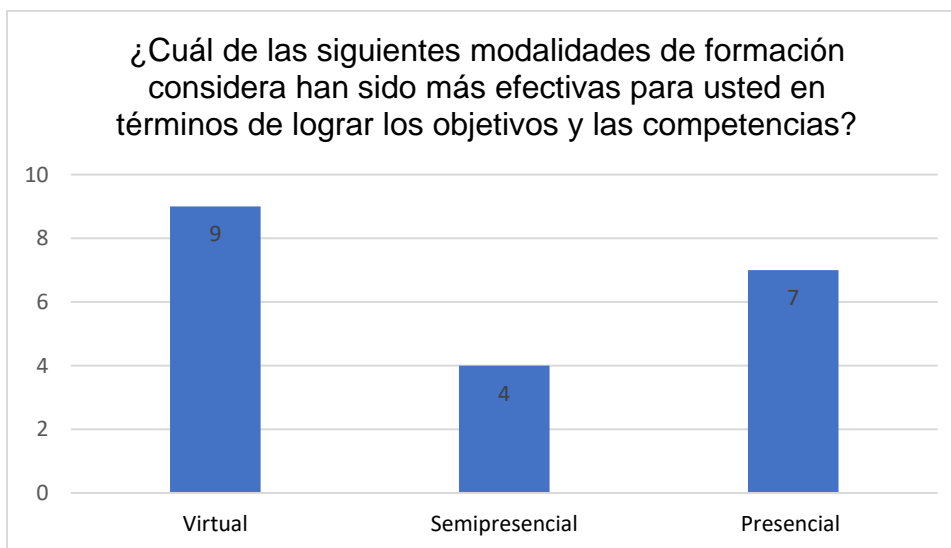
Pregunta 2. Modalidad de formación docente ofrecida por las Universidades



De los docentes consultados el 68% (13 docentes) mencionaron que la modalidad virtual ha sido la más utilizada por la institución donde labora, un 26% (5 docentes) mencionaron que la modalidad presencial y solamente un docente (5%) mencionó que la modalidad semipresencial.

Comentario: La modalidad virtual ha sido la más utilizada en las Instituciones de educación superior a causa de la emergencia sanitaria que se vive.

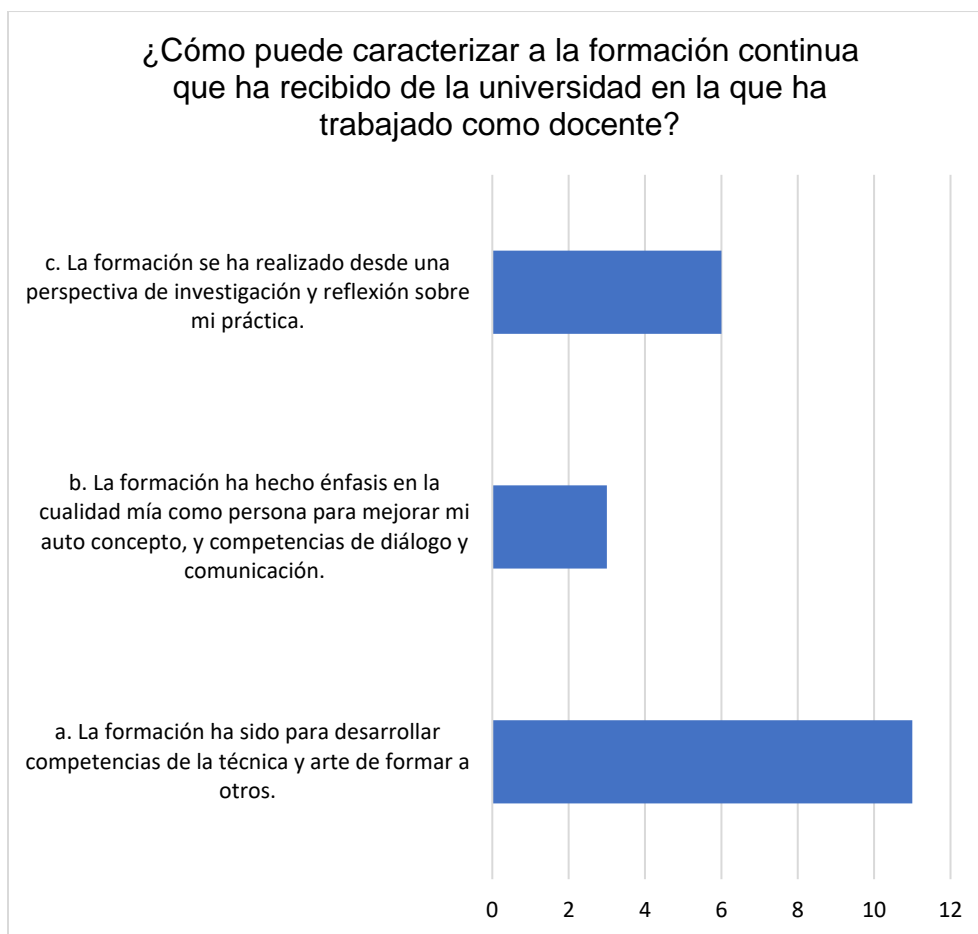
Pregunta 3. Modalidades de formación que considera efectivas.



Sobre las modalidades de formación efectivas 9 docentes, equivalente a un (45%) respondieron que la modalidad virtual, un 35% (7 docentes) mencionaron que la modalidad presencial y el resto 20% (4 docentes) respondieron que la modalidad semipresencial.

Comentario: La diferencia entre la modalidad presencial y virtual es solamente de un 10% (2 docentes), esto podría interpretarse en el sentido que la modalidad virtual ha sido la más utilizada y ofrece ciertas facilidades al permitir formación ubicua y asincrónica.

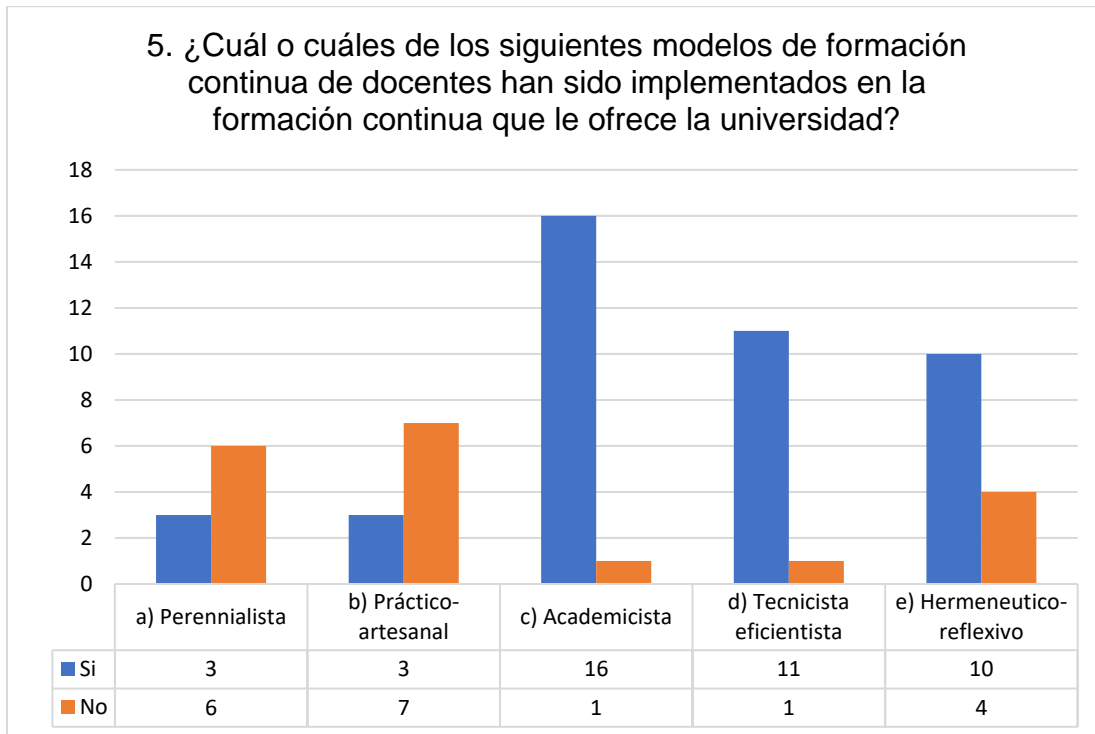
Pregunta 4. Cómo caracteriza la formación continua recibida en la institución donde trabaja.



De los docentes consultados un 55% (11) respondieron que caracterizaban la formación docente recibida como un proceso para el desarrollo de competencias de la técnica y arte de formar a otros, un 30% (6 docentes) respondieron que la formación se ha realizado desde una perspectiva de investigación y reflexión sobre las prácticas y un 15% (3 docentes), respondieron que la formación recibida hacía énfasis en la cualidad del docente como persona para mejorar su autoconcepto y competencias de diálogo y comunicación.

Comentario: Según respuestas de los docentes la mayoría de las propuestas de formación continua de docentes ofrecidas por las universidades están orientadas a la pedagogía y metodología de la enseñanza.

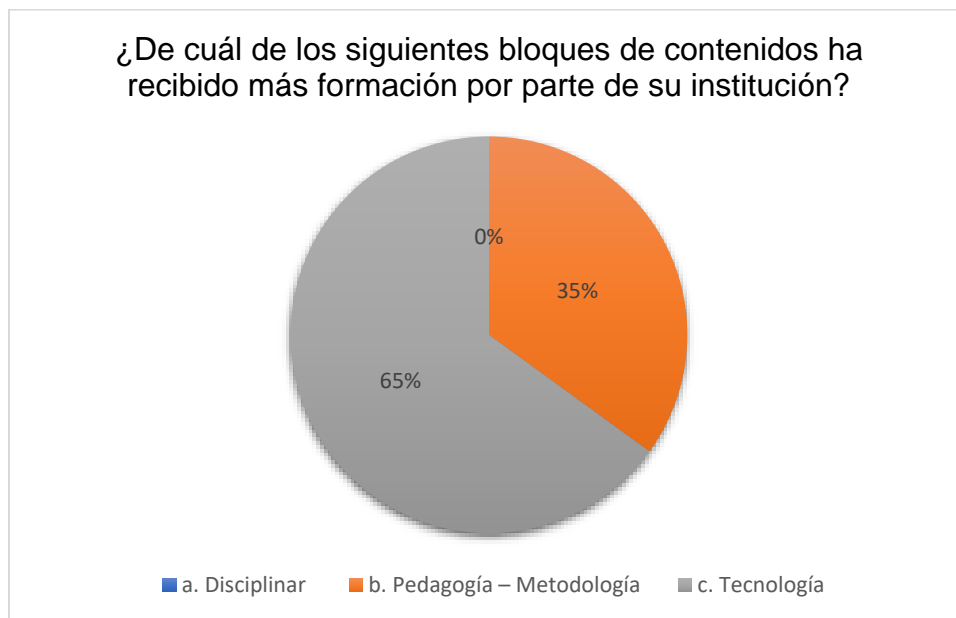
Pregunta 5. Modelos de formación continua implementados en la formación continua que ofrece la universidad.



Sobre los modelos de formación, el más seleccionado con un 80% (16 docentes) fue el modelo academicista, el modelo tecnista eficiente obtuvo un 55% (11 docentes) y el modelo hermenéutico reflexivo fue el tercer modelo más seleccionado con un 50% (10 docentes), los modelos perennialista y práctico artesanal obtuvieron un 15% cada uno con 3 selecciones.

Comentario: Los modelos más utilizados para la formación continua de los docentes universitarios ha sido el academicista, el tecnista eficiente y el hermenéutico reflexivo, lo que demuestra que hay un gran interés en el dominio disciplinar, el modelo tecnista se enfoca en el saber práctico y el hermenéutico reflexivo en que el docente se vuelva transformador de su entorno.

Pregunta 6. Bloques de contenidos brindados en la formación continua de docentes universitarios.



De los 20 docentes consultados un 65% (13) mencionaron que los contenidos recibidos en la institución por medio de la formación docente habían sido sobre tecnología, un 35% (7) mencionaron que sobre pedagogía-Metodología y ningún docente respondió que hubiera recibido formación disciplinar.

Comentario: El énfasis de la formación recibida ha sido en el bloque de tecnología (65%). Contrastando con la pregunta 5 hay una discrepancia considerable, ya que el 80% (16) manifestó que el modelo utilizado por las universidades para capacitarlo es el academicista.

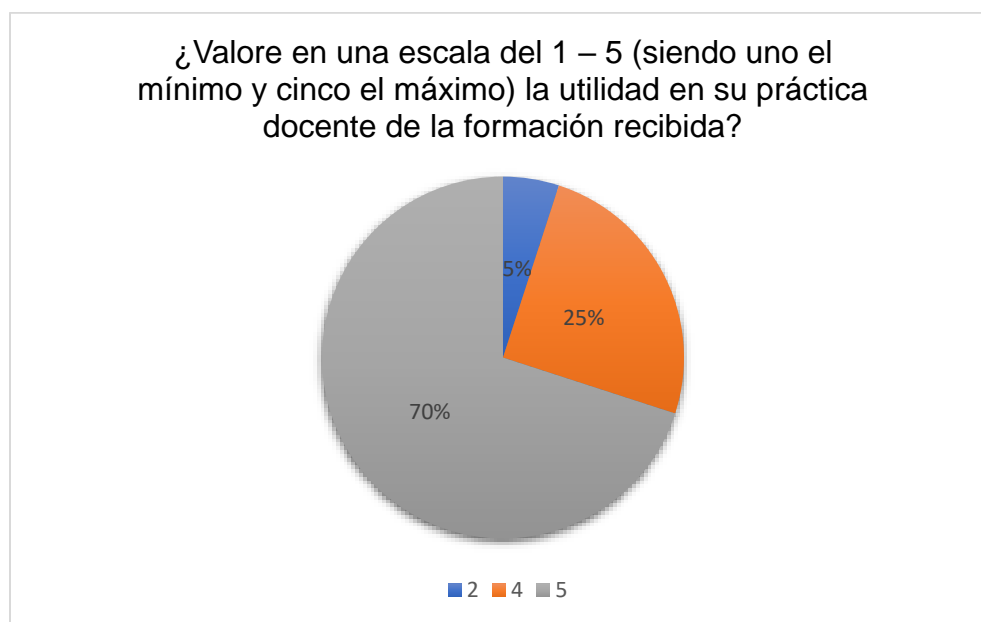
Razone su respuesta a la pregunta anterior.

Razone su respuesta a la pregunta anterior.
Contenidos abordados en el área de la tecnología 65% (13 respuestas)
-Se ha implementado para conocer diferentes herramientas tecnológicas aplicadas a la educación.
-El uso de herramientas digitales.
-Por la premura necesaria sobre uso de herramientas virtuales para la continuidad educativa
-Uso de herramientas virtuales
-Manejo de las herramientas de office 365
-Se ha dosificado y fortalecido habilidades y un mayor espectro de herramientas digitales para ejercer nuestra labor más eficientemente.
-Debido al ambiente híbrido en que se desarrolla hoy en día la educación, es sumamente importante empaparse de conocer la integración de las Tics con los contenidos de estudio. Por ello se ha dedicado más tiempo en formar a los docentes en esta área.
-Talleres enfocados al uso de herramientas informáticas para la docencia.
-En el marco de la pandemia, uso de Moodle y otras herramientas complementarias.
-Ha permitido mayor conocimiento para articular las Tic en el proceso de enseñanza aprendizaje
-Utilización de las herramientas tecnológicas
-La actualidad ha requerido fortalecer más las capacidades tecnológicas

-Actualmente hay más interés en eficientar la entrega a distancia
Contenidos abordados en la pedagogía y metodología 35% (7 respuestas)
-Estudios de método de enseñanza e información sobre pedagogía
-Renovar metodologías en el desarrollo de ponencias
-Siempre las actualizaciones son sobre las metodologías.
-Siempre nos ayudan a actualizar nuestros conocimientos, técnicas y metodologías didácticas para solventar las expectativas de nuestros estudiantes...
-Como enriquecer mi práctica docente
-Hace reflexionar el papel de la docencia y el enfoque activo que se debe mantener a la metodología de trabajo
-Formación para desempeñarme como docente universitario

Comentario: La emergencia sanitaria ha hecho que las modalidades y los contenidos de la formación continua para los docentes universitarios estuviera orientada al uso de las tecnologías de la información y la comunicación y a la utilización de herramientas tecnológicas para la mejora de la práctica docente.

Pregunta 7. Valoración de la utilidad en la práctica docente de la formación recibida.



El 70% de los docentes (14) valoran como muy útil la formación recibida al aplicarla en su práctica docente, un 25% (5) la consideran como útil y solo un docente (5%) la considera como poco útil.

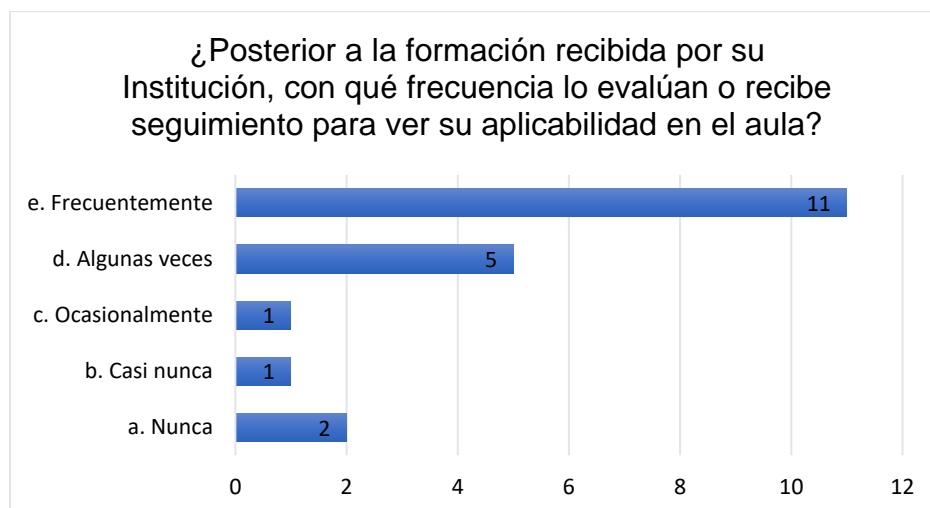
Comentario: La mayoría de los formadores de docentes consideran útil la formación continua recibida en sus instituciones esto tiene coherencia al recordar que estos docentes han recibido formación en el uso de las tecnologías y de herramientas informáticas en contexto de la emergencia sanitaria, lo que da mucha utilidad y práctica a la formación recibida.

Razone su respuesta a la pregunta anterior.

Razone su respuesta a la pregunta anterior.
Valoración positiva (58% - 11 docentes)
-La formación recibida está basada en mejorar la calidad de enseñanza a docentes
-Los contenidos son apegados a las necesidades docentes
-Ha sido apegada a la realidad requerida
-Me ayudado innovar más mis clases.
-Se utilizan para dinamizar mis clases
-La formación que se me ha impartido me ha sido de gran utilidad para mi práctica docente.
-Han sido muy prácticas y de aplicación inmediata.
-Responde a la habilidad personal
-Todo lo aprendido me ha permitido desarrollar mejor las clases.
-Es muy pertinente para mi trabajo en el aula
-Hay un buen aprendizaje
Valoraciones negativas (5% - 1 docente)
-Mucha información teórica poco relevante
Otras valoraciones (37% - 7 docentes)
-La utilizo como medio de trabajo
-Es un valor agregado a las exigencias de actualidad
-Siempre se valora nuestra práctica pedagógica.
-Soy producto de la formación de la universidad y puedo asegurar que los nuevos estudiantes de la u... Van con un valor agregado... Que en nuestro tiempo no se nos dio... Sin embargo, trato de solventar todas las necesidad práctico-cognitiva que mis estudiantes tengan.
-Es importante mantenerse informado y sobre todo en formación constante con los nuevos métodos educativos
-Sin fundamentos tecnológicos me es difícil enseñar innovaciones científicas
-Se nos ha orientado de manera sistemática.

Comentario: La mayoría de los docentes valoran como útil la formación recibida por que es pertinente, porque es aplicable al momento que se vive y porque es atinada de acuerdo con las necesidades docentes.

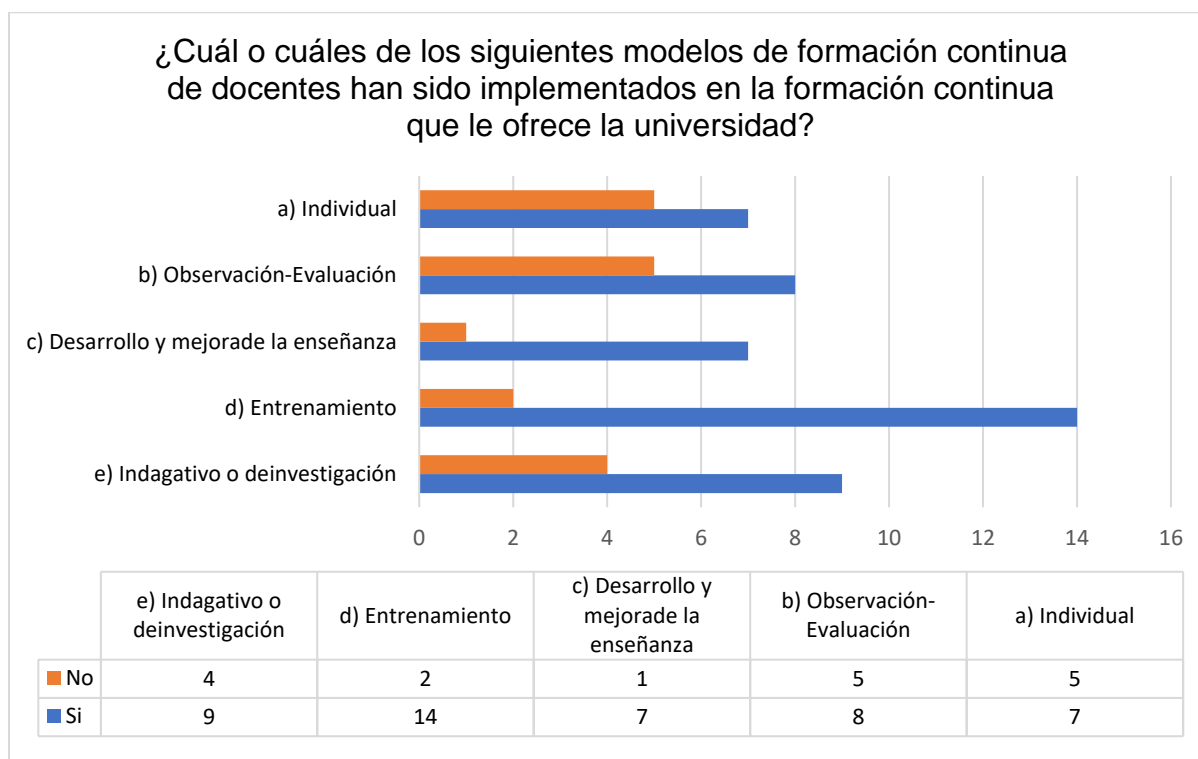
Pregunta 8. Evaluación o Seguimiento de la aplicación de la formación recibida por los docentes universitarios.



Se les consultó a los docentes con qué frecuencia se les evaluaba sobre el uso en su práctica docente de lo aprendido en los procesos de formación continua, un 58% (11 docentes) respondieron que se les daba seguimiento frecuentemente, un 26% (5 docentes) respondieron que algunas veces, un 11 % (2 docentes) dijeron que nunca se les evaluaba ni daba seguimiento y dos docentes mencionaron que ocasionalmente o casi nunca se les daba seguimiento.

Comentario: 16 de 20 docentes respondieron que recibían seguimiento o evaluación relacionado a la aplicación de la formación docente recibida, es importante recordar que según la ley no existe ningún normativo que estipule obligación ni por parte del estado ni por la institución educativa salvo disposiciones internas.

Pregunta 9. Modelos de formación continua de docentes que han sido implementados en la formación continua que le ofrece la universidad.



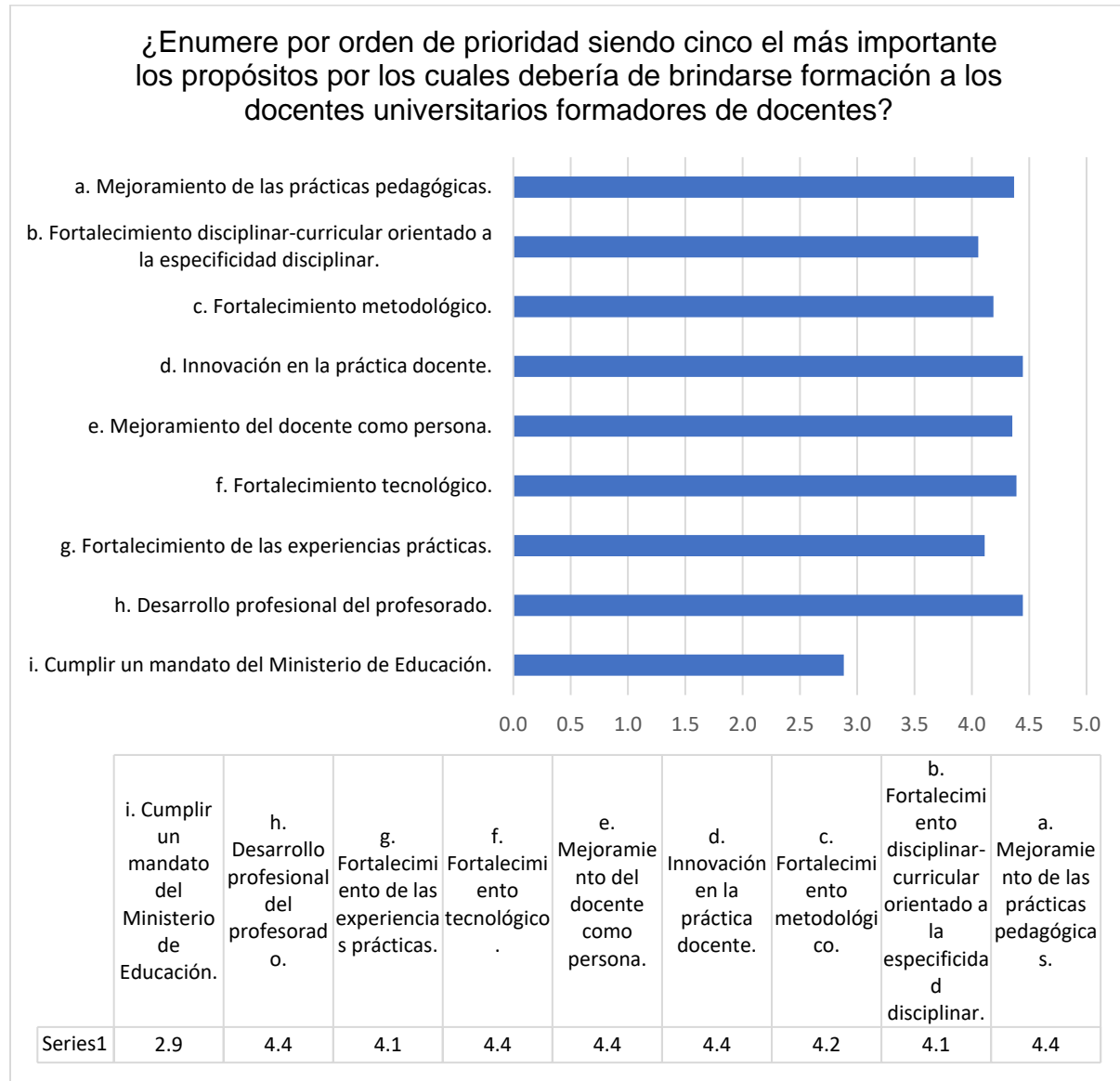
Un 70% (14) de los docentes mencionaron que el modelo utilizado para la formación continua en sus instituciones educativas ha sido el de entrenamiento, el modelo indagativo obtuvo un 45% con 9 selecciones, el modelo de observación evaluación fue mencionado en un 40% por 8 docentes mientras que los modelos individual y de desarrollo y mejora de la enseñanza obtuvieron un 35% con 7 selecciones cada uno.

Comentario: De acuerdo con los docentes universitarios el modelo más utilizado en la formación continua de docentes universitarios es el modelo de entrenamiento mediante el cual

los profesores cambian su manera de actuar y aprender a reproducir comportamientos y técnicas que no tenían previamente, este modelo está orientado hacia el docente.

El modelo indagativo o investigativo busca detectar problemas y también resolverlos, mientras que el modelo de observación evaluación responde a la necesidad de dar seguimiento al desarrollo de la práctica.

Pregunta 10. Propósitos por los cuales debería de brindarse formación a los docentes universitarios formadores de docentes.

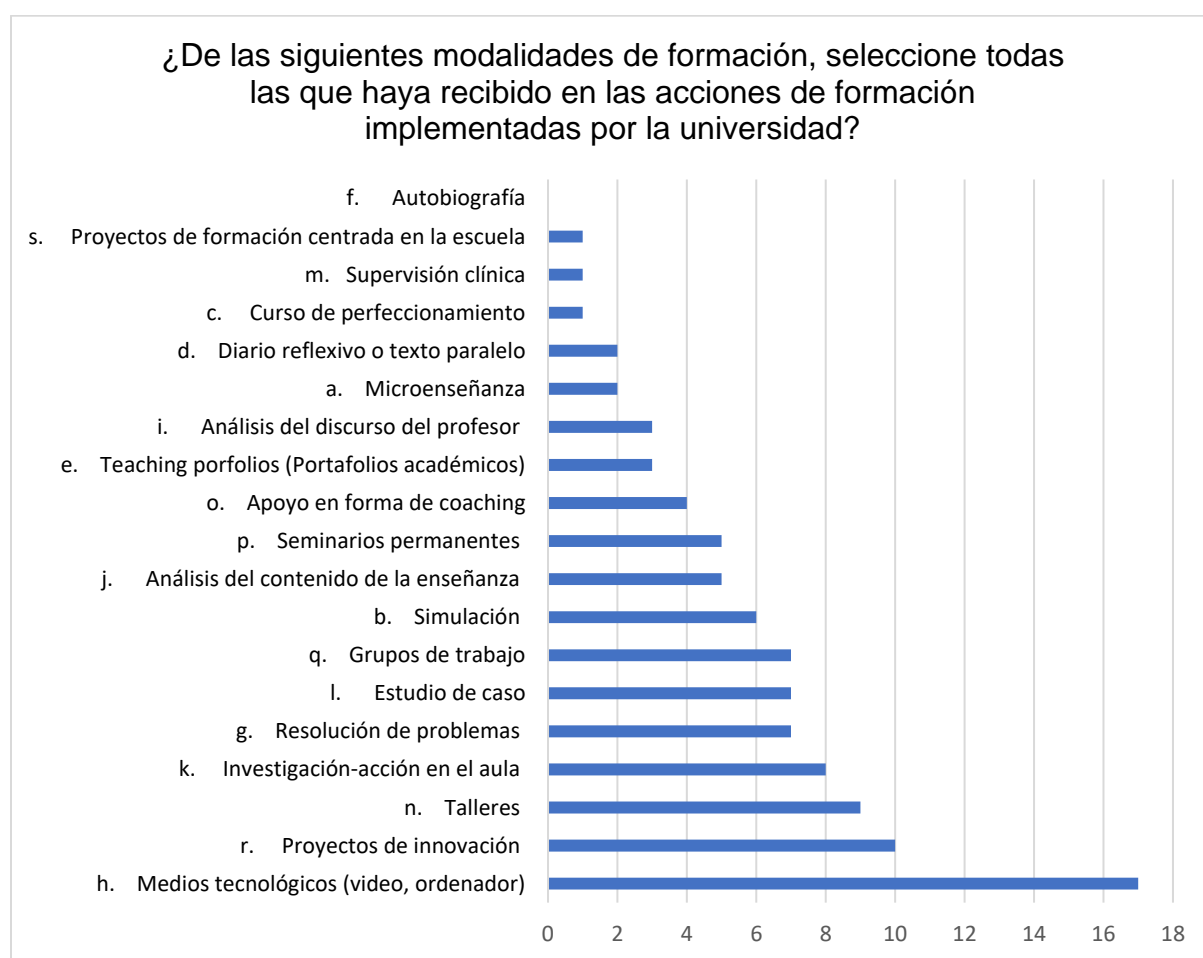


El 95% de los docentes (19) respondieron asignando valores promedio a los propósitos por los cuales debería de brindarse formación continua a los formadores de docentes.

Comentario: Como valor promedio los docentes asignaron un valor de superior de 4 a la mayoría de los propósitos, solamente el propósito de cumplir un mandato del Ministerio de Educación obtuvo un valor promedio de 2.9.

Esto significa que para los formadores de docentes aspectos como el desarrollo profesional, el fortalecimiento tecnológico, el mejoramiento docente y la innovación de las prácticas entre otras son propósitos importantes por los cuales deben establecerse procesos de formación continua para los docentes universitarios.

Pregunta 11. Modalidades de formación más utilizadas en acciones de formación implementadas por las universidades.



Se les pidió a los docentes universitarios que seleccionaran todas las modalidades en las que había recibido formación docente en la universidad, los medios tecnológicos fueron los más votados con un 85% de selección (17 docentes), 10 docentes (50%) mencionaron que habían recibido formación con la modalidad de proyectos de innovación, 9 docentes (45%) mencionaron los talleres como una de las modalidades y las modalidades de resolución de problemas, estudio de casos y grupos de trabajo recibieron 35% de mención cada una (7 menciones).

Las modalidades menos seleccionadas fueron los proyectos de formación centrada en la escuela, la supervisión clínica y los cursos de perfeccionamiento con 5% cada una (un docente), los diarios reflexivos y la microenseñanza obtuvieron solamente 2 menciones cada una (10%).

Otras de las modalidades mencionadas fueron el análisis del discurso del profesor y los portafolios con 3 menciones cada una (15%), el apoyo en forma de Coaching obtuvo 20% (4 menciones), los seminarios permanentes y el análisis de contenido de la enseñanza obtuvieron 25% cada uno con (5 menciones) y la simulación fue mencionada 6 veces (30%).

Comentario: La selección como modalidad principal de los medios tecnológicos confirma que la estrategia de formación más utilizada por las universidades ha sido por medio de modalidad virtual como respuesta a la situación sanitaria.

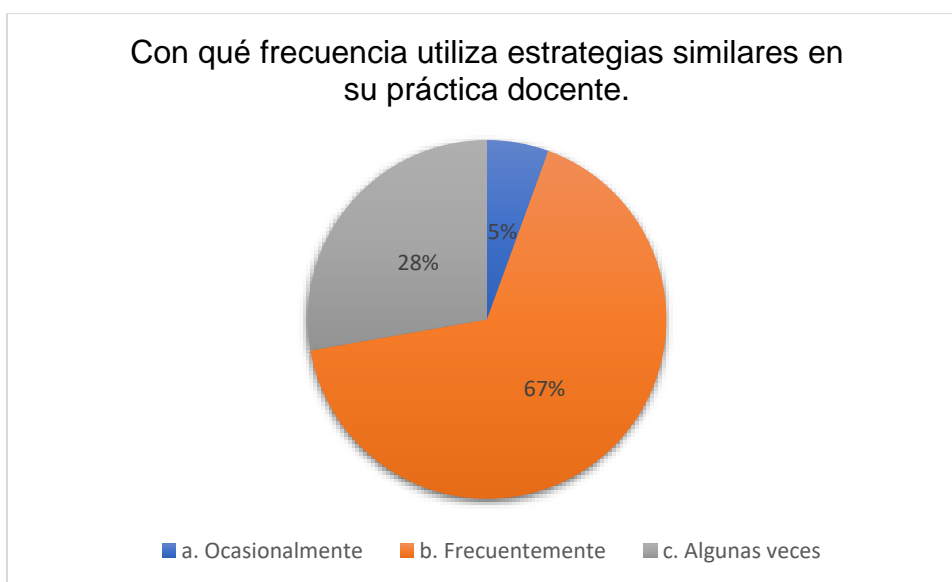
Priorización modalidades con mayor efectividad para desarrollar acciones de formación continua.



Se les pidió a los formadores de docentes que priorizaran las cinco modalidades que consideraban de mayor éxito para las propuestas de formación continua de docentes, los proyectos de innovación fue la modalidad más votada con un 45% (9 menciones), el estudio de caso obtuvo un 30% con seis menciones, la resolución de problemas y los talleres obtuvieron un 25% con cinco menciones cada una y la investigación acción en el aula fue la quinta modalidad más mencionada con un 20% (4 menciones).

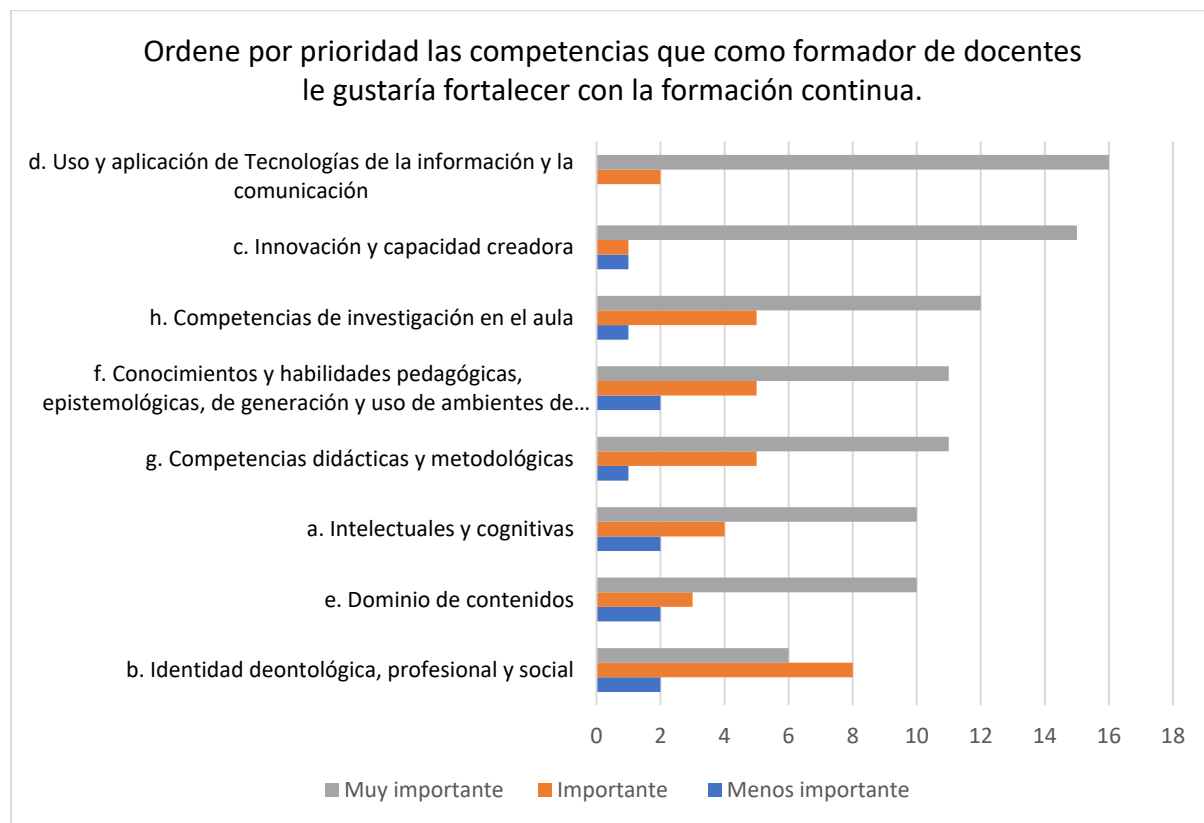
Comentario. En la pregunta 11 los docentes mencionaron que la modalidad más utilizada en procesos de formación continua en las universidades fueron los medios tecnológicos, sin embargo, al pedirles que priorizaran las cinco modalidades que consideraban más efectivas la más mencionada fueron los proyectos de innovación, estudio de casos, la resolución de problemas y los talleres. Los medios tecnológicos solamente obtuvieron 3 menciones, lo que significa que, aunque identifican a los medios tecnológicos como la modalidad más utilizada no la consideran como efectiva para desarrollar acciones de formación continua.

Pregunta 12. Estrategias o técnicas de formación docente en la labor docente



Se les preguntó a los formadores de docentes con qué frecuencia utilizaban estrategias similares en su práctica docente y respondieron en un 67% (12) que frecuentemente, un 28% (5) algunas veces y en un 5% (1 docente) dijo que ocasionalmente, dos docentes universitarios no respondieron.

Pregunta 13. Prioridad de las competencias que como formador de docentes le gustaría fortalecer con la formación continua.

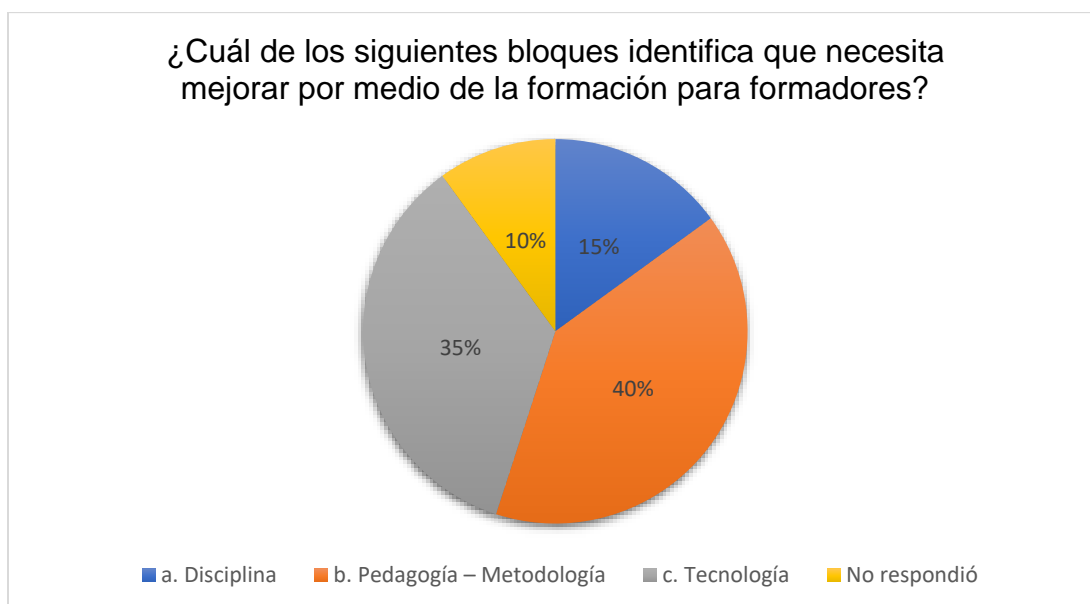


En cuanto a la prioridad de las competencias a fortalecer en la formación, los docentes universitarios mencionaron que tiene mayor prioridad el uso y aplicación de tecnologías de la información y la comunicación con un 80% (16 docentes), la innovación y capacidad creadora obtuvo un 75% (15 docentes), las competencias de investigación en el aula obtuvieron un 60% (12 docentes), las competencias didácticas y metodológicas y del conocimiento y habilidades pedagógicas, epistemológicas, de generación y uso de ambientes de aprendizaje obtuvieron un 55% cada una al ser mencionada por 11 docentes cada una, las competencias intelectuales y cognitivas y de dominio de contenidos obtuvieron un 50% (10 docentes) y la competencia de identidad deontológica, profesional y social obtuvo un 30% (6 docentes).

Comentario: Para los docentes parece ser más importante fortalecer las competencias en el uso y aplicación de tecnologías de la información y la comunicación, así como competencias de innovación, capacidad creadora y competencias de investigación en el aula.

También son importantes para los docentes las competencias en el dominio de contenidos y las competencias intelectuales y cognitivas al ser seleccionadas por la mitad de los docentes.

Pregunta 14. Bloques que identifica que necesita mejorar por medio de la formación para formadores.



Los docentes universitarios identificaron con un 40% (8 docentes) la pedagogía y metodología como uno de los bloques a mejorar por medio de la formación continua, con un 35% (7 docentes) la tecnología y con un 15% (3 docentes) la disciplina.

Comentario: Cobra una gran importancia para los docentes la formación en pedagogía y metodología sobre la formación disciplinar, al igual como se presenta en el gráfico 13.

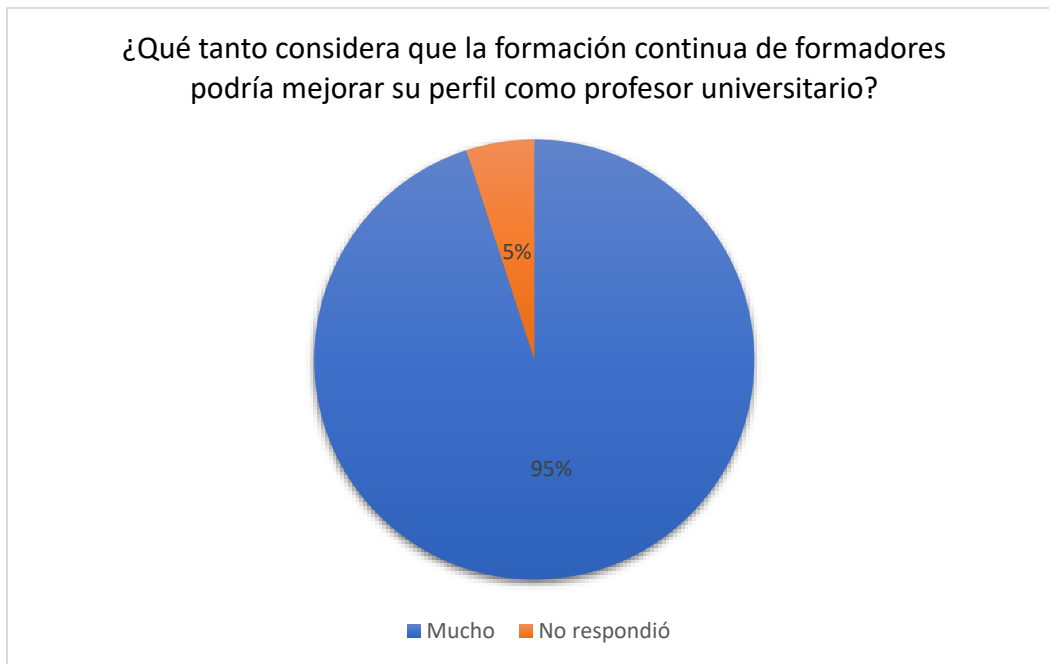
Pregunta 15. Formación continua para formadores universitarios, como un factor de éxito.



19 de los 20 docentes (95%), consideran a formación continua de docentes es un factor de éxito muy importante.

Comentario: La formación continua de los docentes es importante para ellos quienes la identifican como un factor muy importante de éxito, esto otorga importancia a los mecanismos para la identificación, selección e implementación de estrategias de formación seleccionadas por las Universidades.

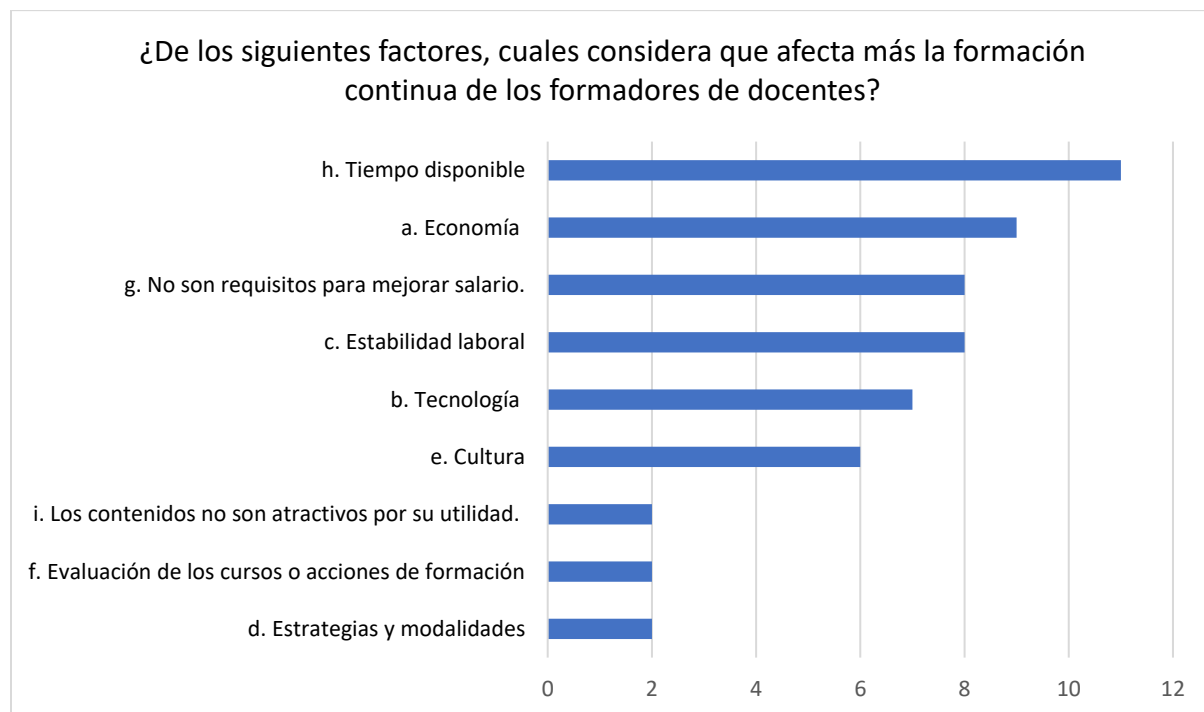
Pregunta 16. La formación continua de formadores podría mejorar su perfil como profesor universitario.



El 95% (19) de los docentes reconocen que la formación continua es un elemento que mejoraría el perfil de los docentes.

Comentario: Este gráfico corrobora lo expresado por los docentes sobre el factor de éxito pues los mismos docentes reconocen que la formación continua de docentes mejora el perfil del formador.

Pregunta 17. Factores que considera afecta más la formación continua de los formadores de docentes



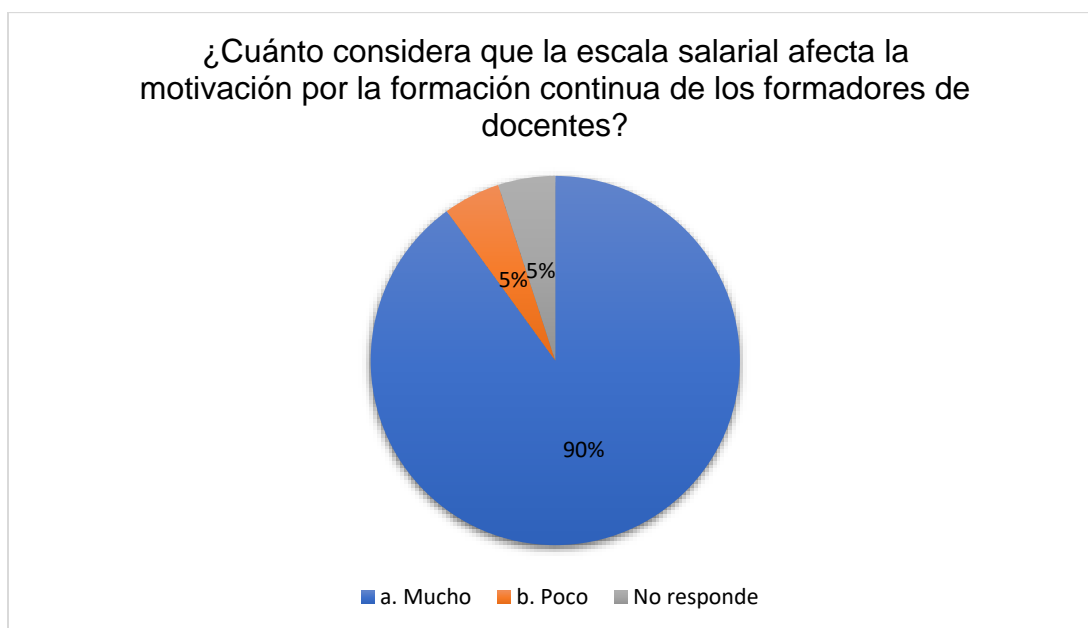
Sobre los factores que se consideran afectan más la formación continua de los docentes, un 55% (11 docentes) reconocen que el tiempo disponible para la formación es el factor principal, en segundo lugar aparece la economía con un 45% (9), el hecho que la formación continua de docentes no sea requisito para la mejora salarial y la estabilidad laboral aparecen con un 40% (8 docentes) cada uno, la tecnología y la cultura aparecen con un 35% y 30% respectivamente y los factores de las estrategias, modalidades, evaluación de los cursos y los contenidos que no son atractivos por su utilidad aparecen con 10% cada uno (2 docentes).

Comentario: Para los formadores de docentes es importante tener el tiempo necesario tanto por su parte como en las estrategias ofrecidas por las instituciones donde trabajan pues identifican como uno de los factores que más afectan la formación, recordemos que muchos de los formadores realizan la labor docente en tiempo extra de sus actividades laborales primarias, el tiempo libre que les queda la utilizan para planificar, impartir y evaluar sus asignaturas lo que limita el tiempo para formarse.

Otros de los factores que consideran que afectan son la economía, la estabilidad laboral y el hecho que la formación de docentes no es requisito para la mejora salarial, esto confirma que es una necesidad en El Salvador regular tanto la contratación y la estabilidad laboral de los docentes como la estipulación de salarios justos y una escala escalafonaria para formadores de docentes.

Las propuestas de estrategias de formación continua de docente que nacen de las universidades deberán ser pensadas en la medida de lo posible en solventar estas necesidades de los docentes.

Pregunta 18. Escala salarial afecta y motivación por la formación continua de los formadores de docentes

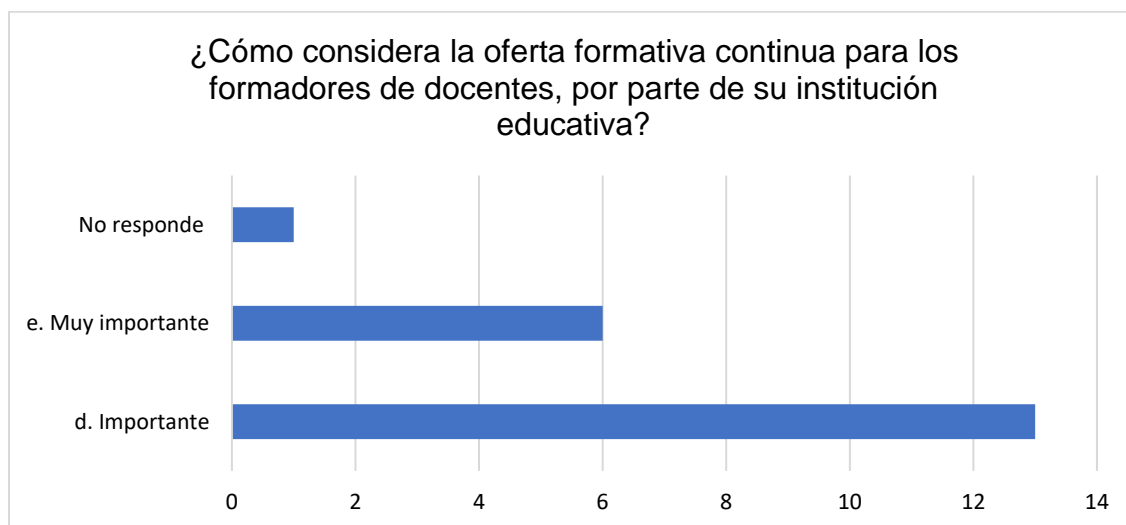


18 de 20 docentes (90%) consideran que la escala salarial afecta mucho la motivación por la formación continua de los docentes universitarios, un docente (5%) considera que este factor afecta poco y un docente no respondió.

Comentario: Como se presentó en el capítulo 2 la escala salarial es uno de los factores que más afectan la motivación y la participación de los docentes en los procesos de formación continua, como se presentó en la evidencia encontrada, la escala salarial para los docentes en El Salvador no está regulada ni normada, por lo que las universidades e institutos fijan los precios por honorarios de forma discrecional asignando precio por hora clase que va desde los \$5.25 hasta los \$20.00 para los formadores de docentes que trabajan en carreras de posgrado.

Las estrategias de formación docente nacidas de las universidades deberán tener un enfoque de desarrollo profesional, donde se considere la escala salarial justa como uno de los elementos importantes de mejora.

Pregunta 19. Valoración de la oferta formativa por parte de su institución educativa.



Al preguntarle a los formadores sobre como consideran la oferta formativa brindada en su institución de trabajo un 65% (13) de los docentes la consideran como muy importante, un 30% (6) la consideran como importante y un 5% no respondió a la pregunta.

Comentario: Los formadores de docentes consideran importante la oferta formativa ofrecida por las universidades e institutos donde laboran, esto corrobora la gráfica 7 donde la mayoría de los docentes calificaban como útil la formación recibida en su centro educativo.

Pregunta 20. ¿Qué opinión le merece la formación continua de docentes universitarios que recibe en su institución?

¿Qué opinión le merece la formación continua de docentes universitarios que recibe en su institución?
Opinión positiva 75% (15 docentes)
-Muy adecuada
-Muy adaptada a los cambios cualitativos de la educación
-Excelente el empeño para que se desarrolle una educación de calidad.
-Apoya nuestra labor y nos permite aplicar nuevos conocimientos
-Muy buena
-Satisfactoria
-Ha sido muy provechosa en cuanto a adquirir lo conocimientos y prácticas que me han ayudado a - mejorar en la manera en que imparto mis clases.
-Muy importante
-Muy buena
-Excelente
-Es muy exitosa
-Excelente proyección
-Son experiencias de calidad y que corresponden al modelo educativo que ofrece
-Necesaria y útil

-Es importante ya que debemos actualizarnos siempre es un requisito para poder ejercer la docencia universitaria.
Opinión negativa 10% (2 docentes)
-No hay
-¡Es cuestión de gustos, en relación con mis intereses no responde!

Comentario: Un 75% de los docentes brindan opiniones positivas sobre la formación continua de docentes ofrecida por las universidades o institutos donde laboran, lo que fortalece las preguntas hechas sobre la importancia y la utilidad de la formación continua recibida.

Pregunta 21. ¿Describa cómo sería para usted una estrategia de formación docente prometedora?

¿Describa cómo sería para usted una estrategia de formación docente prometedora?
Orientada a la innovación de la educación 10% (2 docentes)
- Basada en la innovación e investigación
- Orientada a la innovación creativa, no centrada en modelos conductistas.
Orientada en el uso de las tecnologías 10% (2 docentes)
- Actividades de formación en tecnologías.
- La aplicación de estrategias de uso tecnológico
Orientada a la mejora de las prácticas 10% (2 docentes)
- Una donde se nos actualice aún más en herramientas prácticas
- Actividades donde realmente se aprenda algo que se lleve a la práctica, en vez de aburridas sesiones expositivas o trabajos en grupos, que generalmente son de responder preguntas superficiales
Orientada al proceso de enseñanza aprendizaje 15% (3 docentes)
- Vanguardista y metodológica
- Una formación centrada en el desarrollo de capacidades y habilidades
- La que responda al conocimiento de cómo aprende el Cerebro
Orientada a los resultados 15% (3 docentes)
- Las que están en relación con el modelo educativo que se ofrece
- Que permita generar resultados
- Que este encaminada a responder a las necesidades y exigencias que la sociedad y el momento nos exija.
Orientada a las necesidades docentes 30% (6 docentes)
- Poner más en práctica el humanismo.
- Integradora
- Microenseñanza
- Virtual asincrónica
- Estudios en instituciones de educación superior en el extranjero
- Capacitación permanente y buen trato entre todos

Comentario: Las respuestas son variadas en cuanto a la forma en que los formadores de docentes identifican una oferta de formación prometedora pues mencionan elementos como la innovación docente, la importancia de las prácticas docentes y el uso de tecnologías.

Como se cabe las estrategias de formación de docentes deben ser pensadas para responder a una gran cantidad de elementos y los formadores de docentes reconocen esta necesidad importante.

Pregunta. 22. ¿Qué tipo de reconocimiento o incentivo le gustaría percibir por participar-culminar los procesos de formación continua brindados por su Institución de trabajo?

¿Qué tipo de reconocimiento o incentivo le gustaría percibir por participar-culminar los procesos de formación continua brindados por su Institución de trabajo?
Reconocimiento salarial y certificación 50% (10 docentes)
-Reconocimiento en escalar de puesto laboral y un incentivo económico
-Económico y certificación
-Atestado e incentivo económico
-Incentivo salarial
-Económico.
-Una certificación y aumento salarial por el esfuerzo y dedicación en las formaciones.
-Mejores oportunidades (entre más preparación, mejor puesto)
-Económicos y Certificaciones.
-Un diploma que certifique y un incentivo salarial
-Económico
Reconocimiento personal 15% (3 docentes)
-Atestados
-El personal es suficiente
-Reconocimiento de la labor del docente y su profesionalismo en su trabajo.
Económicos y materiales 5% (1 docente)
-Económicos-materiales
Estabilidad laboral 5% (1 docente)
-Estabilidad laboral
No tiene importancia 10% (2 docentes)
-Lo que la institución este en su posibilidad de brindarnos y crea lo más conveniente para sus docentes.
-No importa el reconocimiento, siempre y cuando se haga valer la formación

Comentario: El 50% de los docentes consultados mencionaron que el reconocimiento que les gustaría recibir por formación docente culminada es económico y de certificación docente, esto reafirma la información presentada en el capítulo 2 y 4 sobre la deficiente escala salarial, falta de vinculación de la formación docente con la mejora salarial y con el reconocimiento docente.

Para los formadores de docentes es igual, aunque menos importante el reconocimiento personal y la estabilidad laboral.

Pregunta 23. ¿A raíz de la situación vivida en los últimos dos años como considera que debería de orientarse la formación continua de los formadores de docentes por parte de las universidades (necesidades, tecnologías, modalidades, incentivos, aspectos emocionales y de salud, etc.)?

¿A raíz de la situación vivida en los últimos dos años como considera que debería de orientarse la formación continua de los formadores de docentes por parte de las universidades (necesidades, tecnologías, modalidades, incentivos, aspectos emocionales y de salud, etc.)?
Orientada a las modalidades 5% (1 docente)
-Virtual, y prácticas presenciales
Orientada al docente y sus necesidades 50% (10 docentes)
-Tecnologías y aspectos emocionales
-Realizar sondeos como está la situación de los docentes, si hay dificultades.
-Brindar seguimiento a las oportunidades de desarrollo profesional.
-Incentivos, aspectos emocionales y necesidades.
-Apoyar al docente en sus necesidades tecnológicas y de conectividad. Brindar talleres para el fortalecimiento de habilidades socio afectivas.
-Considerar la parte emocional y los tiempos de entrega. Solo virtual es más esfuerzo para el docente. No sobrecargar los grupos presencial y virtual es antipedagógico.
-Depende de cada asignatura, no es equivalente enseñar didáctica de la natación que principios de bioquímica
-Aspectos emocionales y estabilidad laboral para disminuir estrés
-Adecuada a la realidad de los estudiantes y de los mismos docentes
-Una formación pensada para la internacionalización, es decir ofrecer formación continua y siempre de calidad y sobre todo en correspondencia con la globalización.
Orientación a necesidades económicas, materiales y tecnológicas 20% (4 docentes)
-Incentivos económicos-materiales
-Tecnologías
-Tecnológicas e incentivos.
-Todas las anteriores
Otras respuestas 10% (2 docentes)
-Nadie estaba preparado para eso... Pero todo cuanto se ha hecho ha sido de utilidad... Nos han orientado... Comunicación fluida... Mucho acercamiento virtual de nuestros jefes inmediatos, asesoría virtual...
-Todos los mencionados

Comentario: Entre las opiniones de como deberían ser las propuestas de formación de docentes a partir de los acontecimientos de los últimos dos años, algunos docentes mencionan que debería de orientarse a la parte emocional de los docentes, otros mantienen la necesidad de resolver situaciones económicas y laborales y otros enfocan las necesidades en mejorar las propuestas de la universidad como aspectos disciplinares y tecnológicos.