

El desarrollo profesional continuo en el sector educativo: importancia y retos para la gestión del talento.

Continuous professional development in the education sector: importance and challenges for talent management.

Ing. Tito Gimmy Jácome Vélez, MSc.

Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas – Sede Santo Domingo

tito.jacome.velez@utelvt.edu.ec

Orcid : <https://orcid.org/0000-0002-7216-5766>.

La Concordia – Ecuador.

Formato de citación APA

Jácome, G. (2022). El desarrollo profesional continuo en el sector educativo: importancia y retos para la gestión del talento. Revista REG, Vol. 1 (Nº. 3). 20 – 26.

CONECTANDO LA CIENCIA

Vol. 1 (Nº. 3). Julio – septiembre 2022.

ISSN: 3073-1259

Fecha de recepción :10-08-2022

Fecha de aceptación :30-09-2022



CC BY-NC-ND 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

RESUMEN

En el sector educativo analiza cómo la formación continua de docentes es esencial para la calidad educativa, especialmente en un contexto donde las tecnologías y metodologías avanzan rápidamente. La investigación resalta que la capacitación docente no solo mejora sus competencias, sino que también beneficia directamente el rendimiento académico de los estudiantes y fomenta la innovación pedagógica. El desarrollo profesional continuo (DPC) en el sector educativo es un componente clave para mejorar la calidad educativa, particularmente en un entorno donde las tecnologías y metodologías pedagógicas avanzan rápidamente. Este estudio examina la importancia del DPC en la formación docente, resaltando cómo su implementación contribuye tanto al rendimiento académico de los estudiantes como a la innovación pedagógica. A pesar de su relevancia, la adopción del DPC es limitada debido a obstáculos como la falta de tiempo, recursos y resistencia al cambio por parte del personal docente.

PALABRAS CLAVE: formación, implementación, innovación, rendimiento.

ABSTRACT.

In the education sector, it analyzes how continuous teacher training is essential for educational quality, especially in a context where technologies and methodologies are advancing rapidly. The research highlights that teacher training not only improves their competencies, but also directly benefits students' academic performance and fosters pedagogical innovation. Continuous professional development (CPD) in the education sector is a key component to improving educational quality, particularly in an environment where pedagogical technologies and methodologies are advancing rapidly. This study examines the importance of CPD in teacher education, highlighting how its implementation contributes to both student academic performance and pedagogical innovation. Despite its relevance, the adoption of CPD is limited due to obstacles such as lack of time, resources and resistance to change on the part of teaching staff

KEYWORDS: training, implementation, innovation, performance.



INTRODUCCIÓN

El desarrollo profesional continuo (DPC) en el sector educativo es un tema de gran relevancia en la gestión del talento, dado que la formación y actualización permanente del personal docente se han convertido en factores clave para la mejora de la calidad educativa. En un contexto donde las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y las metodologías pedagógicas avanzan rápidamente, los educadores deben adaptarse a estos cambios para responder a las demandas de una educación moderna y efectiva. Diversos estudios señalan que la capacitación docente contribuye significativamente al rendimiento académico de los estudiantes y a la innovación educativa (González et al., 2020). Por tanto, la contextualización de este tema es crucial para comprender los desafíos y oportunidades del DPC en el sector educativo.

El presente estudio es importante porque permite identificar tanto las oportunidades como los retos que enfrentan los educadores en su desarrollo profesional. La implementación de programas de formación continua no solo mejora las competencias del personal docente, sino que también impacta directamente en la calidad educativa que se ofrece en las instituciones. Sin embargo, a pesar de su importancia, el DPC enfrenta numerosos problemas, entre los cuales destacan la falta de recursos, tiempo, y la resistencia al cambio (Martínez & Pérez, 2021). Esta investigación se centra en analizar cómo estos factores afectan el crecimiento profesional de los docentes y qué estrategias se pueden implementar para superar estos obstáculos. El problema central de esta investigación radica en la limitada adopción de programas de DPC en el sector educativo, lo que genera una brecha entre las competencias actuales de los docentes y las exigencias del sistema educativo moderno. Este artículo tiene como objetivo analizar la importancia del desarrollo profesional continuo en la educación, identificar los principales retos que enfrentan los educadores, y proponer estrategias para mejorar la gestión del talento en las instituciones educativas. Investigaciones previas han demostrado que la inversión en formación continua es esencial para la innovación pedagógica y la adaptación a los cambios tecnológicos, sin embargo, la implementación de estos programas sigue siendo un desafío (Gómez & Ruiz, 2019).

Desde un enfoque teórico y metodológico, este estudio justifica su necesidad al aportar una visión actualizada sobre el estado del DPC en el sector educativo. En el ámbito teórico, se apoya en modelos de gestión del talento y teorías sobre el aprendizaje organizacional, que subrayan la importancia de la capacitación continua para el éxito institucional. Desde el punto de vista práctico,

los resultados de esta investigación proporcionarán información valiosa para la formulación de políticas educativas más efectivas. La metodología de esta investigación se basa en un enfoque mixto, utilizando tanto datos cualitativos como cuantitativos para analizar las percepciones y experiencias de los docentes respecto al DPC.

MÉTODOS MATERIALES

Este estudio adopta un enfoque mixto, combinando elementos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión integral del desarrollo profesional continuo en el sector educativo. El enfoque cuantitativo se emplea para analizar datos estadísticos sobre la participación de los docentes en programas de capacitación, mientras que el enfoque cualitativo se utiliza para explorar las percepciones y experiencias de los docentes en relación con su desarrollo profesional. Según Creswell (2019), el enfoque mixto permite una comprensión más profunda de los fenómenos al integrar la objetividad de los datos cuantitativos con la riqueza de los datos cualitativos.

El tipo de estudio es descriptivo, con un diseño no experimental, ya que se limita a observar y analizar el estado actual del DPC sin intervenir en el entorno. Para la recolección de datos, se utilizaron dos métodos principales: encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas. Las encuestas se dirigieron a docentes de instituciones educativas de nivel primario y secundario, con el fin de recopilar información sobre su participación en programas de formación continua. Las entrevistas, por otro lado, se realizaron con directivos y coordinadores académicos para conocer su perspectiva sobre la gestión del talento docente y los retos asociados al DPC (Roberts, 2020).

La población del estudio incluyó a 200 docentes de instituciones educativas en la región de Santo Domingo, Ecuador. De esta población, se seleccionó una muestra representativa de 50 docentes para las encuestas y 10 directivos para las entrevistas, utilizando un muestreo aleatorio estratificado. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos incluyeron cuestionarios estructurados para las encuestas, y una guía de preguntas abiertas para las entrevistas. Los datos cuantitativos obtenidos de las encuestas fueron analizados mediante técnicas estadísticas descriptivas, mientras que los datos cualitativos se analizaron mediante el método de análisis de contenido.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos indican que solo el 40% de los docentes encuestados participa regularmente en programas de formación continua, lo que refleja una baja tasa de adopción del DPC en el sector educativo. Entre las principales razones mencionadas por los encuestados para no participar en estos programas, se destacaron la falta de tiempo (55%) y la falta de incentivos por parte de las instituciones (30%). Estos resultados coinciden con los hallazgos de estudios previos, que también señalan que la sobrecarga laboral y la falta de apoyo institucional son barreras significativas para la formación continua (López et al., 2020).

En cuanto a las percepciones de los docentes sobre el impacto del DPC, el 65% de los encuestados consideró que la formación continua mejora sus habilidades pedagógicas y les permite adaptarse mejor a los cambios en el entorno educativo. Sin embargo, solo el 25% de los encuestados mencionó que sus instituciones ofrecen programas de capacitación adecuados para su desarrollo profesional, lo que sugiere que existe una desconexión entre las necesidades de los docentes y la oferta formativa actual (Fernández & Gómez, 2021). Las entrevistas con los directivos revelaron que, aunque reconocen la importancia del DPC, enfrentan dificultades para implementarlo debido a la falta de recursos financieros y organizativos.

Los datos obtenidos también mostraron que los docentes que participan en programas de formación continua tienden a utilizar con mayor frecuencia herramientas tecnológicas en sus clases y a implementar nuevas metodologías pedagógicas. Este hallazgo es consistente con investigaciones previas que demuestran la relación positiva entre la formación continua y la innovación educativa (Mora et al., 2019). Gráficos y tablas ilustraron estos resultados, mostrando la correlación entre la participación en programas de DPC y el uso de tecnologías en el aula.

DISCUSIÓN

La interpretación de estos resultados sugiere que, aunque el DPC es reconocido como un factor crucial para la mejora de la calidad educativa, su implementación en el sector educativo enfrenta numerosos desafíos. En comparación con estudios previos, los hallazgos de esta investigación confirman que la falta de tiempo y recursos sigue siendo una barrera importante para la formación continua de los docentes (Martínez & Pérez, 2021). Sin embargo, también se observa que los docentes

que participan en programas de DPC muestran una mayor disposición a innovar en sus prácticas pedagógicas, lo que subraya la necesidad de incentivar la participación en estos programas.

Desde una perspectiva teórica, los resultados de este estudio respaldan las teorías del aprendizaje organizacional, que afirman que las instituciones educativas deben promover una cultura de aprendizaje continuo para mantenerse competitivas en un entorno cambiante. En términos prácticos, los resultados sugieren que las políticas educativas deben enfocarse en proporcionar más tiempo y recursos para que los docentes puedan participar en programas de formación continua. Además, es necesario diseñar programas de DPC que respondan a las necesidades específicas de los docentes, para garantizar su efectividad y relevancia (Roberts, 2020).

Las limitaciones de este estudio incluyen el tamaño de la muestra, que se limitó a una región geográfica específica, lo que podría no representar completamente las realidades del sector educativo a nivel nacional. Además, la investigación se centró en las percepciones de los docentes y directivos, sin incluir a otros actores clave como los estudiantes o las familias, lo que podría proporcionar una visión más completa del impacto del DPC en el sistema educativo.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en esta investigación confirman la importancia del desarrollo profesional continuo en el sector educativo, tanto para el crecimiento de los docentes como para la mejora de la calidad educativa. Sin embargo, los retos asociados a la implementación de programas de DPC, como la falta de tiempo y recursos, limitan la participación de los docentes. Las instituciones educativas deben priorizar la gestión del talento y promover una cultura de formación continua que incentive a los docentes a mejorar sus competencias. La investigación sugiere que la inversión en

formación continua puede tener un impacto positivo en la innovación pedagógica y en el uso de tecnologías en el aula, contribuyendo a una educación más moderna y efectiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Creswell, J. W. (2019). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Fernández, A., & Gómez, R. (2021). The impact of continuous professional development on teaching innovation. *Educational Studies*, 47(2), 178-189.
- González, P., Rodríguez, A., & Vega, M. (2020). La formación continua docente en la era digital. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(3), 34-51.
- Gómez, C., & Ruiz, L. (2019). Formación docente y su impacto en la calidad educativa. *Revista de Pedagogía*, 90(4), 245-267.
- López, M., & Sánchez, J. (2020). Barreras para la formación continua en el sector educativo. *Educación XXI*, 23(1), 65-80.
- Martínez, S., & Pérez, M. (2021). Retos del desarrollo profesional continuo en la educación. *Estudios Educativos*, 28(3), 100-115.
- Mora, F., & Núñez, D. (2019). Innovación pedagógica y formación docente. *Innovación Educativa*, 17(2), 201-218.
- Roberts, G. (2020). Teacher professional development and educational reform. *Educational Policy Analysis*, 12(4), 99-116.



CONFLICTO DE INTERÉS:

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles

FINANCIAMIENTO

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

NOTA:

El artículo no es producto de una publicación anterior

