

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS (UAPA)
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DOCTORADO CONSORCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



**EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA
PRÁCTICA EDUCATIVA. UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO CON DOCENTES
DOMINICANOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**

AUTORA

ELVIA GARCÍA ZALLA

DIRECTOR DE TESIS

DR. DOUGLAS A. IZARRA VIELMA

SANTIAGO DE LOS CABALLEROS

REPÚBLICA DOMINICANA

2023

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS (UAPA)

EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA
PRÁCTICA EDUCATIVA. UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO CON DOCENTES
DOMINICANOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Tesis presentada para optar al título de Doctora en Ciencias de la Educación

Por: ELVIA GARCÍA ZALLA

Director de la tesis: DR. DOUGLAS A. IZARRA VIELMA

Santiago de Los Caballeros, 2023

UNIVERSIDAD ABIERTA PARA ADULTOS (UAPA)

EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA. UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO CON DOCENTES DOMINICANOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Por: ELVIA GARCÍA ZALLA

Tesis presentada como requisito para optar al título de Doctora en Ciencias de la Educación, considerado en nombre de la Universidad Abierta Para Adultos (UAPA), por el siguiente Jurado, en la ciudad de Santiago de Los Caballeros en el mes de mayo de 2023.

Dr. Nery Antonio Taveras López

Dra. Yrma Rodríguez Hernández

Dra. María A. Chacón

Dr. Tulio Ramírez

Dr. Robinson Roa Acosta

Santiago de Los Caballeros, mayo de 2023

DEDICATORIA

Con el corazón agradecido y el alma rebosante de alegría, dedico esta tesis doctoral a mi hija; quien desde su nacimiento ha sido la fuente de inspiración de cada uno de mis proyectos. Ella es la que me inspira a dar lo mejor de mí cada día, quien ha soportado y entendido todas mis ausencias, me ha servido de soporte y ha sido mi ayuda y consejera en múltiples ocasiones.

A mi esposo, quien ha creído en mí desde el primer momento, motivándome a alcanzar mis objetivos. Él me ha sostenido cuando he sentido desmayar y me ha impulsado a emprender nuevos desafíos académicos.

A mis padres, porque nunca se opusieron a mis sueños y aún con sus limitaciones económicas me apoyaron desde el inicio; incluso, sabiendo que muchas de mis metas en esos momentos se consideraban utópicas.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme las fuerzas necesarias para desarrollar con éxito esta tesis doctoral fruto de mi ardua labor, disciplina y responsabilidad. Por ayudarme a cumplir cada una de las metas que me he planteado, por levantarme cada vez que me siento agobiada y angustiada. Por sostenerme durante todo mi trayecto profesional.

A la Universidad Abierta para Adultos (UAPA), por poner a la disposición de los profesionales dominicanos la oportunidad de realizar un doctorado con titulación nacional y con altos estándares de calidad.

Al Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), por apoyar la motivación de formación permanente de los docentes del Sistema Educativo Dominicano, al ofrecernos una beca con una cobertura del 100 % de nuestros estudios.

Al coordinador del programa doctoral, Dr. Jesús Canelón, por su seguimiento cercano, apoyo y soporte en todo el trayecto de estudio.

Al director de tesis, Dr. Douglas Izarra Vielma, por su acompañamiento continuo, preocupación constante, responsabilidad, dedicación, entrega, contribuciones, consejos, por su ejemplo de profesionalismo y, sobre todo, por los incontables aportes a mi futuro académico.

A los profesores y profesoras, que formaron parte de los informantes claves de esta investigación, por su disposición y generosidad al colaborar conmigo de forma desinteresada.

A los directores de los centros educativos donde se realizó el estudio, por abrirme las puertas de las instituciones que dirigen y disponer de su personal docente para que colaborara conmigo.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS	v
TABLA DE CONTENIDOS.....	vi
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	ix
RESÚMEN	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: CLARIFICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS	5
Situación Problemática	5
Sistematización del Problema	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	12
Justificación del Estudio	13
CAPÍTULO II: LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN COMO OBJETO DE ESTUDIO	16
Antecedentes de la Investigación.....	16
Transferencia de la Formación.....	16
Formación Permanente.....	23
Marco Teórico.....	26
La Fenomenología como teoría sustantiva.....	26
Teorías Cognoscitivas.....	30
Evolución del Concepto de Transferencia	31
Concepciones	36
Práctica educativa	38
El Contexto Educativo Dominicano	39
Constructivismo	39
Nivel Secundario en República Dominicana	41
Progreso de la Formación Docente en América Latina	44
Fundamento Legal de la Formación Docente en República Dominicana	46
Una Mirada a la Formación Docente en la República Dominicana.....	49
Formación Docente.....	55
Modelos de Formación Docente	60

Enfoque por Competencias en la Formación Docente.....	65
Características de la Formación Docente.....	67
Formación Permanente	68
Características y Beneficios de la Formación Permanente	71
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	73
Diseño y Tipo de Investigación	73
Método	74
Técnicas e Instrumentos	75
Informantes Claves.....	76
Procedimiento de Análisis de la Información	79
Principios Éticos Aplicados a la Investigación	81
Desarrollo del Estudio.....	82
CAPÍTULO IV: REDUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN	85
Resultados de los Grupos Focales.....	86
Dinámica de la Formación	87
Propósitos de la Formación.....	90
Condiciones de la Formación.....	96
Resultados de las Entrevistas	102
Nociones sobre Transferencia de la Formación	102
Componentes Asociados a la Transferencia de la Formación.....	106
Triangulación de los datos	117
CAPÍTULO V: CONCEPTOS EMERGENTES.....	122
Transferencia de la Formación Docente	122
Telos.....	124
Perfeccionamiento Profesional	125
Apreciación Positiva	127
Aspectos Motivacionales	129
Acción Colaborativa	131
Ambivalencia de las Condiciones.....	132
Transferibilidad.....	133
Heterogeneidad de la Formación	134
Óbices	137

Modelo de transferibilidad formativa	139
Reflexiones finales.....	143
REFERENCIAS	152
Apéndice A	167
Cartas de validación de los instrumentos por expertos.	167
Apéndice B	200
Descripción protocolar entrevista 1.....	200
Apéndice C	246
Descripción protocolar grupo focal 1	246

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	9
Tabla 2	9
Tabla 4	62
Tabla 5	77
Tabla 6	78
Tabla 7	86
Tabla 8	102

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	43
Figura 2	52
Figura 3	139

EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA. UN ESTUDIO FENOMENOLÓGICO CON DOCENTES DOMINICANOS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

Autor: Elvia García Zalla

RESÚMEN

La transferencia se entiende en este estudio, como la aplicación en la práctica de los aprendizajes adquiridos con el objeto de mejorar el desempeño. En el caso de los profesores, se espera que los resultados de la formación permanente impacten su trabajo en el aula. A partir de estas ideas, se formuló como objetivo de esta investigación comprender el proceso de Transferencia de la Formación permanente a la práctica educativa de un grupo de docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández, en República Dominicana. Se trata de una investigación cualitativa desarrollada a través del método fenomenológico, con diseño de campo. Para la clarificación de los presupuestos se indagó en diversas fuentes, esto sirvió de punto de partida para la etapa descriptiva, en la cual también se realizaron grupos focales y entrevistas a los docentes seleccionados de manera intencional. En la etapa estructural, se realizó el proceso de análisis, en el cual se establecieron los temas fundamentales a través de las categorías: Nociones sobre Transferencia de Formación, Componentes asociados a la Transferencia, Dinámica, Propósitos y Condiciones de la Formación. Posteriormente, se procedió a construir conceptos, la Formación Permanente se presenta como un proceso dinámico, desarrollado con múltiples propósitos y en condiciones particulares, multirreferencial, diverso, inconsistente y multiforme. La Transferencia de la Formación se define como el proceso intencionado de traslado de los conocimientos y estrategias de enseñanza, fruto de la formación, al contexto del aula. Este tiene como propósito la mejora cualitativa del trabajo docente mediante la incorporación de nuevos saberes y técnicas de enseñanza, además está ligado a las acciones novedosas empleadas por los maestros y orientado a conseguir la calidad educativa. Los elementos que favorecen la transferencia están vinculados con el desarrollo profesional docente y el contexto de la formación. Los factores que lo dificultan están asociados, por un lado, a las características internas de la formación permanente y, por otro, a las de índole personal. Finalmente, se presenta el Modelo de Transferibilidad Formativa en el que se condensan los elementos fundamentales de los hallazgos, a partir del cual se formulan algunas recomendaciones para la formación permanente de los docentes del nivel secundario en el escenario estudiado.

Palabras clave: *Formación permanente, Motivación, Mejora de los aprendizajes, Práctica educativa, Transferencia de la formación*

THE PROCESS OF TRANSFERRING LIFELONG LEARNING TO EDUCATIONAL PRACTICE. A PHENOMENOLOGICAL STUDY WITH DOMINICAN SECONDARY SCHOOL TEACHERS

Author: Elvia García Zalla

ABSTRACT

Transfer is understood as the practical application of the learning acquired with the purpose of improving performance. In the case of educators, the results of permanent training are expected to impact their work in the classroom. Assuming these ideas, the objective was formulated to comprehend the process of Transfer of Permanent Training to educational practice in Secondary Level teachers. It is a qualitative work developed through the phenomenological method with field design. For the clarification of the budgets, various sources were investigated, this corresponds to starting point groups for the descriptive stage in which focal points and interviews with teachers of the Secondary Level of the Educational District Office 06-07 of the town of Gaspar Hernández were used. In the structural stage, the analysis process was conducted, the fundamental themes will be followed through the categories: Notions on Transfer of Training, Components related to Transfer, Dynamics, Purposes and Conditions of Training. Subsequently, concepts were built, permanent training is presented as a dynamic process, developed with multiple purposes and in particular conditions, multi-referential, diverse, inconsistent, and multiform. The Transfer of Training is defined as the intentional process of transferring knowledge and teaching strategies resulting from training to the classroom context, its purpose is the qualitative improvement of teaching work through the incorporation of new knowledge and teaching techniques, linked to the innovative actions used by teachers and guides to achieve educational quality. The elements that favor it are linked to the professional development of teachers and the context of training. The factors that make it difficult are associated with the internal characteristics of permanent formation and of a personal nature. Finally, it is suggested to present the training actions as an improvement in practice and with a context of immediate application. Finally, the Formative Transferability Model is presented, in which the fundamental elements of the findings are condensed and from which some recommendations are formulated for the permanent training of teachers of the secondary level in the scenario studied.

Keywords: *Lifelong learning, Motivation, Improvement of learning, Educational practice, Transfer of learning*

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la formación docente ha cobrado especial protagonismo, sustentando en la premisa que el desarrollo de este proceso puede facilitar que los profesores obtengan y amplíen sus aprendizajes, pero en el entendido de que además esas experiencias fruto de la formación se logren transferir a su actividad educativa. Barrientos Gutiérrez (2016) afirma que el proceso de actualización docente es concluyente para sobrepasar las deficiencias en el desempeño de la práctica que se observan en las entidades educativas.

En tal sentido, García Zalla e Izarra Vielma (2022) señalan a la preparación del profesorado como un factor relevante para el desempeño del docente; así como, un elemento vital para perfeccionar su práctica didáctica. Se espera que el progreso de los programas formativos de calidad redunde en la mejora permanente del trabajo de los maestros en las aulas. Pero, para alcanzar este objetivo es fundamental atender múltiples aspectos, desde el diseño de los planes de estudio, su desarrollo y evaluación hasta la aplicación de lo aprendido en el quehacer escolar cotidiano. En palabras de Flores (2004), se puede afirmar que de todos los elementos que inciden en la capacitación de los profesores, el más importante es la transferencia en la acción. Bajo esta premisa, la transferencia y el proceso de formación se conciben como aspectos elementales para el avance cualitativo de la labor pedagógica.

Melo (2012) afirma que los aprendizajes de las acciones formativas que tienen valor para las instituciones educativas son aquellos que se transfieren o se ponen en práctica en las labores cotidianas de los maestros. Desde esta perspectiva, el estudio de la transferencia se revela como esencial en el contexto de la formación docente, por lo que es necesario que en los programas de actualización permanente se atienda desde dos perspectivas. Una primera perspectiva sería estudiar el proceso como tal, su concepción y características. La segunda, considera el desarrollo de las condiciones necesarias para que lo aprendido pueda ser implementado en la realidad de los procesos de enseñanza que se llevan a cabo en los centros educativos.

Visto de esta manera, para que la formación pueda contribuir al mejoramiento del desempeño docente debe producirse un traslado de los aprendizajes del contexto de estudio a la práctica pedagógica. Esto solo se hace posible si las ofertas de capacitación se enfocan en potenciar los elementos que favorecen la transferencia para propiciar su tránsito al trabajo educativo. En tal sentido, se entiende a la Transferencia de la Formación “como el proceso de

aplicación y traslado de los aprendizajes logrados, a lo largo de la acción formativa, al puesto de trabajo” (Melo, 2012, p.138).

El tema de la transferencia a lo largo de la historia ha sido estudiado desde diversos puntos de vista, aunque tradicionalmente ha estado asociado a la perspectiva psicológica y relacionado a las teorías del aprendizaje. Sin embargo, este tipo de estudios descuida una visión del proceso de transferencia de acuerdo a los profesores desde sus concepciones, sus vivencias y lo que ellos consideran relevante. Lo antes mencionado, distingue a la investigación que se presenta en esta tesis doctoral, la cual hace un gran esfuerzo por capturar la realidad expresada por los propios maestros en sus testimonios, relativos a la Transferencia de la Formación a la práctica educativa.

En tal sentido y considerando la importancia de los estudios relacionados con la Transferencia de la Formación esta investigación se propuso, como objetivo general, comprender el proceso de Transferencia de la Formación Permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández, en la República Dominicana. Con la intención de lograr este objetivo, se acude a los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar la formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.
- Interpretar las concepciones de los docentes del Nivel Secundario con relación a la Transferencia de la Formación.
- Analizar las condiciones de la formación permanente que favorecen la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Establecer las condiciones de la formación permanente que dificultan la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Proponer lineamientos de mejora del proceso de formación permanente para garantizar la transferencia de los conocimientos adquiridos por los docentes a su práctica pedagógica.

En este sentido, se realizó una investigación bajo el enfoque cualitativo, aplicando el método fenomenológico y un diseño de campo, para lo cual se utilizaron dos técnicas de

acercamiento a la realidad; grupos focales y entrevistas con docentes pertenecientes a instituciones del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández, los cuales sirvieron de informantes claves del estudio.

El contenido de este documento se organiza por capítulos para mejor entendimiento. El capítulo I. Clarificación de los presupuestos, contiene el planteamiento del problema que detalla la situación actual en torno al objeto estudiado y permite un acercamiento con la problemática. Del mismo modo, en este capítulo se presentan las preguntas y los objetivos que ayudaron a definir el camino a seguir en el estudio y su justificación, que presenta las razones de la importancia de la temática abordada; así como, la utilidad teórica y práctica del proceso realizado. En términos generales, aquí se expone el punto de partida de la investigación.

En el capítulo II, denominado: La Transferencia de la Formación como objeto de estudio, se detallan los estudios previos que permiten conocer el estado del arte vinculado a la Transferencia de la Formación durante los últimos años, a fin de exponer el conocimiento que se tiene sobre el tema en cuestión. Se presenta la fenomenología como teoría sustantiva y, adicionalmente, se exponen los argumentos teóricos que sustentan la investigación, que más adelante sirven para contrastar los resultados obtenidos.

El capítulo III. Marco Metodológico es el apartado en el que se describen las dos principales técnicas de investigación utilizadas: las entrevistas y los grupos focales, y se especifican las guías que sirvieron de soporte como instrumentos para cumplir con los objetivos planteados, los cuales permitieron recoger e interpretar las ideas de los sujetos estudiados. De la misma manera, se explica el diseño asumido para la investigación y se expone el método fenomenológico en el cual se fundamentó el proceso de recogida y análisis de la información. En los capítulos posteriores, se relatan las demás fases o etapas de esta metodología que posibilitaron el desarrollo de la investigación. Además, se incluyen criterios que se consideraron para seleccionar los informantes claves del estudio, que fueron un total de 25 para los grupos focales y 5 para las entrevistas. Se detalla el procedimiento realizado para el análisis de la información, se declaran los principios éticos que se consideraron durante el proceso investigativo, así como, el periodo de desarrollo del estudio.

El capítulo IV. Estudio de la información recolectada es la sección en la cual se presenta el desarrollo de la etapa estructural del método fenomenológico descrita por Martínez (2006).

De acuerdo con las etapas abordadas, se describen los pasos realizados: delimitación de las unidades temáticas naturales o códigos fruto del estudio riguroso de los datos recolectados y el proceso de reducción fenomenológica, con la agrupación de estas se determinan los temas centrales, luego emergen las estructuras particulares descriptivas, las cuales permiten generar la aproximación teórica del estudio. Posteriormente, se contrastan los resultados con las teorías expuestas por otros investigadores para entender mejor el objeto de estudio y se muestra la triangulación metodológica de las técnicas utilizadas para el análisis de la información.

El capítulo V, correspondiente a los conceptos emergentes, es la última sección de la investigación, en la cual se muestra la consolidación de la etapa de discusión de los resultados. En ella se presentan los conceptos emergentes a la luz de las teorías existentes, como aporte de este estudio a la comunidad científica, y reflexiones finales que detallan la interpretación de los resultados. De esta manera, se expresa el conocimiento alcanzado por la investigadora en relación con la Transferencia de la Formación, en correspondencia con las interpretaciones que los participantes de la investigación le atribuyen a la realidad. Del mismo modo, se presenta el modelo de transferibilidad formativa que detalla la relación entre conceptos y se proponen unos lineamientos de mejora de la formación permanente para propiciar la transferencia a la práctica a modo de recomendaciones.

CAPÍTULO I: CLARIFICACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS

Situación Problemática

Los sistemas educativos a nivel mundial coinciden en señalar como uno de los componentes de la calidad educativa el papel de los profesores y a partir de lo cual se pretenden lograr aprendizajes significativos en los educandos. Durante los últimos años, se ha notado cómo crece el consenso acerca de la necesidad de tener mejores docentes cada día. Desde los gremios magisteriales, las universidades, el gobierno y la sociedad civil, se observa la coincidencia y el empeño con el propósito de lograr este objetivo, sin el cual no habrá calidad en la educación (Acción Empresarial por la Educación, EDUCA, 2016).

La calidad educativa es un término polisémico y dinámico, que asume diferentes significados generalmente asociados a la excelencia, eficiencia, eficacia, rendimiento escolar y posicionamiento dentro de las pruebas estandarizadas (Cabrera, 2018). Sin embargo, en esta investigación se asume como un cambio de paradigma y transformación de los sujetos involucrados. Considerando lo anterior, se acoge la definición ofrecida por Martínez Iñiguez et al. (2020);

La calidad educativa se refiere al nivel en el que un país, sistema o institución educativa forman a los ciudadanos de manera integral para identificar, interpretar, argumentar y resolver los problemas del contexto, considerando la sociedad del conocimiento con análisis crítico, creatividad y pensamiento complejo, integrando el saber ser, el saber conocer, el saber hacer y el saber convivir, por medio de acciones articuladas de diferentes actores. (p.242)

Por lo tanto, la formación profesional de los maestros es fundamental para alcanzar el desarrollo integral de los estudiantes, es decir, el proceso de formación de los docentes no concluye una vez alcanzan una titulación, sino que, por el contrario, se extiende a lo largo de su vida profesional. En este sentido, la formación permanente es definida por Camargo et al. (2004), “como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de una manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende” (p.81).

Esta perspectiva asume que la actualización del docente debe ser un factor imprescindible para obtener la innovación educativa y que debe ser pensada desde una mirada crítica y activa, orientada como un proceso continuo que admita la socialización de los docentes con el fin de que reflexionen sobre su propia experiencia y propicien aprendizajes significativos para los estudiantes.

En el contexto educativo internacional, así como en la República Dominicana, en la actualidad se reconoce que la formación permanente es una necesidad en la vida profesional de los docentes. Es importante destacar, que no existe un momento específico donde los maestros se forman y otro que pertenece al desarrollo de la práctica, sino que ambas instancias están interrelacionadas. Imbernon (2021) señala que la formación debe pasar a ser parte intrínseca de la profesión, si el profesor quiere ser actor principal de su desarrollo profesional; por lo tanto, este protagonismo es imprescindible para poder realizar innovaciones y cambios en la práctica educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender la formación y actualización de sus profesores.

En consecuencia, la pertinencia e importancia de la formación permanente también ha sido reconocida en República Dominicana. Una evidencia de ello es el hecho de que en el país se han desarrollado diversas iniciativas para contribuir con la formación continua de los docentes, como las facilidades para su titulación en servicio para aquellos que no tenían el grado de licenciatura y la creación del Instituto de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM), con el propósito de fortalecer el trabajo que realizan los maestros.

No obstante, los esfuerzos realizados desde el Estado y las instancias responsables por la titulación del personal docente y de cursos de formación continua han tenido poca incidencia en las prácticas educativas y en consecuencia en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Esto se refleja en las mediciones internacionales que colocan a la República Dominicana en los últimos lugares entre los países de la región (Abreu, 2012).

Por su parte el INAFOCAM, una de las entidades gubernamentales que ofrece formación inicial y permanente al profesorado dominicano, ha venido evaluando los resultados de pruebas diagnósticas aplicadas a los maestros previo y luego de finalizada la formación para valorar la eficacia de la formación permanente que ofrece. Es así como, dos estudios publicados al finalizar

el 2015 permiten hacer un acercamiento sobre los niveles de dominio de los contenidos impartidos por parte de los docentes de diferentes niveles educativos (EDUCA, 2016).

El primer estudio, titulado: “Características personales de los docentes y su relación con la eficacia de aula”, destaca que los docentes tienen valoraciones altas respecto a la eficacia personal, aunque presentan muy bajas valoraciones en relación con la eficacia de la enseñanza. Este estudio asocia dicho hallazgo con una baja percepción de logro en los objetivos que se proponen para el proceso de enseñanza, como causa de esta situación se señalan varios factores, entre los cuales destaca la baja calidad de la formación inicial y permanente, un clima escolar disruptivo o de conflictividad, escasa participación de las familias en la escuela, así como valores que inciden en el comportamiento de los estudiantes y, por ende, en el aprendizaje.

Como se ha señalado los propios maestros tienen baja valoración del trabajo que ellos realizan, situación que va en detrimento del desempeño efectivo de sus funciones. Pues, la apreciación negativa de los docentes es un elemento motivacional que puede interferir en el buen funcionamiento del aula y, por lo tanto, dificultar que los estudiantes obtengan mejoras significativas.

El segundo estudio, se titula, “Dominio conceptual: Necesidades formativas de los docentes de la República Dominicana”, en el cual buscaban evaluar el manejo de los profesores en las asignaturas que imparten. Los principales resultados arrojaron un bajo nivel de rendimiento profesional de los docentes. Esta situación invita a la reflexión en cuanto a la formación inicial y permanente que reciben los maestros, relativas a los contenidos de enseñanza en el país. Estas consecuencias podrían asociarse a debilidades estructurales vinculadas a la elaboración y ejecución de las ofertas formativas ofrecidas, lo que demanda prestar atención a las necesidades expresadas por los propios actores de los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus acciones cotidianas.

Adicionalmente, se muestra la evaluación que hiciera el INAFOCAM a cuatro diplomados, en el período 2013-2014, sobre el nivel de conocimiento de los docentes en algunas áreas curriculares (Lengua Española, Matemática y Ciencias de la Naturaleza) antes y después de recibir la formación. El resultado de la evaluación diagnóstica al inicio de las acciones formativas fue de 51.31 % y posteriormente fue de 63.72 %, mostrando escasas mejoras luego

de la intervención. Esta situación nos mueve a reflexionar sobre el diseño de la formación, su impacto en el aprendizaje de los maestros y su posterior traslado a las aulas.

Entre las razones expuestas por el INAFOCAM sobre el bajo resultado demostrado en los estudios de los profesores, se encuentra la deficiencia en la formación inicial. Además, que los profesores que participan de las acciones formativas, en muchos casos no imparten el área para la cual se prepararon inicialmente, lo que lleva a que al realizar una especialidad o diplomado en este plano sientan debilidades fuertes, porque no se relaciona con su preparación inicial (EDUCA,2016).

Adicionalmente a lo anterior, el país ha realizado esfuerzos para destinar el 4 % de su Producto Interno Bruto (PIB) a la actividad educativa, lo que permite inferir que hay mayor cantidad de recursos económicos invertidos en una mejor formación para los maestros en servicio, situación que debería traducirse en aprendizajes significativos de los alumnos. Relativo a lo anterior, EDUCA (2016) señala que, la inversión en formación docente pasó de 603 millones de pesos dominicanos en el año 2011 (previo a la inversión del 4 %) a 2,972 millones en el año 2015 (tres años después). En este orden de ideas, el informe de la Iniciativa Dominicana para una Educación de Calidad (IDEC,2019) presenta que, la aplicación económica en este renglón alcanzó los 3,032 millones para el año 2019. Sin embargo, no se evidencian mejoras en el rendimiento escolar de los estudiantes, ya que, los porcentajes de las Pruebas Nacionales que evalúan los aprendizajes de los estudiantes dominicanos al finalizar su escolaridad se han mantenido prácticamente invariables.

Al observar los resultados en el Nivel Secundario específicamente, no es posible establecer una relación favorable entre un mayor gasto en capacitación y los resultados de estas evaluaciones (IDEICE, 2018). Tal es el caso que se detalla en los porcentajes obtenidos en el período comprendido entre 2015 al 2018, como se muestra en Tabla 1.

Tabla 1*Resultados de Pruebas Nacionales periodo 2015-2018*

Año	2015	2016	2017	2018
Porcentaje alcanzado	17.40	17.98	18.20	18.21

Como se evidencia en la Tabla 1, las mejoras porcentuales no son significativas y en tal sentido no representan cambios sustanciales en el aprendizaje de los estudiantes. La situación anteriormente descrita corrobora de algún modo el argumento que he planteado hasta ahora, en cuanto a que las iniciativas empleadas por las autoridades competentes, en términos de formación permanente de los docentes, no se han traducido en el progreso de los procesos de enseñanza y aprendizaje, esto es considerando las escasas mejoras presentadas en las evaluaciones a las que son sometidos los estudiantes dominicanos.

Otro elemento, que ayuda a constatar la realidad educativa en términos de la formación permanente del profesorado en el país, es la evaluación del desempeño docente realizada el año 2017 y que finalizó en el 2018. En dicho proceso fueron evaluados un total de 61,908 docentes de aula y 21,227 servidores que desempeñan otros cargos de tipo docente en los centros, distritos y regionales. Los resultados se agruparon en cuatro niveles de desempeño: destacado, competente, básico e insatisfactorio, en este último resultó clasificada la mayoría de los docentes (IDEICE, 2018), como se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2*Resultados de la evaluación del desempeño docente 2017 a nivel nacional*

Niveles de desempeño	Destacado	Competente	Básico	Insatisfactorio
Porcentajes alcanzados	2.90	23.90	35.10	38.10

Estos resultados se pueden valorar tanto a nivel nacional como regional, específicamente son de interés los que corresponden al Distrito Educativo de Gaspar Hernández (Regional 06, La Vega), que se constituye en el escenario de esta investigación. Este distrito escolar se

encuentra en la provincia Espaillat, al norte del país; a unos 82.2 km de distancia de la Regional Educativa. Su población es de 8,397 estudiantes, de los cuales 2,866 pertenecen al nivel secundario, atendidos por 237 docentes. Se dispone de 72 centros educativos de todos los niveles y modalidades, que son exclusivos del nivel secundario 11 y 6 de primaria que trabajan con grados de secundaria. Los centros educativos de secundaria están distribuidos en toda la geografía del municipio en cuestión, 10 centros pertenecientes al sector público y uno de cogestión con la iglesia católica, todos regidos por el currículo oficial del Ministerio de Educación. Se cuenta con 10 centros de modalidad académica y 1 de modalidad técnico profesional.

La Regional 06 de La Vega obtuvo en el renglón de destacado un 1.3%, destacado, 21.8 %, competente, 44.6 % básico y 32.3 % insatisfactorio. Quedando como Regional dentro del nivel básico. De los distritos educativos pertenecientes a la Regional de la Vega, el Distrito Educativo de Gaspar Hernández, obtuvo una valoración de sus docentes en destacado, representado por el 0.3 %, seguido de competente 18.9 %, básico 32.1 % y el mayor porcentaje, 48.7 %, representado por insatisfactorio (IDEICE, 2018).

Como se puede apreciar en estos resultados, tanto en la Regional como en el Distrito Educativo, el porcentaje “destacado” está por debajo del promedio nacional, lo que permite inferir la necesidad de mayores esfuerzos para mejorar la calidad del trabajo de los docentes. Esta realidad se podría considerar como una evidencia que justifica la necesidad de propiciar formación y actualización permanentes del profesorado, con miras a superar las debilidades y alcanzar mejores resultados en su desempeño. En estos hallazgos hay evidencias para argumentar que los procesos formativos dirigidos a los maestros no parecen haber impactado sus prácticas; ya que se muestra un elevado puntaje en el renglón de “insatisfactorio”, superando la media nacional que es de 38.1% y clasificando a estos maestros muy por debajo de los índices deseados.

Además de los problemas anteriormente señalados, otro elemento que es necesario tomar en cuenta es la relación con la efectividad de la formación, esto es, que no basta con mejorar la calidad de los programas de capacitación permanente y que los docentes adquieran más conocimientos, si estos no se revierten en el trabajo que desarrollan con sus estudiantes, lo que sugiere que hay deficiencias en los modos o vías de la transferencia de la formación a la labor

cotidiana. Por tal razón, es indispensable el estudio de las características de la formación permanente que posibilitan la transferencia de lo aprendido en la práctica desde las voces de los propios maestros, cuestión que no es generalmente considerada según se ha podido conocer a partir de la revisión de antecedentes que se ha realizado. No se trata simplemente de implementar más programas de formación, sino que es indispensable conocer cómo hacer que los aprendizajes se transfieran al trabajo que los profesores hacen con sus alumnos.

En tal sentido, el concepto de transferencia de la formación que se ha asumido en esta investigación doctoral es el propuesto por Baldwin y Ford (1988).

El grado en que los participantes aplican los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en un contexto de formación para el trabajo. La transferencia de la formación es, por tanto, más que una función del aprendizaje original de un programa formativo. Para que la transferencia se lleve a cabo, el comportamiento aprendido debe ser generalizado al lugar del trabajo y mantenido en el tiempo (p.63).

En este mismo orden de ideas, de acuerdo con Wenzelburger (1987), el concepto de transferencia se ha abordado desde diversas perspectivas del aprendizaje a lo largo del tiempo para entenderla como, por ejemplo, disciplina mental, conexionismo, funcionalismo. Más recientemente, ha sido tratada por la Teoría del Campo Psicológico y la Teoría Cognoscitiva, las cuales afirman que este proceso ocurre si la estructura cognoscitiva del espacio vital presente tiene intersección con la de un espacio vital futuro. Además, se asevera que la transferencia no es automática, sino que ocurre a causa de similitudes de percepción entre situaciones y en la forma de generalizaciones, conceptos o intuiciones desarrolladas en una situación y útiles en otra.

De manera más específica, encontramos la transferencia de la formación docente definida por Melo (2012) como: “la aplicación de los conocimientos, habilidades y destrezas que el profesorado ha adquirido en los programas formativos a la práctica educativa diaria” (p.117). Este autor destaca que las acciones formativas que tienen valor para la organización educativa son aquellas que permiten transferir los aprendizajes obtenidos a la práctica diaria de los docentes, siendo mantenidas en el tiempo.

En tal sentido, Silva (2017), señala que la transferencia no puede ser imaginada de forma separada y descontextualizada de las demás situaciones del ámbito educativo, ya que esta llega como resultado de los procesos de enseñanza e investigación. Para que se desarrolle, es necesario contar con un conocimiento derivado de las investigaciones y las acciones formativas, y ese conocimiento tiene en consecuencia que ser transferido.

Sistematización del Problema

A partir de lo expuesto, se formulan las siguientes preguntas generadoras de la investigación que orientan el estudio.

¿Cómo se desarrolla el proceso de Transferencia de la Formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández?

¿Cuáles son las características de la formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández?

¿Cómo conciben los docentes del nivel secundario la Transferencia de la Formación?

¿Cuáles condiciones de la formación permanente favorecen la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario?

¿Cuáles condiciones de la formación permanente dificultan la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario?

¿Cómo mejorar el proceso de formación permanente para garantizar la transferencia de los conocimientos adquiridos por los docentes a su práctica pedagógica?

Objetivo General

Comprender el proceso de Transferencia de la Formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández.

Objetivos Específicos

- Caracterizar la formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.

- Interpretar las concepciones de los docentes del nivel secundario con relación a la Transferencia de la Formación.
- Analizar las condiciones de la formación permanente que favorecen la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Establecer las condiciones de la formación permanente que dificultan la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Proponer lineamientos de mejora del proceso de formación permanente para garantizar la transferencia de los conocimientos adquiridos por los docentes a su práctica pedagógica.

Justificación del Estudio

El esfuerzo sistemático más importante en la formación docente en la República Dominicana surge a partir del primer Plan Decenal de Educación, implementado entre 1992 y 2001, con el propósito de constituirse en un proyecto a largo plazo para mejorar la calidad de la educación. Este Plan fue el fruto de la celebración de la Conferencia Mundial Educación Para Todos, en Jomtien Tailandia, que se celebró en marzo de 1990. Entre sus logros más relevantes, se encuentran los programas de mejoramiento para la capacitación continua de los profesores en servicio; así como, la aprobación de la Ley General de Educación 66-97, la cual, en sus artículos 126 al 129, sustenta y fundamenta la responsabilidad del Estado por la formación y capacitación permanente de los maestros.

Así mismo, en la Constitución de la República Dominicana, proclamada en el 2015, se contempla la formación docente como un compromiso del Estado dominicano y se reconoce la obligatoriedad que tiene de ofrecer las facilidades para la profesionalización, estabilidad y dignificación de los maestros, fundamento también en la Ley 66-97.

Autores como Torres et al. (2020) afirman que la participación del docente en el desarrollo y formación permanente es vital, ya que le permite mejorar su acción profesional en sus ámbitos de desempeño, se constituye en garantía de las demás funciones, en un aval de una constante revisión sobre las prácticas docentes y como un resultado en la consolidación de la profesionalidad.

Sin embargo, no se conoce evidencia científica que pueda avalar que los conocimientos derivados de los procesos formativos se transfieran automáticamente a la práctica educativa de los docentes. Los trabajos de Baldwin y Ford (1988) basaron sus investigaciones en modelos que describen los factores asociados a la transferencia de los aprendizajes desarrollados en la formación al campo de trabajo. Estos estudios analizan variables y dimensiones involucradas en la transferencia, pero no se detienen a explicar el proceso de desarrollo de la Transferencia de la Formación a la práctica desde la experiencia de los docentes, como lo pretende hacer esta investigación doctoral.

En la aproximación teórica que se expone en el capítulo siguiente, se muestra la debilidad que existe en cuanto a los estudios sobre la Transferencia de la Formación, ya que, la mayoría de ellos se centran en la formación inicial de los maestros dejando de lado la actualización permanente. De la misma manera, los datos revisados sobre la investigación de este tema abordan el fenómeno desde la perspectiva psicológica y como un proceso que se realiza de manera automática. En tal sentido, esta investigación viene a llenar el vacío existente, porque pretende explicar el proceso de Transferencia de la Formación permanente desde la perspectiva de los propios profesores.

Con los resultados del estudio se podría beneficiar los diferentes actores del proceso, especialmente los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández, porque se pretende establecer unas recomendaciones que buscan contribuir con la identificación de los aspectos esenciales que deben contener los programas de formación permanente, con el propósito de que los aprendizajes obtenidos durante este proceso puedan reflejarse en su trabajo en las aulas. Estas propuestas pueden servir de punto de partida para elaborar programas formativos, tomando en cuenta las opiniones de los propios docentes y sus concepciones sobre lo que entienden favorece la transferencia, aunque se entiende que estos beneficios sólo serán posibles si las sugerencias derivadas del estudio son aplicadas.

Además, se beneficia el programa doctoral y la comunidad académica, en tanto, el conocimiento generado por esta investigación aporta conocimientos sistematizados y contextualizados al campo de la formación docente, lo que sin dudas puede contribuir al mejoramiento y fortalecimiento de la calidad educativa, debido a que se presentan datos concluyentes, producto de un proceso riguroso de investigación. De la misma manera estos

resultados servirán de enriquecimiento al quehacer académico de la República Dominicana, puesto que los conocimientos derivados del estudio serán parte de los aportes de la primera cohorte de doctores en educación, formados por cuatro universidades consorciadas en el país.

CAPÍTULO II: LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN COMO OBJETO DE ESTUDIO

Antecedentes de la Investigación

A partir del problema planteado se desarrolló una extensa búsqueda con el propósito de identificar el estado de la investigación en relación con la Transferencia y la Formación Permanente. Esta actividad se vincula con la clarificación de los presupuestos que Martínez (2006) menciona como etapa previa para el desarrollo del método fenomenológico, puesto que posibilita tomar plena conciencia de las ideas que con relación al tema se tienen.

Transferencia de la Formación

Se expone una recopilación de trabajos que permiten un acercamiento al estado del conocimiento vinculado con el concepto “Transferencia de la Formación”. Los documentos se organizaron en orden cronológico.

La investigación realizada por Cano (2016) presenta un análisis documental de estudios relacionados directamente con la transferencia de la formación. Su objetivo fue determinar los factores que favorecen y obstaculizan dicho proceso. Es un trabajo cualitativo de tipo descriptivo que le permitió comparar las categorías más repetidas encontradas en Google Académico.

Los resultados arrojan que los factores favorecedores son: el diseño de la evaluación, la autoeficiencia, el compromiso institucional, la percepción de transferir y la planificación de la formación. Mientras que, entre los obstaculizadores identifica: el poco apoyo de los directivos y la escasa vinculación entre la acción formativa y los planes escolares.

Ornelas et al. (2016) presentan los resultados de una investigación de tipo documental enfocada al análisis de trabajos meta-analíticos y revisiones de literatura previa, realizados en Europa y Estados Unidos entre 1988 y 2013. Sus principales resultados permiten señalar que la transferencia es un concepto que hace referencia al empleo eficaz y permanente de los aprendizajes en el lugar de trabajo fruto de la acción formativa. Los autores plantean que no se logra de forma automática sino optativa, dado que influyen variables como: las características de las personas que aprenden, el diseño de la formación y del ambiente laboral.

Tomando como punto de partida las investigaciones realizadas por diversos autores, las variables que tienen la vinculación más fuerte con la transferencia son: la capacidad de aprendizaje de quienes participan en la formación, el compromiso con su trabajo y su desarrollo de manera voluntaria. También mencionan el apoyo de los directivos y compañeros, así como el ambiente laboral y los escenarios viables para transferir.

Acosta (2017) realizó una investigación titulada: Transferencia de la formación docente universitaria, un estudio en los docentes de las facultades de ingeniería de la Universidad Católica del Norte (Chile). El objetivo general fue evaluar la transferencia de los aprendizajes obtenidos a la práctica docente, por un grupo de profesores que participaron en un programa formativo. El estudio fue realizado bajo un enfoque mixto con la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos, en el que participaron 66 maestros, 10 de los cuales fueron acompañados y observados en su práctica de aula a través del estudio de casos. Esto permitió evaluar de manera directa las motivaciones que poseen los docentes al inicio de la formación y observar los cambios realizados en la práctica.

Relativo a los resultados de esta investigación, puede señalarse que, en términos grupales, no se evidencian cambios significativos relacionados con los enfoques asumidos por los docentes en su práctica educativa que les permitieran desarrollar habilidades y destrezas para enseñar. A diferencia de lo anterior, en el análisis de las observaciones realizadas en el estudio de caso se apreciaron cambios importantes de manera individual. Para arribar a estas conclusiones se llevó a cabo una revisión particular en cada caso de observación en el aula, lo que permitió comparar el accionar de los maestros durante la formación y 12 meses después de terminada.

Es igualmente relevante la investigación realizada por Tomás Folch y Duran Bellonch (2017), sobre los factores que afectan la transferencia de la formación permanente del profesorado mediante una propuesta de mejora, en España. Se trató de un estudio cualitativo, en el cual la técnica utilizada para la obtención de los resultados fue la entrevista grupal (focus group) en tres universidades. Los grupos fueron compuestos por 21 personas, entre los que se encontraban: coordinadores, maestros y responsables de las unidades curriculares.

Los hallazgos permitieron a los autores organizar los resultados en relación con los factores que facilitan la transferencia de la formación docente como son: los relativos al diseño

de la formación y aprendizaje realizado, apoyo de los directivos, predisposición al cambio, recursos del medio, retroalimentación del estudiante, posibilidad de reconocimiento laboral, cultura del equipo docente de la organización. En adición a esto, se sugirieron propuestas para incrementar la transferencia de acuerdo con la visión de expertos en el tema.

López et al. (2017) realizaron una investigación en la Universidad de Barcelona, España, titulada: “Evaluación de la formación continuada. Análisis del proceso de transferencia y sostenibilidad”, con el objetivo de profundizar en el significado que le asignan los participantes de un programa de formación en habilidades mediadoras al proceso de transferencia y la sostenibilidad, en su contexto de trabajo, de las competencias alcanzadas. Esta investigación se llevó a cabo utilizando una metodología cualitativa basada en la Teoría Fundamentada. Los resultados alcanzados permiten a los autores plantear que, producto de este proceso surge una “fuerza interna” que sirve de motivación para que los participantes puedan seguir el desarrollo e implementación de competencias, las cuales no se han quedado solo en el ámbito laboral; sino que han sido trasladadas al plano personal. Esta fuerza crece a pesar de las precariedades, dificultades y crisis económica que se puede presentar durante el desarrollo de la formación.

En la investigación realizada por Aneas (2018), desarrollada durante el curso 2017/2018 en el Centro del Profesorado (CEP) de Málaga, España, el autor se planteó averiguar si la transferencia está determinada por el tipo de modalidad usada, sea esta la autoformación o presencial, y cuál presenta un grado mayor de transferencia; así como, identificar los elementos que favorecen o limitan la puesta en práctica de lo aprendido al lugar de trabajo y las posibles recomendaciones para la mejora de este proceso. Se tomó una muestra de 1242 docentes. El abordaje metodológico que siguió fue cuantitativo, exploratorio y de índole longitudinal, enfocado en el análisis de un cuestionario.

Los resultados arrojan que la transferencia es levemente mayor en la autoformación que en la modalidad presencial. Del mismo modo, surgió una lista de factores que comparten las dos modalidades, que favorecen o limitan dicho proceso. Entre los que favorecen, se destacan: la necesidad de la preparación para el puesto de trabajo, la colaboración de los compañeros y el interés por transferir. Entre los que limitan están: la resistencia de los alumnos y, la falta de tiempo y recursos. Fruto de los resultados obtenidos, se recomienda promover la autoformación,

en tanto esta muestra mayor grado de transferencia que la formación presencial, lo cual permite un mejor aprovechamiento de los fondos invertidos en la formación de los docentes.

Cejas (2018) realizó un estudio con la intención de valorar el nivel de integración de las TIC por parte del profesorado universitario, en la Universidad Autónoma de Barcelona, España. También buscaba determinar qué factores han tenido más peso en la transferencia al puesto de trabajo de las formaciones en TIC. Por último, estableció una serie de recomendaciones para facilitar la transferencia de las formaciones recibidas.

El estudio se enmarca en los métodos mixtos de investigación, al utilizar en el diseño técnicas propias de las aproximaciones cualitativa y cuantitativa. Se contempló la triangulación de técnicas y de agentes, a partir de la aplicación de cuestionarios a 155 profesores que habían participado en formaciones en TIC, dirigidas a la función docente, y se realizaron entrevistas a 19 expertos y formadores en el área de las TIC, aplicadas a la tarea docente.

Los resultados apuntan a que la capacidad del profesorado, a la hora de integrar estos tres elementos, determina la puesta en práctica de lo aprendido en un contexto formativo en TIC. Dominar una base pedagógica sólida es también una garantía de que utilicen las TIC en su labor docente al adentrarse en el contexto formativo.

Del mismo modo, se observó que el empleo del ambiente de trabajo como factor fundamental en el diseño y desarrollo de la acción formativa contribuye a la futura transferencia de la formación. Este tipo de diseño contempla el acondicionamiento de los objetivos, los formadores, la metodología y los contenidos al contexto real del lugar de trabajo de los participantes. También implica atender el desarrollo de un producto final conectado con la docencia en el ambiente formativo y que se produzca un seguimiento al concluir la formación. Se establece, de la misma manera, la necesidad establecer en las formaciones las debidas vinculaciones entre la disciplina del participante y las estrategias pedagógicas en entornos TIC.

En la misma temática, se encuentra la investigación de Rincón (2018), denominada: “El proceso de transferencia en el uso de las TIC en las escuelas normales del estado de Zacatecas”, con el propósito de comprobar las conceptualizaciones pedagógicas, disciplinares y tecnológicas de los profesores normalistas, para revelar lo que dispone al docente para introducir las TIC en el proceso educativo y determinar el proceso de transferencia que se desarrolla. La misma se realizó bajo un enfoque cualitativo y con un diseño fenomenológico. Los resultados

relacionados con el proceso de transferencia permiten identificar dos tipos: la transferencia cognitiva (plano abstracto) y la transferencia en la acción (transformación de la práctica).

Por su parte, Pascual Arias et al. (2019) presentaron el desarrollo del Proyecto de Innovación Docente (PID) “La evaluación Formativa y compartida en educación. Transferencia de conocimiento entre Universidad y Escuela”, realizado en la Universidad de Valladolid. Este adoptó un enfoque cualitativo, mediante un estudio de caso que analiza la doble vía de transferencia de conocimiento: de la universidad a la escuela y viceversa. Para ellos se analizó la experiencia de 261 participantes del Seminario de Formación Permanente.

Los resultados ofrecen información acerca de las ventajas, inconvenientes y propuestas de mejora para cursos futuros del PID, tomando en consideración el aprendizaje del alumno, la práctica docente y los procesos de enseñanza y aprendizaje. Con relación a la formación permanente, se constató que los participantes valoran como un éxito su participación en el PID. También mencionan que la innovación se vincula con el desarrollo de la Investigación – Acción y la identificación de las necesidades de sus propios estudiantes.

Molina y López Pastor (2019) presentaron su trabajo titulado: “Transferencia de la Evaluación Formativa y Compartida Viva durante la Formación Inicial del Profesorado a la Práctica como Docente”, cuyo propósito fue identificar la transferencia entre los sistemas evaluativos y formativos de los maestros de educación física en el desarrollo de su formación inicial y su posterior aplicación en las aulas de educación primaria en las que desempeñan su labor en la actualidad. El estudio se realizó mediante una metodología mixta, con una muestra reducida de maestros de educación física de primaria. Los resultados apuntan a la existencia de transferencia entre los sistemas de evaluación durante la formación inicial y los que después se emplean en la práctica como maestros de educación física en educación primaria; sin embargo, la influencia más notoria parece ser de la formación permanente, por tanto, se hace necesario más investigación dirigida a esta temática.

El trabajo de Cebrián Robles et al. (2019), denominado: “Seguimiento de la transferencia a la práctica a través de las prácticas externas. El caso de la argumentación científica”, se enmarca en una metodología cuantitativa para realizar un seguimiento de las competencias alcanzadas en las asignaturas a través de las memorias de prácticas externas. Mediante el análisis de un grupo experimental y un grupo control se muestra un caso sobre competencias científicas

de argumentación, desarrollado con una muestra de 98 estudiantes del Grado en Educación Primaria, de los cuales 57 participaron un programa formativo sobre argumentación y 41, no. Los resultados a los que llegaron estos autores permiten afirmar que se da un mayor grado de aplicación de los estudiantes que participaron en el programa formativo, así como una mayor transferencia a la práctica de las competencias en argumentación, que aquellos que no participaron en el programa.

Villalobos Claveria y Melo Hermosilla (2019) realizaron un estudio que buscó analizar diferentes narrativas que identifican el proceso docente del maestro universitario, dentro de la perspectiva teórica de la transposición didáctica. Se trató de una investigación de tipo exploratoria, con una muestra de docentes de tres universidades en Chile, estos participaron de la estrategia cualitativa de historias de vida. La investigación estuvo dirigida a tres áreas de formación profesional: ciencias experimentales, ciencias sociales y ciencias de la salud. Los resultados revelaron diferencias en la comprensión de la utilización de elementos pedagógicos en la enseñanza, acordes al área disciplinaria. Muestran, además, que los docentes universitarios adolecen de un argumento ideológico sobre su posterior utilidad en las aulas. Basado en los hallazgos del estudio, los autores concluyen afirmando que existe una reproducción cultural del conocimiento profesional en el desarrollo de la labor educativa.

Parra y Ruiz (2020) realizaron una investigación con el objetivo de valorar la transferencia de la formación en competencias de liderazgo directivo escolar en una universidad, en el marco del Plan de formación de directores en Chile. Se trató de una investigación con enfoque cuantitativo, no experimental, transaccional y descriptiva que empleó un cuestionario de transferencia para la recogida de la información. Los resultados fueron organizados atendiendo a cuatro categorías de análisis: la personal, relativa a la formación, de la organización y transferencia de competencias. Además, se utilizó un esquema de los factores facilitadores y obstaculizadores de la transferencia de competencias de liderazgo directivo escolar. En este estudio se desarrolló y evaluó el concepto de “transferibilidad de las competencias de la formación” la cual, acorde con los autores, hace referencia a las habilidades de dar sentido y contextualizar las competencias en diferentes ambientes, visto desde la óptica del escalafón profesional.

Las conclusiones a las que arribaron los autores permiten destacar tres aspectos claves: mayor motivación por aprender conlleva mayor desarrollo personal, la planeación curricular y la correspondencia interna de la formación brinda posibilidades mayores de transferencia y que al incrementar la confianza profesional y estimular el trabajo en equipo se favorece el liderazgo pedagógico.

Pamies Berenguer et al. (2022) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo principal examinar la estructura factorial limitante de la transferencia de la formación permanente del profesorado preuniversitario. Este estudio cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 4769 docentes no universitarios de la Región de Murcia, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Sus principales resultados presentan un modelo factorial y un instrumento para medir y validar el contenido y conceptos, para los factores de transferencia de la formación en la enseñanza no universitaria, que puede concebirse como un elemento que contiene mecanismos para prever los factores que intervienen en este proceso.

Para el desarrollo del método fenomenológico (Martínez, 2006) es necesario clarificar los presupuestos, por lo que la lectura de las diversas investigaciones relacionadas con la transferencia permite identificar las ideas que con relación a este tema existen. En primer lugar, comprender que el tema de la transferencia se puede investigar por diversas vías, evidenciado en la variedad de trabajos documentales y de campo, también desde el enfoque cuantitativo y cualitativo. En segundo lugar, se concibe la transferencia como un fenómeno de carácter eminentemente psicológico, influenciado por múltiples factores, dentro de los que se ubica el ambiente de trabajo, el proceso de acompañamiento, el liderazgo, entre otros.

Con relación a los procesos formativos, se pudo identificar que la autoformación es la modalidad que resulta más efectiva para garantizar que se desarrolle la transferencia. Se sostiene la premisa de que, cuando el propio docente elige las actividades que resultan de su interés es mayor la probabilidad de que implemente en su trabajo los aprendizajes desarrollados. Finalmente, a partir de los trabajos analizados se sostiene que la formación permanente es un mecanismo fundamental para mejorar la educación.

Formación Permanente

La revisión de literatura se complementa con investigaciones relacionadas con la formación permanente. Quiroz (2015) realizó un estudio en la región de Ica en Perú, con el propósito de describir cómo el Municipio de Pisco realizó el proceso de fortalecimiento de la Formación Continua de los Docentes. Se trata de una investigación cuantitativa, descriptiva y de diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 100 docentes del nivel inicial. Se aplicó la técnica de la encuesta tipo cuestionario, considerando las dimensiones educativa, pedagógica, humana e investigativa para conocer este proceso. En la investigación, se concluye que más del 50 % de los docentes encuestados, está de acuerdo con el desarrollo del Programa que realizó el Municipio, puesto que fortaleció de manera positiva la formación continua de los docentes.

Otro estudio realizado por Ayala (2016), desde el enfoque cuantitativo con metodología descriptivo-analítico y diseño cuasi experimental, estuvo orientado a describir y valorar la calidad del sistema de formación, relacionándolo con la aplicación de las políticas educativas y de formación permanente del profesorado en la República Dominicana; así como, su conexión con las necesidades e intereses de los docentes, y su incidencia en el desarrollo personal, profesional y de desempeño. Tuvo como intención estratégica generar y aportar líneas para avanzar hacia un sistema de evaluación de la formación permanente, que contribuya a la mejora de las políticas y los programas que ofrece el Instituto Nacional de Formación y Capacitación del Magisterio (INAFOCAM).

Las principales conclusiones del estudio se organizaron a partir de los objetivos, variables y preguntas de investigación. Los datos obtenidos demuestran que, el Estado tiene claridad en la definición del sistema de formación permanente en relación con lo que plantean las políticas educativas, debido a que se presenta estrecha vinculación y avances significativos, y se muestran conocimientos de las necesidades formativas, prestando atención al recurso humano; sin embargo, hace falta pasarlo a la práctica de las actividades de formación, como eje de garantía para la mejora y el cambio.

Se concluye que la calidad de los programas de formación permanente fue calificada por los docentes como muy buena, por presentar objetivos y metas claras, expresadas con realismo, con sentido práctico y relevante para su trabajo en las aulas. Mientras que, según la percepción

de los directores no existe relación con las necesidades del desempeño y trabajo que los docentes realizan con los estudiantes, con aprendizajes muy bajos y regresan a las aulas igual que antes, solo un poco más motivados.

En relación con la incidencia que tiene la formación en el desempeño profesional para la mejora del clima y cultura organizacional del aula y del centro educativo, de nuevo según los docentes, se evidenciaron cambios positivos en varios sentidos: en la planificación, en la implementación de nuevas estrategias, el trabajo colaborativo y la elaboración de proyectos participativos de aula, el desarrollo de prácticas más reflexivas, interés por trabajar contenidos relevantes. En contraposición a los docentes, desde la perspectiva de los directores continúan las resistencias al cambio por lo que la formación ha incidido muy tímidamente en la mejora del trabajo en el aula. El mayor logro es la mejora de la motivación, las relaciones con sus estudiantes y la generación de un clima de mayor respeto y buen trato.

En cuanto a las líneas para avanzar, la baja incidencia de la formación en los aprendizajes docentes y su desempeño en las aulas plantean al Ministerio de Educación e INAFOCAM la urgente necesidad de repensar, redefinir, reestructurar y evaluar los programas de formación permanente, de manera que estén articulados a los intereses, necesidades y mejora de los aprendizajes de los docentes.

En otro estudio, realizado por Paredes Aliaga (2016), tuvo como propósito de determinar la influencia de la formación continua y el desempeño docente en el logro de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local “Frontera Sur” Yunguyo (Perú), en el año 2015. La investigación se realizó considerando el diseño cuantitativo no experimental de tipo causal o explicativo. La población de estudio estuvo constituida por 353 docentes y 2897 estudiantes, siendo la muestra de 123 docentes y 453 estudiantes del cuarto grado de educación secundaria, respectivamente.

Para la medición de la primera variable independiente se aplicó la técnica del análisis documental, realizado utilizando una ficha analítica, para lo cual se tomó como fuente de informaciones el legajo de documentos personales de los docentes considerados en la muestra. Para la segunda variable independiente, se aplicó la encuesta. Para la variable dependiente se aplicó igualmente la técnica del análisis documental, siendo la fuente de datos los registros de evaluación de las áreas más importantes. La conclusión general a la que arriba el estudio señala

que, la formación continua de los docentes en servicio y el desempeño docente influyen significativamente en el logro de aprendizajes de los estudiantes de educación secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local Frontera sur Yunguyo.

Yauri (2017) investigó sobre la formación profesional con el objetivo general de determinar la relación entre la formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao. La metodología empleada fue con enfoque cuantitativo, de tipo básica con un nivel correlacional, de corte transversal. La población fue de 320 estudiantes y la muestra de 170 estudiantes, el tipo de muestreo fue probabilístico estratificado. Entre los resultados más se destaca que existe una relación significativa entre la formación profesional y el desempeño docente.

Iglesias et al. (2018) investigaron sobre la calidad e innovación educativa en la formación continua docente en dos centros educativos en España. Este estudio enfocó su atención tanto en los intereses y motivaciones como en las dificultades e inquietudes que presentan los docentes acerca de su formación permanente en relación con la innovación educativa. Participaron en el estudio un total de 30 profesores y profesoras de Educación Infantil y Primaria de centros públicos y concertados. La recogida de datos se realizó a través de una entrevista semiestructurada, con una metodología cualitativa, utilizando un análisis mediante narrativas y apoyándose para el tratamiento de los datos en el programa AQUAD. Los resultados ponen de manifiesto la necesidad del profesorado de recibir formación permanente acorde con sus intereses y necesidades, que esté vinculada con las innovaciones educativas metodológicas.

Alonso Briales y Vela Vila (2022) realizaron una investigación sobre la formación en el centro del profesorado no universitario: modalidad fundamental en su formación permanente. La misma, se desarrolló en cinco centros de educación infantil y primaria en la ciudad de Málaga, España. Los objetivos propuestos fueron, por un lado, el estudio en profundidad de la modalidad de Formación en Centro, y por otro, la contribución de la formación al desarrollo de competencias profesionales en el profesorado. El estudio se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo y centrado en el estudio de casos con docentes universitarios.

Los principales resultados muestran que la modalidad de formación en centros está orientada hacia la mejora personal, profesional e institucional de los docentes y se considera esencial para la formación permanente y el desarrollo profesional. Los autores señalan que son

proyectos con gran capacidad para adaptarse al contexto y a las necesidades reales del profesorado, porque están encaminados a prevenir la rutina y a fomentar la innovación educativa. Las conclusiones de esta investigación apuntan a que la Formación en Centro es apreciada como una modalidad determinante dentro de los planes de formación permanente del profesorado en Andalucía, debido a que conciben al centro educativo como el eje de la formación y el mecanismo idóneo para lograr el cambio e innovación educativa.

Tal como se ha venido mostrando hasta ahora, la previa revisión de diversas investigaciones facilitó la comprensión de la formación permanente como un proceso que se estudia, en la mayor parte de los casos, como un fenómeno institucional, el cual está mediado por la acción intencionada de los gestores de los centros educativos y que atiende menos a las necesidades del propio profesor. Aunque se constató la existencia de investigaciones cualitativas, la mayor parte son de carácter cuantitativo y asociadas a una visión eficientista en la que se pretende medir el éxito de la formación a partir de la actuación de los profesores, es decir, que se minimiza o no se considera la importancia de la transferencia, de allí la importancia de estudiar este fenómeno.

Marco Teórico

La exposición del marco teórico se realiza a partir de los conceptos más abarcadores, en tal sentido, se asume como punto de partida la descripción de la fenomenología como la teoría sustantiva que sustenta, en términos epistemológicos, la investigación realizada. Luego, se exponen las teorías que explican la transferencia y los referentes teóricos que posibilitan una mejor comprensión de este fenómeno. Esta sección se complementa con información vinculada con la formación docente, haciendo especial énfasis en la formación permanente.

La Fenomenología como teoría sustantiva

Martínez (2004) señala que la fenomenología nace como contraposición a la metodología científica, su propósito es ser más sólida y crítica, de allí que Husserl le confiriera un carácter de “ciencia estricta”, pues su orientación va hacia el análisis de los eventos de la conciencia humana. En tal sentido, Martínez (2004) la define “como el estudio de los fenómenos tal y como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre” (p.137). En ese mismo

orden de ideas, San Martín (2009) señala que esta se refiere al estudio de los objetos en su propia esencia, tal y como aparecen durante el desarrollo de la vida de los seres humanos.

Aun cuando dentro de la fenomenología se pueden ubicar diversas corrientes, es posible identificar un conjunto de “intuiciones” compartidas que permiten su caracterización desde un plano teórico. Se señala que existe una “diferencia radical entre las actitudes «natural» y «filosófica». Esto lleva necesariamente a una diferencia igualmente radical entre filosofía y ciencia” (Universidad de Cambridge, 2004, p. 356).

A pesar de lo anterior, la filosofía resulta esencial para la ciencia pues le da un sustrato o un piso teórico desde el cual realizar la reducción fenomenológica o *epoché*, entendida como un cambio de actitud en el investigador para volver de las cosas a sus significados. También se señala que existe coincidencia con relación a la doctrina de la intencionalidad, reconocida como una característica de los fenómenos y la valoración de la subjetividad, pues, a partir de esta se revela el significado del ser en un proceso calificado de intuitivo.

En la misma tesitura, Lambert (2006) explica que la fenomenología tiene que ver con analizar y describir las vivencias deliberadas de los seres humanos. Es decir, exponer a la luz de los demás lo que sucede al interior del ser y explicarlo de la forma en que es percibido por la persona que lo experimenta. Este punto de vista es corroborado por los señalamientos de Larison (2021), quien expone:

La fenomenología es, pues, un análisis descriptivo de los fenómenos, esto es, de lo que aparece a la consciencia tal como aparece, sin presuponer nada sobre el ser real de este aparecer, sino solo revelando el sentido que el fenómeno tiene para mí en el marco general de mi experiencia. (p.76)

En este sentido, los postulados básicos de la teoría fenomenológica son el dominio y análisis de la vida a lo interno de las personas, sus costumbres o hábitos sobre los fenómenos de la forma en que ocurren o se perciben. Mediante la fenomenología se puede explorar cómo son los fenómenos o cómo son percibidos por los sujetos, independientemente de la realidad existente. Este pensamiento Husserliano parte del postulado el cual concibe que la experiencia que obtienen los individuos sobre un hecho no se da a priori, sino que se produce con carácter intencional. Por lo tanto, es una construcción del sujeto sobre un hecho, que intencionalmente asume y lo describe de una manera determinada (Campbell, 1992).

De acuerdo con Ferrater Mora (2001), un fenómeno se entiende como todo aquello que aparece frente a nosotros sin mediaciones, tal cual es. De esta manera, se considera como aquello que se presenta frente al sujeto con entidad propia y que puede ser explicado desde las percepciones de quienes viven las experiencias.

Para esta tesis, ese fenómeno central que se asume con una entidad propia es la Transferencia de la Formación, que se presenta ante los ojos del investigador como un objeto de interés, con una entidad definida. Debido a que la misma posee características particulares que mediante el empleo de técnicas de investigación pueden ser descritas en profundidad o definidas.

Desde esta perspectiva, la investigadora entiende que el fenómeno de la Trasterferencia de la Formación solo puede ser captado desde las voces, experiencias y expresiones de los docentes del Nivel Secundario que experimentaron los procesos formativos. Esta forma de ver el fenómeno, desde una perspectiva teórica, tiene implicaciones en el desarrollo de toda la investigación, fundamentalmente en el plano metodológico que se exponen en el capítulo siguiente.

Teorías que Explican el Fenómeno de la Transferencia

De acuerdo con Renta (2013), la transferencia es un concepto que comenzó a estudiarse desde la perspectiva psicológica. Varias teorías abordan su significado, los primeros estudios se le atribuyen a Thorndike y Judd en experimentos con niños que les llevaron a plantear dos teorías distintas de este fenómeno: elementos idénticos y principios generales. La primera reconoce la necesidad de que existan elementos comunes entre el contexto de aprendizaje original y el contexto de transferencia. Su mayor representante es Thorndike (1901), su tesis central es que este proceso depende de la existencia de características similares entre el entorno de aprendizaje original y el contexto de aplicación.

Renta (2013) expone que la teoría de los principios generales es representada por Judd (1908), quien plantea que la transferencia está sujeta a la interpretación de principios generales o que están ocultas en cada disciplina. De esta manera, la transferencia sucede cuando la misma habilidad general que fue instruida en una tarea específica es solicitada para resolver otra diferente.

Por su parte, Wenzelburger (1987) destaca que la transferencia puede abordarse desde diversas teorías del aprendizaje a lo largo del tiempo, tales como: Disciplina Mental, Conexionismo y Funcionalismo. Más recientemente, también fue tratada por las Teorías del Campo Psicológico y la Cognoscitiva.

La Disciplina Mental es la más antigua de las teorías del aprendizaje, siendo también conocida como la Teoría de las Facultades. De acuerdo con ella, los músculos de la mente que requieren ser más ejercitados son: la memoria, la fuerza de voluntad y la perseverancia. Las asignaturas como el latín, la gramática y la geometría son las más apropiadas para este entrenamiento mental, porque favorecen el desarrollo de la mente. Su argumento principal es que la transferencia se efectúa de manera automática, como resultado del trabajo mental. En la actualidad, no es frecuente el uso de esta teoría entre educadores y psicólogos, debido a la existencia de trabajos experimentales de autores como William James, Thorndike y Woodworth (Schunk, 2012).

Según Trespalacios (1988), el conexionismo afirma que el aprendizaje se refiere a la modificación de las conexiones, es decir que el cambio provoca que un esquema de entrada anterior despierte un patrón de salida nuevo. Su planteamiento central se basa en la concepción del aprendizaje como fuerza de conexión de los patrones correctos desarrollados bajo adecuadas circunstancias. Desde esta óptica, aprender es crear las conexiones correctas. Estos procesos de entrada y salida tienen una relevancia incuestionable en los ambientes educativos, porque se relacionan mucho con la transformación del conocimiento que se genera como producto de la participación en situaciones de formación.

La teoría funcionalista es representada por John Dewey y James Angell, la cual se centra en el estudio de los problemas psicológicos desde el punto de vista de los resultados. Según Schunk (2012), “sostiene que los procesos mentales y las conductas de los organismos vivos les ayudan a adaptarse a su entorno” (p. 9). Los teóricos funcionalistas se basan primero en la observación de un organismo que puede memorizar información y, posteriormente, indagan cómo se realiza esta función. En cuanto a la transferencia, la contribución de esta escuela ha sido el análisis minucioso de la inhibición retroactiva o la transferencia negativa. Los funcionalistas sostienen que, si el aprendizaje de una tarea es derivado de otra tarea, esta puede obstaculizar la retención de la primera por la mezcla de los contenidos.

Una teoría cercana al funcionalismo es la psicología de campo de Kurt Lewin. El concepto básico es el espacio vital de un individuo, caracterizado por su continuidad, que viene a ser su mundo psicológico o situación actual. En el contexto de la enseñanza, un espacio vital puede durar lo mismo un periodo de clase que todo un semestre. La transferencia ocurre si la estructura cognoscitiva del espacio vital presente se intercepta con la estructura cognoscitiva de un espacio vital posterior (Lewin, 1935).

Teorías Cognoscitivas

Las teorías cognitivas hacen referencia al conjunto de argumentos que tienen en común la creencia de que el análisis de los procesos mentales puede explicar los diferentes procesos del aprendizaje, los intervinientes del medio ambiente y las actitudes de docentes y estudiantes. Según Cáceres y Munévar (2016), estas teorías son también conocidas como psicología cognitiva y como una tendencia pedagógica moderna fundamentada en el análisis de los procesos psicológicos existentes. Por su parte, Schunk (2012) plantea que estos postulados identifican la importancia del contexto social en el aprendizaje. Desde esta perspectiva el papel que juega el docente es fundamental, pues sus exposiciones, posturas y explicaciones promueven la adquisición de conocimientos. La aplicación de las destrezas del estudiante, fusionadas con la retroalimentación adecuada, propician el aprendizaje. En las teorías cognoscitivas se articulan ideologías, convicciones, cualidades y virtudes de los estudiantes, por lo que se requiere considerar los procesos mentales de los alumnos al momento de realizar la planificación de las clases por los maestros.

Un elemento que se revela como imprescindible en estas teorías es la motivación, se entiende que el aprendizaje y la motivación guardan estrecha relación, pero no se consideran equivalentes. Se puede aprender sin estar motivados y viceversa. Los procesos motivacionales que promueven estas teorías son: los proyectos futuros, las comparaciones sociales, creencias, valores e intereses. Se requiere tomar en consideración los efectos de la motivación en los estudiantes para considerar las estrategias de enseñanza por parte de los profesores (Schunk, 2012).

Por su parte, Cáceres y Munévar (2016) señalan que esta teoría presupone que la mediación de los procesos cognitivos efectivos hace que el aprendizaje resulte más fácil y la nueva información puede ser almacenada en la memoria por mucho tiempo. Su tesis

fundamental descansa en el estudio de las características psicológicas existentes, específicamente en aquellas que llevan a entender la realidad del ser humano. Por lo cual, concibe el conocimiento como el fruto de una búsqueda constante, combinado el accionar a su alrededor, lo que facilita reflejar su interioridad.

Schunk (2012); Cáceres y Munévar (2016) coinciden en señalar que esta teoría defiende que la transferencia se produce a partir de la comprensión de la aplicación de conocimientos a contextos distintos, donde se modifican los significados resultantes de la nueva información. Según estos autores, las personas tienen esquemas preexistentes en los que la puesta en práctica del conocimiento se acumula junto con el propio conocimiento, modificándolos. Su apogeo fue durante los años 1960, con el aporte de dos aspectos fundamentales para la psicología; la adopción del método científico como método de investigación y la admisión de la existencia de estados mentales internos.

Evolución del Concepto de Transferencia

La transferencia es un término polisémico, por la multiplicidad de significados que se le atribuyen y por la variedad de escenarios donde puede ser utilizado, asumiendo sentidos diferentes. Su conceptualización puede variar dependiendo del contexto en el que se emplee el término, así como a los sujetos a los cuales se dirija. De forma preliminar, la definición más generalizada sobre transferencia es la registrada en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE), en este se encuentra definida como: “acción o efecto de transferir”, para referirse el movimiento de algo (puede ser intangible) hacia otro espacio diferente del original.

Como se señaló en el apartado anterior, el concepto de transferencia comenzó a estudiarse en el siglo XX por Thorndike y Judd a partir de estudios experimentales que dieron como resultado la teoría de los elementos idénticos y la de los principios generales (Renta, 2013). Ambas teorías asumen la transferencia desde diferentes enfoques de aprendizaje. La primera, se fundamenta en la identificación de elementos compartidos entre la situación de aprendizaje y la situación de transferencia. La segunda, se sustenta en el proceso de análisis y en la estructuración del conocimiento, por lo que la transferencia consiste en recuperar habilidades y competencias importantes para solucionar una problemática.

Una perspectiva que guarda coincidencia con la teoría de los principios generales sobre la transferencia es la aportada por Ruiz Bolívar (2002), quien la describe como “el proceso mediante el cual el aprendiz es capaz de utilizar los conocimientos adquiridos previamente (conceptos, operaciones, estrategias, actitudes, habilidades y destrezas) para enfrentar nuevas situaciones y retos, ya sean de naturaleza académica o de la vida diaria” (p. 4). En concordancia con lo antes expuesto, Schunk (2012) indica que la transferencia se refiere a la aplicación del conocimiento en situaciones y formas distintas o en un contexto diferente. Este fenómeno describe también la forma como el aprendizaje anterior interviene en el posterior. Es, a partir de estos aportes, que surgen diferentes visiones sobre este término.

La conceptualización sobre la transferencia puede realizarse tomando en cuenta dos visiones claramente identificadas: (a) de los aprendizajes y (b) de la formación. Ornelas et al. (2016) explican que para psicólogos como Thorndike y Kelly existe transferencia de los aprendizajes cuando este es utilizado en un contexto diferente, una especie de traspaso de las habilidades y conocimientos a situaciones distintas. Según Salmerón (2013) consiste en “la aplicación de un conocimiento aprendido en un contexto particular a una situación distinta” (p. 34).

Desde la perspectiva de la psicología educativa, el concepto de transferencia de los aprendizajes se relaciona con el avance de los niños en los procesos escolares, significa la aplicación de lo aprendido a una actividad diferente. Desde esta visión, los aprendizajes pueden transferirse de un contexto a otro en forma de desplazamiento (Flores, 2004). La perspectiva antes mencionada alude al aprendizaje de los estudiantes en contextos de escolaridad, por ejemplo, aplicar la suma y resta aprendida en clase de matemáticas a una operación sencilla de compra y venta de alimentos.

Con relación a la transferencia de la formación, Baldwin y Ford (1988) la entienden como la aplicación de los conocimientos, competencias y actitudes fruto de la formación al contexto laboral, estos autores afirman que para que exista transferencia el comportamiento debe ser generalizado y mantenido en el tiempo. Revelan, además, la existencia de factores directos e indirectos de este proceso, los cuales pueden dividirse en: de entrada (característica de la enseñanza, diseño formativo y ambiente laboral), que aluden a las acciones previas a la formación y los de salida (aprendizaje y retención), asociados a las consecuencias de la acción

formativa que posibilitan la generalización y mantenimiento de los aprendizajes en el tiempo. Los autores refieren que la mejora del desempeño en el trabajo, producto de la aplicación de lo aprendido en la formación puede considerarse como transferencia positiva.

La diferencia entre las dos visiones expuestas estriba en que la primera (de los aprendizajes) se refiere a cualquier conocimiento aprendido que se aplique en un contexto diferente al original, por lo que es un proceso que se puede dar dentro o fuera de los espacios escolares. Por su parte, al circunscribir el término a lo formativo se asocia con el mundo del trabajo, es decir lo aprendido se pone en práctica en el ejercicio de una actividad profesional. En este contexto y de manera más específica se encuentra el concepto transferencia de la formación docente, definida “como la aplicación de los conocimientos, habilidades y destrezas que el profesorado ha adquirido en los programas formativos a la práctica educativa diaria” (Melo, 2012, p. 117). En tal sentido, las acciones formativas que tienen valor para la institución educativa son aquellas que permiten transferir los aprendizajes obtenidos a la práctica diaria de los docentes y mantenerlos en el tiempo.

Esta premisa también es sostenida por Feixas et al. (2013), quienes sostienen que la transferencia de la formación docente es concebida “como la aplicación efectiva y continuada en el lugar de trabajo de un conjunto de habilidades, conocimientos y concepciones aprendidas en un contexto de desarrollo docente” (p. 11). Los autores destacan varios factores que influyen en este proceso, como son: los relativos al individuo, al entorno laboral y los relacionados al diseño de la propia formación. De este resultado, se desprende una propuesta de factores y el diseño del Cuestionario de Factores de Transferencia de la Formación Docente, en el que se revelan como determinantes aquellos relacionados al diseño de la formación y el aprendizaje, el reconocimiento institucional, así como la retroalimentación por parte de los estudiantes. El factor que se deja ver como el que más favorece la transferencia es el diseño de la formación y aprendizaje.

Flores (2004) apunta que este concepto considera otros aspectos importantes, como son la combinación de la aplicación de los conocimientos, las relaciones que se construyen en el ambiente formativo, las competencias, aptitudes y concepciones de los docentes que se modifican y actualizan a través de la puesta en práctica en el espacio de la escuela y que se manifiestan en acciones innovadoras. En concreto señala:

Las relaciones que hacen los profesores en el espacio y tiempo de la formación; ello produce generalizaciones constructivas en las que se manifiestan las competencias, habilidades y concepciones de los docentes, que se reactualizan en la práctica misma a través de acciones creativas. (Flores, 2004, p. 46)

Tal como se aprecia, la transferencia de la formación docente es un concepto complejo, que asume la especificidad de los procesos formativos que desarrollan los profesores, también los contextos de aplicación, incluyendo además una visión social y una relación con la idea de la innovación y transferencia de la práctica.

Así como se ha evolucionado en la comprensión de lo que es la transferencia, la identificación de los factores que intervienen también han progresado. Se hace necesario comprender, desde el pensamiento de los docentes, los componentes que determinan el proceso de transferencia, ya sea para facilitar o limitarlo, en miras de ofrecer mejores condiciones formativas, disminuir los obstáculos y potencializar los que facilitan dicho proceso. En la Tabla 3 se da cuenta de esto, al presentar una clasificación de estos elementos de acuerdo con los modelos y autores que los plantean.

Tabla 3

Clasificación de los factores relativos a la transferencia según los diversos modelos

	Genéricos			Aplicados a la formación del profesorado		
	Baldwin y Ford (1988)	Ford y Weissbein (1997)	Holton (2005)	Blume Ford, Baldwin y Huang (2009)	Ingvarson, Meiers y Beavis (2005)	De Rijdt, Stes, Van der Vleuten y Dochy (2013)
Relativos al diseño	Factores previos a la formación (el diseño de formación, por una parte)	Diseño de la formación Característica de la formación	Elementos de habilidades: Diseño del proceso de transferencia		Factores contextuales (el soporte escolar), Características estructurales de los programas (la duración) Características procesuales (el seguimiento y feedback a los estudiantes, las metodologías activas)	Diseño de la intervención: análisis de necesidades, objetivos de aprendizaje, estrategias de autogestión, soporte tecnológico, naturaleza o contenido del programa, duración de la formación, clima de aprendizaje...
Relativos a las características de las personas que aprenden	Factores previos a la formación (las características del alumnado) Factores posteriores a la formación (el aprendizaje y la retención) y factores que condicionan la transferencia, como son la generalización y el mantenimiento		Elementos de habilidades: Capacidad personal para transferir Elementos Motivacionales: Motivación para transferir. Esfuerzo/acción de transferencia Resultados en la actuación Elementos secundarios: Autoconfianza en la habilidad de actuar en el local de trabajo Preparación para aprender	Autoeficacia previa a la formación y posterior a la formación Motivación Evidencias de aprendizaje tras la formación		Características de las personas que aprenden: habilidad cognitiva, autoeficacia, motivación, personalidad, locus de control, percepción de utilidad, experiencia
Relativos al ambiente de trabajo	Factores previos a la formación (entorno de trabajo)	ambiente de trabajo	Elementos de habilidades: Oportunidad de utilizarlos recursos necesarios para transferir. Elementos Contextuales: Retroalimentación.	Ambiente de trabajo		Ambiente de trabajo: vinculación estratégica, apoyo, clima de transferencia, oportunidad de aplicación, rendimiento de cuentas.

Nota. Tomado de Factores Favorecedores y Obstaculizadores de la Transferencia de la Formación del Profesorado en Educación Superior. Cano (2016, p. 9)

En la Tabla 3 se hace una distinción entre la transferencia en general y lo específicamente educativo, esto porque el concepto originalmente se aplica a cualquier proceso de aprendizaje como se ha mencionado en los párrafos anteriores; sin embargo, en función de las características de este trabajo, se hace necesario clarificar la evolución de este concepto en la esfera de la formación permanente de los profesores.

En el estado del conocimiento presentado previamente y en la Tabla 3, varios autores se empeñan en identificar factores que favorecen y dificultan el proceso de transferencia de la formación a la práctica educativa. Al respecto, Melo (2012) señala que estos se refieren a los aspectos del contexto, que pueden ser relacionados con la institución y/o puesto que se desempeña o referidos a factores internos de los participantes de la formación. En ese sentido, se pueden agrupar en dos renglones. Entre los que facilitan se destacan: el diseño de la formación, los relacionados al ambiente de trabajo, la motivación por transferir, el apoyo de los directivos y la vinculación de lo aprendido con la práctica. De otra parte, entre los que limitan están: la falta de vinculación de la formación con el trabajo y el poco soporte de los directivos.

Concepciones

En la literatura referida a las concepciones aparecen términos con significados similares, como: creencias, constructos, teorías implícitas y conocimiento práctico, relacionados a categorías filosóficas. Sin embargo, lo que distancia el concepto de concepciones de los demás es que este se caracteriza por pertenecer a una estructura mental subyacente, poseer origen individual y se constituye en un modelo explicativo (Moreno, 2002).

Feixas (2010) entiende las concepciones docentes como “el conjunto de significados especiales que los profesores otorgan a un fenómeno (en este caso la enseñanza y el aprendizaje), los cuales van a guiar la interpretación y la acción docente posterior” (p. 1). Para el presente estudio se asume esta definición por considerarla pertinente con los objetivos planteados y por la estrecha vinculación con el objeto de estudio, se entiende que la forma de comprender, entender y concebir los fenómenos influye en su aplicación a sus prácticas cotidianas. En relación con lo anterior, Morales (2022) señala que las concepciones de los

maestros se ven reflejadas en sus comportamientos hacia las actividades educativas y de formación.

De acuerdo con Morales (2022), las concepciones de los docentes hacen referencia a la forma de pensar, creer e intuir sus intereses y emociones, que les facilita la comprensión de sus decisiones profesionales. En este mismo sentido, La Madriz (2010) define “las concepciones como las representaciones mentales del docente con cierta coherencia interna, que pueden dar explicación y significado a una situación vivencial” (p. 85).

En cuanto a las concepciones, Moreno (2002) sostiene que estas se encargan de: “a) conservar un conocimiento o un conjunto de saberes, incluso prácticos, b) facilitar la sistematización, c) estructurar y organizar la realidad” (p. 5). Las concepciones actúan como filtros, consideradas en dos direcciones, pues pueden ser imprescindibles para dar sentido a las cosas y, además, fungir como elemento bloqueador de las nuevas realidades y problemáticas, dificultando las oportunidades de acción y comprensión (Villareal, 2022).

Es oportuno establecer la diferencia entre concepciones y teorías implícitas. Las concepciones se refieren a la movilización del conocimiento que se posee para ofrecer una explicación, asumir una suposición o manifestar una acción sobre un hecho real. Mientras que, las teorías implícitas hacen referencias a las construcciones individuales representadas por la experiencia sociocultural de las personas (Moreno, 2002).

Las teorías implícitas tienen naturaleza personal, se constituyen en el resultado de la realidad del sujeto en el contexto de la vida cotidiana y desde donde orienta sus actuaciones, por lo que su elaboración no sigue un proceso metódico ni reflexivo, y su explicación tiene origen en las experiencias del contexto de desarrollo (Martínez, 2022). Por tanto, estas se encuentran más vinculadas a las creencias personales que a los conocimientos profesionales, como es el caso de las concepciones.

En tal sentido, las concepciones de los docentes en relación al concepto de transferencia de la formación pueden incidir en la forma en que desarrollan este proceso en sus prácticas educativas, por tanto, se hace necesario analizarlo desde la perspectiva de los propios maestros.

Práctica educativa

Las concepciones que tienen los docentes en cuanto a su labor educativa influye en su desempeño educativo, como señala Morales (2022), por tanto, es pertinente entender cómo se concibe la práctica educativa. García Cabrero et al. (2008) la definen como:

El conjunto de situaciones enmarcadas en el contexto institucional y que influyen indirectamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje propiamente dichos; se refiere a cuestiones más allá de las interacciones entre profesores y alumnos en el salón de clases, determinadas en gran medida, por las lógicas de gestión y organización institucional del centro educativo (pp. 3-4).

Pabón (2022) entiende que la práctica educativa no debe valorarse únicamente asociada a las técnicas de enseñanza, debido a que en ella debe apreciarse la intención de carácter, ético, moral y político. Por tanto, la práctica educativa no se refiere solamente a las acciones vinculadas al centro educativo, sino a las acciones cotidianas del maestro dentro y fuera de los espacios escolares, que tienen incidencia en los estudiantes.

Meza Cascade (2002) destaca que la práctica educativa no es un tipo de conducta automática, que los docentes desarrollan inconscientemente. Más bien, es una actividad intencionada que los maestros realizan de forma consciente y que solo puede ser entendida considerando los esquemas de pensamiento, que adquieren sentido a través de sus experiencias.

De acuerdo con Gómez López (2008), la práctica educativa es el “proceso de solución de problemas, donde el profesor es un agente que utiliza su conocimiento tácito para resolver el problema de cómo lograr las metas educativas que el programa de su materia y la filosofía de la institución” (p. 31).

Por otro lado, se presenta la conceptualización de Álvarez Álvarez (2013), que concibe a la práctica educativa como el cuerpo a cuerpo del trabajo diario de los profesores en los centros educativos, específicamente en las aulas, pero también fuera de ellas. Desde esta visión la práctica educativa “estaría constituida por todo el repertorio de comportamientos, acciones, actitudes y valores manifestados por los docentes en sus centros de trabajo, y más concretamente, en las aulas” (p. 175). Se asume la definición presentada,

por guardar vinculación con los objetivos de esta tesis y en coherencia con la definición que la autora le atribuye a este concepto, por tanto, se entiende como el quehacer cotidiano de los docentes.

Es importante ubicar el significado de la práctica educativa a luz de la teoría educativa de Carr (2002), quien plantea que lo que la caracteriza “es que mantiene una relación constitutiva con el conocimiento práctico, la deliberación y la búsqueda del bien humano”. (p. 100). Asimismo, muestra que la práctica educativa tiene carácter social y que, por tanto, el esquema teórico de un docente no se construye de forma solitaria. Más bien, se trata de una construcción colectiva de saberes con otros profesionales, que puede ser conservado a través de la práctica.

El Contexto Educativo Dominicano

El sistema educativo dominicano asume el constructivismo como teoría que sustenta las bases de los diseños curriculares de los distintos niveles y modalidades. Se fundamenta en la premisa de explicar el proceso de transición de un estado del conocimiento a otro más avanzado. En este orden de ideas, se adoptan tres orientaciones dentro de las teorías constructivistas, asumiendo así tres enfoques: el histórico-cultural, el socio-crítico y el de competencias, los cuales se vinculan entre ellos para intentar dar respuestas a los problemas puntuales de la educación contemporánea (Ministerio de Educación de la República Dominicana, MINERD, 2016a). En los párrafos siguientes se le dedica mayor énfasis al constructivismo como base teórica y se le presta atención al enfoque de competencias por su vinculación con el concepto de transferencia.

Constructivismo

Tal como se mencionó, las teorías cognitivas han sido consideradas en las conceptualizaciones de la transferencia y en la forma de entender la formación de los docentes, y se vincula con el constructivismo que el sistema educativo dominicano asume como fundamento. En el paradigma constructivista, el sujeto es concebido como aquel que elabora su propia idea del contexto, debido a que la realidad no puede observarse a sí misma, sino mediante el funcionamiento cognitivo del sujeto, lo que a su vez posibilita que esta sea

transformada. Este proceso se desarrolla durante toda la vida de los individuos. En tal sentido, el conocimiento se obtiene a través de la acción sobre el medio (Alfaro et al., 2007).

En este mismo orden de ideas, Córdoba (2020) afirma que la tesis fundamental del constructivismo es que el conocimiento y el aprendizaje son consecuencia de la interacción de los sujetos y es interpretada siguiendo los esquemas cognitivos que se poseen. La génesis de lo que hoy día conocemos como constructivismo en sus diferentes variantes nace de los planteamientos de Piaget (1964). Este autor considera que el aprendizaje se da mediante la adaptación de los esquemas mentales que posee la persona a las nuevas representaciones, que se da a través de los procesos de asimilación y acomodación de la información.

A partir de los postulados de Piaget surgen otros enfoques que pretenden explicar el proceso de adquisición del aprendizaje. Todas las variantes tienen en común la concepción de que el conocimiento no es una copia de la realidad, sino que es construido por las personas a través de las relaciones con su propio medio. En estos procesos, los conocimientos previos juegan un papel fundamental, pues se entiende que los seres humanos tienen esquemas mentales preestablecidos y el conocimiento es el producto del encuentro entre la información existente y la nueva que se recibe (MINERD, 2016a).

Desde el enfoque cognitivo el conocimiento es una construcción individual del ser humano y tiene lugar en la mente por ser este el lugar donde se encuentran las representaciones del mundo. Esta postura forma parte de la teoría de Piaget y defiende que el conocimiento es un proceso interno que se nutre de la relación entre la información preexistente y la nueva información. Con estos aportes Piaget empieza a romper con los postulados del conductismo clásico (Serrano y Pons, 2011).

De acuerdo con Córdoba (2020) el constructivismo constituye una perspectiva que en cualquiera de sus modalidades intenta explicar la naturaleza humana y los fenómenos relacionados con la construcción de conocimiento y la interpretación de la “realidad”, desde una posición epistemológica, psicológica y educativa. En una de sus variantes más avanzadas, sostiene que el conocimiento se forma a través de la relación con las experiencias, acciones o procesos de construcción en un contexto social. De este modo, lo que se conoce

ocurre por la interacción del individuo con otras personas y con el medio a través de la mediación del lenguaje.

Nivel Secundario en República Dominicana

La Ley General de Educación 66-97, en su artículo 28, sostiene que el sistema educativo en la República Dominicana comprende la educación formal, no formal e informal. A la primera de las mencionadas se le atribuye un proceso ordenado que abarca desde la enseñanza inicial hasta la superior, atendiendo el currículo oficial y los horarios establecidos por los organismos rectores. La segunda atiende la adquisición de conocimientos y habilidades contemplados en la educación formal, pero siendo más flexible en los horarios y duración de los niveles para atender a poblaciones especiales. Mientras que la informal, se refiere al progreso continuo del aprendizaje fuera del marco formal y no formal, que el sistema reconoce como parte de sus actividades.

El artículo 31 de la referida Ley establece la estructura académica del sistema educativo dominicano, la cual se organiza en función de niveles, ciclos, grados, modalidades y subsistemas. El mismo comprende los siguientes niveles: (a) Nivel Inicial, (b) Nivel Primario, (c) Nivel Secundario y (d) Nivel Superior. En función del contexto de esta investigación, se presenta la forma como se organiza tanto la educación secundaria como la formación de los profesores que trabajan en este nivel.

Para acceder a la educación secundaria es necesario haber culminado los estudios primarios que, de acuerdo con la UNESCO (2019a), este nivel:

Está orientado a los adolescentes de entre 12 y 17 años. Se divide en dos ciclos de tres años cada uno. Es obligatorio y gratuito. Se ofrece en jornada extendida y en jornada regular, en establecimientos educativos de gestión estatal y de gestión privada. El primer ciclo del nivel medio es común a todos los estudiantes. El segundo ciclo del nivel o ciclo especializado comprende tres modalidades: general, técnico profesional y artes. Las tres modalidades habilitan la continuidad educativa hacia el nivel superior (p. 3).

Su finalidad es continuar con el proceso de desarrollo de las Competencias Fundamentales promovidas en los niveles anteriores para fortalecerlas y asegurar su

despliegue a lo largo de toda la vida. En tal sentido, se aspira al desarrollo de una “formación integral que garantice a sus egresados el ejercicio autónomo y efectivo de sus propias vidas, de forma activa, productiva, consciente, digna y en democracia” (MINERD, 2016b, p. 25).

Corroborando los planteamientos anteriores, se aspira a que en el Nivel Secundario se formen sujetos capaces de insertarse efectivamente en la construcción de una sociedad justa y solidaria. Se caracteriza por tener función social, formativa y orientadora.

El Nivel Secundario ofrece opciones diversificadas para que, a partir de sus aptitudes, intereses, inclinaciones y posibilidades, los y las estudiantes puedan elegir entre las modalidades Académica, Técnico-Profesional y en Artes; todas ellas diseñadas como puentes sólidos que dan acceso a continuar el proceso formativo, ya sea en el marco de la Educación Superior o en el contexto de programas de formación técnica y profesional (MINERD, 2016b p. 15).

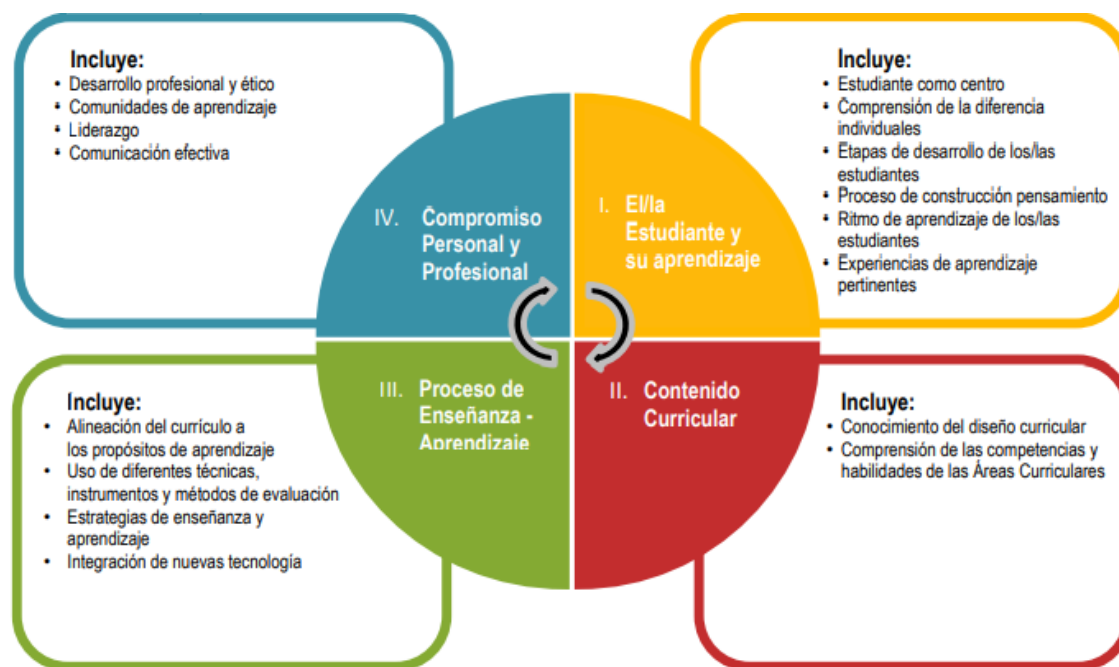
De acuerdo con lo expuesto y a diferencia de los niveles previos, en este se brindan oportunidades de formación para el trabajo y, al mismo tiempo, se fortalecen los intereses vocacionales con miras al ingreso a la universidad o la incorporación al mundo laboral.

El MINERD (2016b) establece que el Primer Ciclo de este nivel, “generalmente coincide con el proceso de transición hacia el período de la adolescencia y representa el inicio de una etapa de mayores compromisos con sentido de la responsabilidad” (p. 27). Por su parte, el Segundo Ciclo tiene la intención de “proporcionar un programa formativo que contribuya a la formación integral del o de la estudiante, profundizando más en sus intereses específicos” (p. 28).

Para lograr los objetivos de este nivel, se plantea que los docentes deben poseer conocimientos sobre el desarrollo del estudiante y su proceso de aprendizaje, dominio sobre los contenidos curriculares que posibilite contribuir efectivamente al desarrollo de habilidades y competencias. Por ello, es fundamental que pueda planificar estrategias de enseñanza y aprendizaje adecuadas, usar recursos pertinentes y desarrollar una evaluación justa, todo ello en un contexto de formación permanente enmarcado en su desarrollo profesional.

Figura 1

Dimensiones de profesionalismo y desempeño docente.



Nota. Tomado de *Estándares profesionales y del desempeño para la certificación, y desarrollo de la carrera docente* (p.33), por MINERD, 2014.

La Figura 1 muestra los indicadores de desempeño que los docentes del Nivel Secundario deben asumir en el ejercicio de sus funciones, expresados en el desarrollo de competencias. Además de los contenidos curriculares y los procesos de enseñanza y aprendizaje, se destaca el conocimiento de las características y necesidades particulares de los estudiantes que se instruyen; así como el compromiso, valores y actitudes que deben manejar los maestros. Como se detalla en la competencia IV, el compromiso personal y profesional es relevante para el fortalecimiento de la función del educador, de aquí la importancia de comprender cómo se desarrollan estos procesos de acuerdo con los maestros de este nivel.

Como una muestra de lo señalado en el apartado anterior, el docente que trabaja en el nivel secundario debe “participar en experiencias y actividades de formación continua que responden a sus necesidades de desarrollo personal y profesional y a las del centro educativo

en el que se desempeñan” (MINERD, 2016b, p. 107). Desde esta visión, la formación permanente del profesorado de este nivel contribuye al logro de los aprendizajes esperados en los estudiantes y permite un proceso constante de reflexión sobre su práctica.

Progreso de la Formación Docente en América Latina

El discurso educativo en la actualidad está centrado en la aspiración de los países en ofrecer educación de calidad a su población, esta pretensión se ve reflejada en las reformas curriculares, acuerdos, pactos y planes que se desarrollan a los fines de que este anhelo sea una realidad. Como eje elemental que contribuye a lograr este deseado fin, se cita la calidad de la formación de los profesores, un componente considerado esencial en las transformaciones educacionales. Es por ello por lo que se hace necesario conocer los lineamientos que rigen la formación docente en América Latina.

Las reformas curriculares en los últimos años han propiciado mayor inversión de los gobiernos de los países de la región en el sector educativo y por consiguiente se ha aumentado el porcentaje destinado a la formación de los docentes. Sin embargo, las mediciones internacionales reflejan la desarticulación existente entre el gasto y el resultado de los aprendizajes de los alumnos. Es notorio el hecho de que los países de la región están posicionados en los últimos lugares en cuanto al desempeño de los estudiantes (Castro y Luna, 2015).

La formación docente, vista como un proceso que cualifica a los maestros para el trabajo en el aula, requiere ser promotora de los conocimientos necesarios para suscitar aprendizajes significativos en los estudiantes, es por ello que demanda del empoderamiento de los profesionales que desempeñan la labor educativa. Sin embargo, es conveniente señalar, que, aunque en América Latina hay claridad en relación con el tipo de profesores que se desea formar, persisten dificultades en la reestructuración de los currículos y planes de estudios (Castro y Luna, 2015).

Martínez (2013) concibe como prioritaria la selección de los mejores candidatos para la docencia. En efecto, los países de América Latina realizan un proceso de selección cauteloso que debería garantizar el ingreso de los sujetos que cuenten con las características idóneas para desempeñar la función docente. Castro y Luna (2015) señalan la coincidencia

en los procedimientos empleados por los distintos países, donde se identifican tres grandes modelos; de oposición, méritos y selección abierta.

En consecuencia, países como Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Paraguay, Guatemala y Uruguay emplean el proceso de selección por oposición, que consiste en pruebas evaluativas en conocimientos y aptitudes para el desarrollo de la docencia en una asignatura determinada. En cambio, en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Panamá, Nicaragua, Perú y Venezuela; se acude a la selección por méritos académicos de los candidatos mediante la presentación de certificados que los habilitan para ser maestros. Por otro lado, en el caso de Puerto Rico se realiza por selección abierta en la que la autoridad de cada comunidad escoge a los profesores de acuerdo con la disponibilidad de las vacantes existentes.

Para atender a la formación permanente de los maestros en servicios en los países de América Latina se acude a los lineamientos y regulaciones contempladas en las leyes de educación específicas, a fin fortalecer las competencias de los educadores para su desarrollo en las aulas. Vezub (2019) identifica que países como Costa Rica, Panamá, Argentina y Paraguay reconocen la responsabilidad del Estado, a través del Ministerio de Educación, de ofrecer formación permanente a los profesores activos, al mismo tiempo que se contempla la necesidad de brindar capacitación y perfeccionamiento, por medio de cursos de formación permanente, para elevar la calidad del personal docente y directivo.

La formación permanente de los docentes no es una cuestión que recae solo en los hombros del Estado, sino que debe considerarse como una responsabilidad del propio maestro para atender sus necesidades formativas, crecimiento profesional y poner sus conocimientos a la disposición de los estudiantes que tiene a su cargo (Vezub, 2019).

El tema de la formación docente en las leyes de educación de los países de América Latina ya aparece a partir de 1957 (Castro y Luna, 2015), lo que demuestra que la preocupación por la formación permanente de los maestros es una problemática que se viene arrastrando desde hace mucho tiempo y que aún se encuentra entre los principales desafíos educativos de esta región.

En América Latina existe coincidencia en la responsabilidad que deben asumir los Estados en la formación de sus maestros en servicio, del mismo modo que se reconoce la

importancia de los procesos formativos como un derecho al que los profesores deben acceder. Además, se apela al crecimiento profesional de quienes ejercen la labor educativa, evidenciado en la creación de organismos que ofrecen actualización permanente. Tal es el caso de Argentina que, en 2007, para atender al reto del poco impacto de las ofertas formativas del momento y satisfacer la necesidad de preparar a sus profesores, crea el Instituto Nacional de Formación Docente (Castro y Luna, 2015).

Fundamento Legal de la Formación Docente en República Dominicana

Para el año 1950, la formación de docentes en la República Dominicana estaba a cargo de las escuelas normales y regidas por la Ley 842-50, de ellas egresaban maestros normales y bachilleres encargados de la docencia de la época. A partir de 1960, la Universidad Autónoma de Santo Domingo, la Universidad Católica Madre y Maestra y la Universidad Pedro Enríquez Ureña comenzaron a ofrecer la carrera de educación en el nivel de grado, pero alcanzando a un número reducido de maestros (Sánchez Mariñez, 2018).

Ahora bien, aunque ya se formaban maestros a nivel universitario en la República Dominicana, es a partir de los acuerdos emanados de la Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Satisfacción de las Necesidades Básicas de Aprendizaje de Jomtien, Tailandia (1990), cuando se inicia la profesionalización de los maestros y comienza a ser un requisito para el ingreso a la carrera docente en el país. En este escenario todos los países participantes se comprometieron a ofrecer educación de calidad y como resultado de esta conferencia, en el país se desarrolló un proceso de consulta abierto y participativo que culminó con la elaboración y puesta en ejecución del Primer Plan Decenal de Educación 1992-2002.

En este contexto se promulga la Ley General de Educación 66-97, la cual contempla en su artículo no. 134, párrafo II, que: “los docentes en servicios que a la fecha de la promulgación de la presente ley no reúnan los requisitos mínimos de titulación tendrán un plazo no mayor de 4 años para aprobar los estudios magisteriales correspondientes” (p. 51). Esta misma ley crea el Instituto de Formación Magisterial INAFOCAM, para encargarse de coordinar y administrar la oferta de formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes en el territorio nacional.

A partir de estos acontecimientos, se establece el marco regulatorio del sector educativo de la República Dominicana comprendido por algunas leyes: General de Educación No. 66-97 y la de Educación Superior, Ciencia y Tecnología No. 13901. En estos instrumentos jurídicos se encuentran las normativas para la regulación de la formación docente de calidad a través de las instituciones de educación superior (MINERD, 2016a).

El Plan Decenal de Educación 1992-2002 permitió que el Estado dominicano, por medio de la entonces Secretaría de Estado de Educación, recibiera apoyo económico del Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para el desarrollo de varios planes orientados al mejoramiento de la educación básica y la formación docente. Las distintas universidades crearon escuelas de educación y rápidamente aumentaron sus ofertas formativas para atender la demanda y suplir las plazas vacantes, titulando a cientos de docentes (Sánchez Mariñez, 2018).

Por su parte, el Reglamento del Estatuto del Docente (decreto 639-03), en su artículo 2. Literal b) propone elevar la calidad de los procesos pedagógicos, como una condición que propicie alcanzar la calidad en el sistema educativo dominicano. Asimismo, el literal d) sugiere la contribución eficaz al desarrollo profesional de los maestros y la apreciación del trabajo mediante el desempeño de sus funciones. El Estatuto Docente es un documento reglamentario que tiene por objeto “facilitar la aplicación todo lo relativo al Estatuto del Docente” (p. 2). Este reglamento responde a las aspiraciones de la nación en términos educativos, potenciando y fortaleciendo la función docente desde su formación inicial y permanente a fin de garantizar sus aportes al progreso educativo del país.

Años más tarde, el Plan Decenal de Educación 2008-2018 señala que el sistema educativo requiere de políticas de formación docente que reglamenten el proceso de inserción a la carrera desde el ingreso, la permanencia, la promoción y hasta la jubilación. En este plan se destaca la Política 6, vinculada con la necesidad de anteponer la formación de individuos altamente calificados para el sector educacional para garantizar la estabilidad y desarrollo de los docentes en servicio (MINERD, 2016a).

De esta manera, los Planes Decenales de Educación, las leyes anteriormente mencionadas y los acontecimientos que le precedieron pueden considerarse la génesis de la

formación docente en la República Dominicana. Más adelante, múltiples ofertas académicas en formación inicial y permanente comenzaron a surgir en las diferentes universidades del país, para que los docentes continuarán su preparación profesional más allá de los requisitos establecidos para el ingreso a la docencia. Esta cultura empezó a crecer y extenderse en todo el territorio nacional, razón por la cual se considera pertinente el estudio de la forma como este proceso ha impactado e impacta la práctica educativa

La Ley no. 1-12 es el marco jurídico para el establecimiento de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. En ella se contemplan cuatro ejes estratégicos del modelo de desarrollo sostenible que propone la República Dominicana para los siguientes 20 años. En su segundo eje, se establece la construcción de una sociedad igualitaria, en la que a todas las personas se les aseguren los servicios de educación, salud y vivienda, de modo que permita disminuir las diferencias sociales y la pobreza en todo el territorio.

En esta línea de intervención se prioriza la educación como sector fundamental para el desarrollo de la Nación, siendo explicitada su intención en el objetivo general 2.1, como “Educación de calidad para todos y todas” (p.10). En ese mismo sentido, el objetivo específico 2.1.1 de la referida ley señala como relevante establecer un sistema educativo de calidad, promotor del aprendizaje permanente, que favorezca el desarrollo humano y la responsabilidad ciudadana, apegado a los valores éticos y morales.

Las acciones en el renglón educativo contenidas en la Ley 1-12, se encaminan al fortalecimiento de las habilidades y destrezas de los docentes activos y los formadores de maestros mediante la capacitación, profesionalización y formación permanente.

Una propuesta más actualizada, que apunta a la formación docente, es el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Ministerio de Educación de la República Dominicana 2021-2024. El cual tiene como propósito fundamental “establecer los lineamientos estratégicos y programáticos que garanticen las transformaciones que deberá asumir el Ministerio en los próximos años, para asegurar un sistema educativo preuniversitario de calidad” (p. 15). En este reglamento se contempla un plan operativo a ejecutarse hasta el 2024 fundamentado en ejes estratégicos, el segundo de ellos se dirige al “Desarrollo de las competencias y bienestar del personal docente” (MINERD, 2021, p.15-16).

A modo de conclusión, es importante señalar que la visión del país en términos de educación se encuentra enfocada en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, a través del fortalecimiento de la formación de los docentes en servicio. Del mismo modo, se puede notar que se le atribuye mucha relevancia a la formación permanente de los maestros para asegurar la calidad del sistema educativo dominicano y, por ende, mejorar los aprendizajes ofrecidos a los estudiantes. Se destaca el empeño del Estado dominicano en promover el desarrollo profesional de sus profesores, cuyos efectos deben traducirse en la mejora sustancial de los aprendizajes de los alumnos.

Por otra parte, el Estado dominicano concibe la formación permanente de los docentes en servicio como un eje transversal de los procesos de enseñanza, que debe asegurar la mejora de los aprendizajes alcanzados por los alumnos. Las implicaciones de lo anterior, en el contexto de esta investigación, deja al descubierto la necesidad de ahondar en la forma como los maestros transfieren al ambiente del aula los conocimientos que desarrollan en los espacios formativos, además de comprender la manera en que los propios profesores entienden que ocurre este proceso.

Una Mirada a la Formación Docente en la República Dominicana

Como se ha venido planteando hasta ahora, la formación docente en la República Dominicana tiene como sustento legal la Constitución Dominicana, la Ley General de Educación 66-97 y las distintas ordenanzas, estatutos, pactos y planes que de ellas se derivan. Todos estos instrumentos tienen en común la intención de ofrecer un marco jurídico para garantizar la calidad los procesos formativos de los maestros desde sus inicios hasta la actualización permanente.

En particular, la Ley General de Educación 66-97, en su artículo 126, establece que “el Estado Dominicano fomentará y garantizará la formación de docentes a nivel superior para la integración al proceso educativo en todos los niveles y las distintas modalidades existentes, incluyendo el fortalecimiento de centros especializados para tales fines” (p. 49). Del mismo modo, en su Art. 127, señala que:

En la formación de los docentes desarrollará, además de la capacidad técnica y de los conocimientos en el campo respectivo, la conciencia ética en todas sus dimensiones.

Para lograrlo, el nuevo docente deberá comprender la interrelación que existe entre promoción humana y desarrollo, apreciará y asumirá los valores de la comunidad, manteniendo capacidad crítica frente a ella; podrá promover un nuevo orden social, sin menoscabo de los eternos valores del bien, el amor y la justicia, valorará la formación profesional y cultural como medio de promoción social y se convencerá de la eficacia permanente de su trabajo como docente (p. 49).

La Formación Permanente en la República Dominicana es compromiso del Instituto Nacional de Formación y Capacitación Docente (INAFOCAM), según se establece en el Artículo 129 de la Ley General de Educación No. 66-97. En dicho artículo, se crea al INAFOCAM como un órgano descentralizado cuya función es la de “coordinar la oferta de formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal de educación en el ámbito nacional” (p. 49). En ese mismo orden, la Ley plantea que para “el cumplimiento de sus finalidades y funciones el INAFOCAM coordina con todas las instituciones de educación superior y otras de carácter científico o cultural, ya sean instituciones nacionales o internacionales” (p. 49).

Las ofertas de formación docente que ofrece el INAFOCAM se materializan a través de las instituciones de educación superior que funcionan en el país. El servicio ofrecido por este instituto es de carácter gratuito para todos los docentes que requiere el sistema educativo dominicano. El 60 % de los docentes en formación los concentran las universidades públicas, el Instituto de Formación Docente Salome Ureña (ISFODODU) y la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), el 40 % restante se distribuyen en las universidades privadas que ofrecen programas de formación docente (Matos, 2017).

En el año 2015, se aprueba la Normativa 09-15 como el marco de una genuina política de formación docente conducente a la calidad. En ella se definen los requerimientos que se deben cumplir para la formación de profesores en las universidades, los cuales tienen un carácter comprensivo y entre sus fortalezas se destaca que nace de un diagnóstico de la situación docente hasta ese momento. En la referida normativa se crean mayores niveles de exigencias para los aspirantes, los docentes y los centros que imparten los programas (ISFODOSU, 2021; Matos, 2017).

De acuerdo con los señalamientos del ISFODOSU (2021), la Normativa 09-15 se constituyó en el prototipo para el diseño de la Meta Presidencial para la Formación de Docentes de Excelencia (2016-2020), programa que desarrolla dicha institución, en el que se contemplan cuatro metas a lograr: 1. criterios de admisión para los candidatos a estudiar carreras de ciencias de la educación, 2. reforma curricular de los planes de estudio de las carreras de educación, 3. selección y cofinanciamiento de profesores invitados de alta calificación (PIAC) y, 4. condiciones de calidad y programas de becas.

La normativa 09-15 produjo un rediseño de los programas de formación de docentes en cuanto a la selección de los candidatos a ser maestros, el diseño curricular de las ofertas de formación, la selección de los facilitadores, la aplicación de estándares de calidad y el otorgamiento de becas, elementos estos que deben considerarse para mejorar los procesos de desarrollo profesional de los docentes. Además, estas disposiciones deben ser acatadas en todas las instituciones de educación superior, sean estas de carácter público o privado.

Como requerimiento de la normativa 09-15, el docente dominicano debe poseer las siguientes competencias organizadas en dimensiones: desarrollo profesional y personal, sociocultural, de conocimiento del sujeto educando, pedagógica, curricular y de gestión escolar. Por lo que cada programa de formación para futuros docentes debe estar estructurado en tres componentes fundamentales: formación general, formación psicopedagógica y formación disciplinaria.

Esta voluntad y orientación asumida en el país se corresponde con lo que afirma Martínez (2013) cuando señala que “en la medida que un país define como prioritarias y de alto interés las políticas de formación y selección del personal docente, mejoran las posibilidades de logro de los estudiantes” (p. 44). Del mismo modo afirma que, aunque la selección de los mejores aspirantes a maestros no es garantía de calidad, la instrucción de los candidatos más idóneos asegura una mejor formación inicial y probablemente mejor desempeño en las aulas.

Los lineamientos mencionados están enfocados en la formación inicial que se complementa con el proceso de concurso de oposición que deben agotar los aspirantes a maestros para el ingreso a la carrera docente, este proceso incluye aprobar las pruebas de razonamiento y juicio lógico. Adicionalmente, los profesores deben someterse a un periodo

probatorio durante un año, contemplado en el artículo 137 de la Ley General de Educación 66-97. El tiempo de prueba que los maestros deben cumplir fue reglamentado en el Pacto por la Reforma Educativa (2014), por medio del programa de inducción a docentes de nuevo ingreso en el cual reciben acompañamiento, formación y orientaciones que les permiten entender y ejecutar efectivamente su labor (MINERD, 2014).

Conforme con lo anterior, los tramos para acceder a la carrera docente son definidos por el Ministerio de Educación avalados en la Ley 66-97 para fortalecer la profesión docente y contar con un esquema de procesos de formación concatenados que permita que el país cuente con maestros mejores preparados, debido a que cada una de las fases está ligada a acciones formativas que facilitan que los profesores sean aptos de pasar al siguiente nivel. La figura 2 contempla la ruta que debe ser agotada para la certificación.

Figura 2

Ruta de procesos integrados hacia la Carrera docente



Nota. Tomado de: *Estándares profesionales y del desempeño para la certificación, y desarrollo de la carrera docente* (p.41), por MINERD, 2014.

En la Figura 2 se delimita claramente cada uno de los tramos de la carrera docente y las acciones que esto conlleva; sin embargo, es pertinente establecer que no son realizados de manera oportuna. Pues, aunque el Estatuto Docente, en su artículo 16, contempla la

convocatoria a concurso de oposición dos veces en el año, realmente ocurre cada dos años o incluso en más tiempo. En cuanto a la evaluación del desempeño, en este mismo documento en el artículo 42 se establece que debe realizarse en un periodo no mayor de tres años; la última fue realizada en 2017 y la que le precedió en 2009, con un lapso de 6 años.

Es conveniente contar con un sistema sólido de formación inicial y permanente que fortalezca a los profesionales de la docencia, por lo que es necesario profundizar en los temas de carácter pedagógico, así como recibir orientaciones de maestros experimentados en la enseñanza, que pueden evidenciar buenas prácticas. Por otra parte, es indispensable que los nuevos docentes reciban tiempo de acompañamiento con mentores que tengan experiencia, porque un buen proceso de inducción, buenas orientaciones y apoyo sistemático permitirán contar con mejores maestros (Martínez, 2013).

En lo que a formación permanente se refiere, podemos señalar que es una responsabilidad compartida entre el sistema educativo y el propio maestro en ejercicio, quien debe procurar actualización continua que le permita mejorar cada día su práctica profesional. Las distintas normativas muestran que existe un compromiso del Estado en ofrecer las facilidades formativas a los docentes en servicio del sistema preuniversitario, en tal sentido a través del INAFOCAM se brindan las ofertas de becas para cursos, talleres, diplomados, especialidades, maestrías y doctorados a todos los profesores activos.

Algunos datos revelan que, por ejemplo, para el año 2021 se reportaron 27, 251 becas a docentes para programas de formación permanente que contemplaban cursos, talleres, seminarios y diplomados. Correspondientes a especialidades, maestrías y doctorados, se facilitaron 46 programas formativos que alcanzaron a 2,363 docentes pertenecientes a los diferentes ejes geográficos del país, para un logro del 121 % de las metas propuestas por esta institución para el año 2021 (Vargas García, 2021). Con esto se busca contribuir al desarrollo de las competencias académicas de los maestros en servicio de la República Dominicana.

Estas ofertas formativas se realizan en coordinación con el Ministerio de Educación, por ser la institución que acoge a los maestros y donde surgen las necesidades de formación. Los programas se ofrecen a través del Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología y con las instituciones formadoras de Educación Superior, nacionales e internacionales (INAFOCAM, 2018).

Para optar por el beneficio de las becas de posgrado, a través del INAFOCAM, se debe cumplir con las exigencias establecidas en su reglamento que, en el artículo 9, contempla que el postulante ha de cumplir los siguientes requisitos.

- A. Ser docente activo del sistema educativo dominicano, o vinculado a este, sin encontrarse en proceso de pensión o jubilación.
- B. Ser personal docente del área curricular o de desempeño afín a aquella para la cual se solicita la beca.
- C. En el caso de los solicitantes a beca de especialidad, ser licenciado y haber cursado, preferiblemente, un diplomado auspiciado por el INAFOCAM, acorde con el perfil de entrada al programa formativo.
- D. Estar dispuesto a firmar un contrato con el INAFOCAM, al momento de ser aprobada la beca.
- E. Esperar al menos dos años para solicitar una nueva beca para estudios de posgrado, una vez concluido un programa de esta naturaleza.
- F. Otros requisitos, dependiendo de la convocatoria y el tipo de estudios a realizar.

De los requisitos antes mencionados, el literal B no se cumple a cabalidad, debido a que el propio INAFOCAM, en un estudio realizado en el 2012 para evaluar el impacto de los programas formativos que esta institución ofrece, resalta que una de las razones de la poca efectividad de la formación está vinculada a la desarticulación entre las áreas de desempeño y las áreas de formación permanente que los maestros realizan. Por consiguiente, la violación de este requerimiento ahonda la problemática de la formación e invalida las posibilidades de transferencia.

Los docentes dominicanos en servicio, además de las facilidades de becas de estudios permanentes ofrecidas por el MINERD, pueden realizar programas formativos por motivación propia a través de las universidades privadas que los brindan, en las que cuentan con un dossier de ofertas de posgrados, afines con la carrera docente y con las asignaturas que contempla el currículo dominicano de los diferentes niveles y modalidades.

Lo anterior se constituye en una ventaja de la que gozan los docentes dominicanos actualmente, pues sus oportunidades de formación permanente son numerosas y pueden ser obtenidas por las facilidades que ofrecen las instituciones del Estado a través de las becas, o cubiertas económicamente por los propios maestros en las diferentes instituciones universitarias. Sin embargo, también representa un riesgo latente la desarticulación de las áreas en la que los maestros se forman, pues no existe una reglamentación que le exija a los profesores formarse vinculado a su ejercicio, o a su formación inicial. Por lo tanto, queda a la elección de los maestros acceder a las facilidades formativas más atractivas, ya sea porque son proporcionadas por el Estado o porque representan sus intereses en perjuicio de la disciplina que imparten.

De modo que, la formación permanente es una responsabilidad que descansa en hombros del propio maestro, quien debe reflexionar sobre su práctica realizando un proceso de autoevaluación que le permita identificar sus necesidades formativas. De esta manera podrá potenciar sus áreas de fortalezas y atender las de mejora, buscando siempre extrapolar sus conocimientos al contexto de las aulas y que se produzca un aprendizaje significativo en los estudiantes. Entendiéndose este último, como aquel que tiene sentido para la persona, lo que le permite transformar sus esquemas mentales para dar respuestas a situaciones determinadas (MINERD, 2016a).

Formación Docente

La función del docente en la actualidad ha evolucionado significativamente, porque se ve retado a asumir múltiples roles y recibe constante presión de la sociedad. Manzano Soto et al. (2015) señalan que a los profesores actuales se les exige demostrar variadas cualidades propias de lo que se denomina como un buen maestro. Las mismas van desde el dominio de estrategias de enseñanza y aprendizaje, competencias para comunicarse, el manejo de las herramientas tecnológicas, hasta la facilidad de reflexionar de forma crítica sobre su propia práctica y, por supuesto, el manejo de los conocimientos y valores que se esperan sean transferidos.

Camargo et al. (2004) refieren que la realidad social en la que nos encontramos demanda de docentes profesionalizados, que sea autónomos, preparados para cumplir con los requerimientos de una sociedad en constante movimiento, producidos por la globalización y los acelerados avances de los conocimientos. Es así como la formación permanente de los maestros se constituye en una estrategia necesaria, a fin de posibilitar el desarrollo idóneo de las labores educativas en diferentes contextos.

No obstante, lo antes descrito, la tendencia actual de la formación docente está encaminada hacia el desarrollo de procesos formativos con enfoques directivos, orquestados e instructivos, muchos de ellos fuera de contexto, alejados de la realidad que viven los docentes en las aulas, y con poco o nula transferencia de los aprendizajes de la formación a la práctica educativa (Hernández y Ortiz, 2019). Ello facilita que se mantenga la figura de un docente desconectado, poco reflexivo y con escasa colaboración entre sus compañeros.

Según Pulido (2019), la visión teológica de los problemas educativos actuales suscita en considerar que la poca eficiencia de la educación es causada por la mala calidad de los aprendizajes de los estudiantes y esto a su vez se deriva del mal desempeño de los maestros. Por lo que la funcionalidad de los sistemas educativos recae en los hombros de los profesores, tarea para la cual deben prepararse.

Por consiguiente, ante la crisis que vive la sociedad y el acelerado movimiento que sufre la innovación, la ciencia y la tecnología, vinculado al modo de productividad, se requiere de modernización, revolución y cambio de la formación docente (Bonilla Molina, 2019). Es por ello, que es imperativo contar con procesos formativos que superen la mera transmisión de conocimientos vagos, desarticulados e inutilizables para caminar hacia aquellos que permitan formar sujetos críticos y reflexivos, capaces de transformar sus prácticas.

En vista de lo anterior, en los últimos años la formación docente se ha encontrado con necesidad de producir cambios significativos, los escenarios que anteriormente se conocían como exclusivos para su desarrollo han superado el contexto de las instituciones de formación y se han trasladado a cualquier lugar donde se tenga acceso al internet, mediante el uso de alguna plataforma tecnológica que permita la formación directa. Castañeda y Adell

(2013) destacan que en la formación docente pueden existir diferentes escenarios de aprendizajes, siendo analizados a partir de dos ejes fundamentales: enseñanza estructurada / sin estructurar y aprendizaje planificado/ sin planificar. Que dan paso, a su vez, a cuatro tipologías claves: formal, no formal, informal y autodidacta (autoformación).

Cuando el eje orientador de la formación docente está centrado en la cualificación, debe articular los componentes de la teoría y la práctica para suplir las necesidades formativas que se requieren para desarrollar la labor educativa y cubrir las necesidades de aprendizaje de los alumnos. De esta manera, se pueden suplir las falencias reales de los maestros y propiciar el proceso de transferencia de lo aprendido a la práctica del aula (Camargo et al., 2004).

La formación del docente debe ofrecer al maestro no solo la adquisición de conocimientos conceptuales, sino también una reflexión de la propia práctica que le permita establecer una transformación de su quehacer educativo y que impacte de forma significativa su actitud ante lo que enseña. Esta actividad debe encaminarse hacia la preparación de profesores reflexivos, capaces de participar en procesos formativos orientados a la integralidad de los sujetos. Para lograrlo, es necesario partir de una conceptualización adecuada de la formación que permita su comprensión y vinculación con el concepto transferencia.

Marcelo (1995) plantea que la formación docente puede entenderse como:

El campo de conocimientos, investigación y de propuestas teóricas y prácticas que, dentro de la Didáctica y Organización Escolar, estudia los procesos mediante los cuales los profesores en formación o en ejercicio se implican individualmente o en equipo, en experiencias de aprendizaje a través de las cuales adquieren o mejoran sus conocimientos, destrezas y disposiciones, y que como prácticas permiten intervenir profesionalmente en el desarrollo de su enseñanza, del currículo y de la escuela, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación que reciben los alumnos (p. 13).

La postura de Marcelo (1995) posee como aspectos interesantes la visión de la formación docente como un campo de conocimiento dentro de la didáctica escolar, afirmando

su intervención en el desarrollo de la enseñanza y los procesos educativos. Sin embargo, su posición es un tanto rígida, ya que la concibe solo como un objeto cognoscible que puede ser comprendido o conocido, dejando de lado aspectos de igual o más relevancia como lo es su función transformadora y el desarrollo personal e integral del individuo que lo induce a la mejora profesional y personal.

Bajo esta premisa academicista, la formación docente interviene en los aspectos profesionales de la persona, limita su accionar sólo al mejoramiento de la calidad de la enseñanza que se ofrece y se centra en la transmisión de conocimientos. La diversidad de posiciones con relación a la preparación profesional de los profesores justifica la revisión del modo en que esta actividad se concibe y organiza.

Manzano Soto et al. (2015) destacan los aportes de Debesse, (1982), que distingue los conceptos de autoformación, heteroformación e interformación. La autoformación incluye todas las actividades realizadas por iniciativa de la persona de manera individual y autónoma. La heteroformación se desarrolla y organiza de forma externa a la persona sin el compromiso del participante y la interformación es realizada mediante el trabajo en equipo.

Estos autores también refieren los trabajos de Penau, (1985), quien plantea una visión distinta de la autoformación y heteroformación, a la vez que introduce la ecoformación. Para este autor, la autoformación se refiere a la forma en que el individuo se apodera de los contenidos de la formación que desarrolla. La heteroformación alude a la que se recibe de otros y la ecoformación a la acción sobre el ambiente y las cosas.

Al desarrollo de los tipos de formación a los que se ha hecho mención hasta ahora, se le suma la mediación de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones como fruto del crecimiento exponencial de las sociedades del conocimiento, las cuales fomentan la diversidad y aprovechan las múltiples formas de aprendizaje, desde los saberes rudimentarios hasta los científicos y tecnológicos. Por lo tanto, se requiere de individuos con capacidades necesarias no solo para obtener información, sino también para entenderla, que les posibilite transformar su vida y mecanismos de supervivencia (UNESCO, 2019b).

En el marco de la sociedad del conocimiento en rápida evolución en la que nos encontramos, emergen nuevos escenarios a modo de espacios de formación, como es el caso de las redes sociales, sean estas dedicadas al ocio o al trabajo. En estos ambientes virtuales formativos se propicia el aprendizaje social, porque, como su nombre lo indica, se realiza con el uso exclusivo de las redes sociales. Una de sus principales características es que se produce en ambientes formales o informales. Es habitual que a través de estos medios se encuentren las denominadas comunidades de práctica, donde un grupo de personas con intereses en común comparten sus experiencias (Manzano Soto et al., 2015).

La penetración de los individuos en estos medios es un fenómeno que aumenta de manera vertiginosa, siendo pocas las personas que hoy en día no poseen un perfil en algún tipo de red social o la emplean en su vida diaria (Rodríguez Revelo et al., 2021). Mediante el uso de estas herramientas como espacios formativos se propicia el aprendizaje autónomo, grupal y colaborativo, convirtiéndose en un plus para la formación docente que debe ser aprovechado por los maestros interesados en formarse de manera permanente.

El andamiaje que las herramientas tecnológicas brindan, permite que los procesos de adquisición del conocimiento de los docentes sean más nutritivos, diversos y accesibles, debido a la facilidad que ofrecen para planificar, organizar y ejecutar las actividades en los espacios de aprendizaje como componente del desarrollo de sus habilidades, desde su formación inicial hasta su perfeccionamiento permanente durante toda su vida.

Sin embargo, se requiere que los profesores desarrollen habilidades digitales para hacer un uso formativo de las tecnologías. UNESCO (2019b) señala que la formación de los docentes y su perfeccionamiento profesional en materia de TIC es esencial para lograr mejor desempeño en las aulas. Además, los maestros deben desarrollar las competencias necesarias en el uso y manejo de las TIC, para propiciar que sus alumnos desarrollen las capacidades digitales para la vida y el trabajo.

Así pues, la sociedad cuenta cada día más con mayores oportunidades de formar a sus docentes, aunque la concepción instrumentalista que se le ha dado a este proceso limita la participación de los profesores como actores sociales fundamentales en la construcción de

una sociedad más justa, igualitaria y progresiva (Pulido, 2019). Por tanto, es pertinente entender los prototipos con los que se cuenta para la formación de los maestros.

Modelos de Formación Docente

A lo largo de los años, la formación docente ha cobrado vital importancia para el desarrollo efectivo del proceso educativo, en ella descansa la responsabilidad de preparar a quienes tienen la tarea de formar a otros. Desde esta perspectiva, se encuentran diferentes enfoques teóricos que pueden actuar como ejes transversales en la búsqueda de una conceptualización adecuada.

Liston y Zeichner (1993) señalan la existencia de tradiciones en la formación docente que, aunque se refieren al contexto norteamericano, sus ideas son aplicables en otros contextos. Definen a la tradición como un “argumento que se mantiene a lo largo del tiempo” (p. 27), a partir del cual se definen cuestiones fundamentales como la finalidad de la formación, sus aspectos centrales y una visión de la docencia como profesión. En concreto, identifican las siguientes: Académica, de Eficacia social, Desarrollista y Reconstruccionista social.

De Lella (2003), por su parte, señala cuatro modelos que describen las dimensiones relacionadas con la tarea educativa y de manera muy específica con la enseñanza. Estos modelos pueden presentar en sus conceptualizaciones elementos similares, contradictorios o contrapuestos, por lo que no aluden a una concepción pura o inalterable de la formación. Los primeros tres, denominados: práctico-artesanal, academicista y tecnicista-eficientista son analizados críticamente a fin proponer como modelo alternativo el hermenéutico reflexivo, como un referente teórico al que deben aspirar los sistemas educativos en la formación de docentes.

El modelo práctico-artesanal entiende la enseñanza como una actividad que sigue las técnicas tradicionales de la formación, y que atendiendo a esta idea se aprende en el taller (en este caso, la escuela). Desde esta visión, el aprendizaje del ejercicio profesional se obtiene de la inmersión en la cultura de las instituciones escolares, mediante el cual el docente se

desarrolla dentro del centro educativo, adaptándose a la cultura establecida y heredando los hábitos de quienes hacen vida en las instituciones de enseñanza.

A diferencia de lo anterior, el modelo academicista detalla que es fundamental para el docente adquirir conocimientos consolidados a partir de las asignaturas que imparte. De esta manera, deja de lado los conocimientos de carácter pedagógico que se considera pueden obtenerse de la experiencia. En este modelo se fortalece la idea de que cualquier profesional con formación en un área académica determinada puede ser docente.

El modelo tecnicista-eficientista concibe a la enseñanza como un proceso técnico basado en la eficiencia de los productos que se generan de ella. El profesor es considerado un técnico que aplica simplificada las directrices curriculares de las instancias expertas, con el propósito de obtener resultados en la conducta y en el rendimiento de los alumnos. Aquí, lo esencial no es el manejo de los conocimientos científicos sino la capacidad de transmitir.

En contraposición a lo planteado en los modelos anteriores, De Lella (2003) presenta el modelo hermenéutico-reflexivo, el cual concibe a la enseñanza como una actividad compleja, determinada e influida por los contextos a nivel macro, en lo social, educativo e institucional; con aspiraciones morales, éticas y políticas. En suma, se busca formar un docente que debe enfrentar con creatividad las situaciones diarias que se presentan en el quehacer educativo, para las cuales no existe una receta específica o técnicas infalibles de resolución de problemas. Un docente con valores, comprometido, competente y abierto.

Davini (2015), también identifica enfoques para la formación docente. En primer lugar, está el denominado “clásico”, el cual entiende que la preparación de los maestros es un campo para aplicar conocimientos, métodos y técnicas de enseñanza. En segundo lugar, se refiere al enfoque de “tradición académica”, que apuntaba a objetar la formación pedagógica y metodológica por considerarla sin rigor científico, cuya premisa fundamental es que mientras más cercano a las ciencias básicas, mayor estatus y conocimiento académico se ostenta. En tercer lugar, aparece la “tradición tecnicista” que continúa la visión de formación como campo de aplicación, sumando y desplegando un conjunto de técnicas e

instrumentos como la planificación de objetivos operacionales, el uso de las técnicas grupales, de los recursos instruccionales, la instrucción programada y la medición.

A diferencia de lo expuesto por De Lella (2003), Davini (2015) señala la existencia de enfoques con diversas concepciones alternativas, dentro de las cuales destaca el enfoque del docente investigador; el cual abarca las dimensiones social, institucional e interpersonal del ámbito técnico de la docencia. Del mismo modo, el enfoque de concepción naturalista caracterizado por considerar que las escuelas y las aulas son espacios para narrar, describir y comprender. Su base es el registro la observación y la narración para su posterior reflexión por parte del docente.

Destaca Davini (2015), que se ha dado una revitalización del enfoque de tradición académica de forma simultánea a los aportes de estos nuevos modelos de formación a partir de la llamada “transposición didáctica”, cuya contribución se basa en considerar a la enseñanza a partir de parámetros provenientes del contenido a emplear, percibido como variante fundamental de este proceso.

Tabla 4

Teorías que subyacen en los modelos de formación docente

Autores	Liston y Zeichner (1993)	De Lella (2003)	Davini (2015)	Teoría de sustento
Modelos		Práctico artesanal	Clásico	Modelamiento social
	Académica	Academicista	Académica	
	Eficacia Social	Tecniciستا-eficientista	Eficientista	Conductismo
			Tendencias no consolidadas	Procesamiento de la información
	Desarrollista			Cognitiva

	Social	Hermenéutico reflexivo		Crítica
--	--------	------------------------	--	---------

Es conveniente resaltar que la teoría cognitiva que influye en la evolución del concepto de transferencia también aparece como un referente para la formación de los profesores en el modelo Desarrollista de Liston y Ziechner (1993) y en las tendencias no consolidadas que menciona Davini (2015), como se detalla en la Tabla 4. Es importante destacar la presencia de la Teoría Crítica como fundamento del modelo hermenéutico reflexivo de De Lella (2003), por cuanto esta visión se articula directamente con la premisa de que la preparación profesional de los maestros va mucho más allá de los discursos técnicos y eficientistas, ya que está en relación con la idea de la mejora permanente a partir del proceso de revisión de las propias prácticas.

La formación docente, enfocada en desarrollar docentes críticos y reflexivos, capaces de comprender su entorno y mejorarlo, siempre será lo deseado por todos los preocupados por la mejora de la educación. En este orden de ideas, Paiva (2005) se refiere a la pedagogía liberadora de Paulo Freire como aquella encaminada a desarrollar el pensamiento de los seres humanos, que los impulse a comprenderse mejor, plantear sus opiniones, reflexiones e ideas para la resolución de problemas, orientada a la inserción de mejores ciudadanos a la sociedad y promoviendo el bienestar propio.

Se asume que la formación docente debe proveer al docente de las estrategias y conocimientos necesarios para aplicar lo que aprendió en el contexto de su propia preparación. De allí que enseñar a “leer el mundo” sea una de las mejores formas de rebasar las complejas situaciones educativas y sociales de la actualidad.

De igual modo, la formación docente debe proveer la oportunidad de transferencia de los conocimientos que se obtienen al contexto de las aulas, siendo considerada como el medio facilitador de los aprendizajes, por ser el escenario fundamental de la escuela en el cual los maestros, estudiantes y la comunidad educativa interactúan de forma cotidiana. Este espacio debe propiciar un ambiente de enseñanza horizontal donde el aprendizaje sea el eje transversal de todos los procesos que allí se realizan (Martínez, 2013).

En línea con lo expuesto, Avalos (2002) señala que la formación docente no debe centrarse solo en el desarrollo de las actividades dirigidas a la preparación de los individuos para promover un plan de estudio y lograr resultados de aprendizajes, sino que debe facilitar el entendimiento del docente acerca del aspecto social y cultural donde se desenvuelven los maestros. Las actividades implícitas en este proceso deben ir más allá de los aprendizajes curriculares, por lo que la misma autora plantea que de esta manera se facilitará que el docente desempeñe con éxito las funciones inherentes a su profesión. Esta postura permite una descripción más holística de la formación docente, al abarcar aspectos integrales del individuo y su contexto.

Nieva y Martínez (2016), dentro de esta concepción integral de la formación docente, la definen como:

Un proceso de aprendizaje pedagógico desde las potencialidades de los sujetos implicados, sistemático, investigativo y dialógico, de configuración y auto transformación del docente, que abarca componentes educativos, el vínculo cognición - afecto, orientado al aprendizaje significativo y desarrollador que responde a las necesidades de desarrollo personal de sí y de sus estudiantes, donde la cultura, la comunicación e interacción social son mediadores esenciales (pp. 18-19).

Como se ha visto hasta aquí, desde la perspectiva presentada por los diversos autores, la formación docente toma carácter procesual y aborda aspectos de suma importancia como la transformación personal del docente y el vínculo cognitivo- afectivo dirigido al desarrollo de los estudiantes y propiamente del maestro. Basado en estos planteamientos, la formación docente es concebida como un proceso permanente que busca la mejora de los involucrados tomando en cuenta la cultura educativa, las interacciones sociales y la comunicación como entes que intervienen en la actividad educativa. Esta postura lleva a considerar visiones más amplias del proceso formativo, partiendo de las necesidades de los actores.

La formación docente vista desde el enfoque del reconocimiento de saberes y del poder transformador de los maestros, nos invita a establecer una diferencia entre la visión de formación como capacitación y aquella que la entiende como un proceso que conduce al desarrollo profesional. De esta manera hablar de formación es hablar de crecimiento y

proyección profesional y personal (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN, 2022).

En la línea de lo anterior, se reconoce a los maestros como sujetos que no solo facilitan aprendizajes en sus alumnos, sino que son sujetos ellos mismos de constantes aprendizajes. Por lo que, los conocimientos no solo se refieren al contenido disciplinar, sino que deben fomentar que los docentes se reconozcan como personas que aprenden permanentemente. De esta manera los programas formativos deberían estar enfocados o incluir contenidos que promuevan el crecimiento personal (MEN, 2022).

En definitiva, la formación docente se encuentra frente a un gran desafío, por un lado, debe ofrecer a los maestros actualización permanente de los conocimientos, estrategias y técnicas de enseñanza para brindar mayores oportunidades de aprendizaje a los estudiantes; por el otro, debe generar un proceso de reflexión de la propia práctica que permita transformar su quehacer educativo y promueva el crecimiento personal y profesional.

Enfoque por Competencias en la Formación Docente

En la República Dominicana, desde el año 2016 se ha popularizado el enfoque por competencia como una propuesta en la formación docente. Su génesis se encuentra en el campo laboral, la cual propone el desarrollo de la capacidad de hacer de una persona en un contexto determinado y de forma eficiente. Más adelante ha sido adoptado en el ámbito educativo incorporando en sus fundamentos las teorías del aprendizaje que le dan sustento (Conductista, Funcionalista, Constructivista). En tal sentido, asume significados diferentes dependiendo de la teoría que lo describa, por lo que no existe una conceptualización unificada sobre este enfoque (Castellanos et al., 2012). Sin embargo, existe coincidencia en que un programa formativo asociado al enfoque por competencias supone una vinculación directa con las tareas que las personas realizan en el ejercicio de su trabajo.

En este orden de ideas, para la teoría conductista las competencias se refieren a las conductas que derivan de una tarea específica o el rendimiento esperado de la persona. Para la funcionalista, tienen que ver con los resultados del desempeño requerido para una determinada ocupación. Ya en la perspectiva constructivista se hace alusión a la construcción

que hace el sujeto de su propio aprendizaje que le facilita la apropiación del conocimiento (Pavié, 2011).

Para el MINERD (2016b), las competencias son “la capacidad de actuar de manera eficaz y autónoma en contextos diversos movilizando de forma integrada, conceptos, procedimientos, actitudes y valores” (p. 38). En consecuencia y según esta perspectiva, se debe propiciar el aprendizaje significativo y la funcionalidad del aprendizaje. Con relación al aprendizaje significativo, se asume que “aprender implica la construcción del conocimiento en función de referentes con sentido para la persona, a partir de lo cual transforma sus esquemas mentales, para dar respuestas a las diferentes situaciones que se le presentan” (p. 37). Mientras que la funcionalidad del aprendizaje se refiere “a la construcción y movilización del conocimiento y su aplicación en un determinado contexto para responder a una situación, resolver un problema o producir nuevas realidades” (p. 37).

De modo que, el enfoque por competencias en el ámbito educativo tiene que ver con la adquisición de conocimientos de una determinada tarea para luego ser aplicada en un contexto particular. En el caso de la formación de docentes se asocia con el desarrollo de destrezas o habilidades específicas para ser llevadas a la realidad del aula. En ese sentido, la funcionalidad del aprendizaje que implica la movilización del conocimiento está haciendo alusión explícita al proceso de transferencia.

Espinosa Freire (2019) plantea que el enfoque por competencias, como una propuesta para la formación docente, puede considerarse como “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella” (p. 22). El autor afirma que las competencias son observables y medibles a través del desempeño de la persona en un ambiente determinado.

En consecuencia, en el caso de los docentes, una formación basada en competencias es aquella que puede evidenciarse en la práctica cotidiana de los maestros. Es decir que las habilidades y conocimientos que se obtienen de las acciones formativas se emplean en el campo de trabajo en los procesos de enseñanza. Por lo que esta perspectiva va de la mano con el concepto de transferencia de la formación que se plantea como objeto de investigación de esta tesis

Características de la Formación Docente

En afinidad con la concepción presentada en la sección anterior, Izarra Vielma (2010) le atribuye a la formación docente ciertas características que la convierten en un proceso transformador orientado al perfeccionamiento personal y profesional. De acuerdo con estas particularidades dicho proceso es complejo debido, en gran medida, a que intervienen múltiples actores; es amplia y abierta por su naturaleza integradora de distintas áreas y por recibir las opiniones de diversos sectores. Además, es influida por el contexto, se da en etapas (inicial y permanente) y se mantiene en constante desarrollo.

La formación docente (inicial o permanente) cumple con su función cuando propicia la transferencia de lo aprendido a la práctica educativa. La misma debe estar orientada a responder a las demandas formativas de los propios maestros, sus estudiantes, de las instituciones educativas donde se desempeña el profesor y las necesidades del contexto inmediato y de la sociedad en general.

Conviene resaltar la visión de proceso que presenta la formación docente de acuerdo con los diversos autores y su carácter sistemático, que permite identificar fases o etapas. Desde esta premisa, Feiman (1983, en Marcelo, 1995) distingue cuatro etapas del proceso formativo:

Fase pre-entrenamiento. Hace referencia a las experiencias previas que han vivido los aspirantes a maestros, por ejemplo, durante su vida como estudiantes.

Fase de formación inicial. Es la etapa de preparación en una institución académica de manera formal, que titula a la persona para ejercer la función de maestro. Para la mayoría de los maestros esto ocurre en el ámbito universitario.

Fase de iniciación. Es la etapa cuando el maestro inicia sus primeros años de ejercicio profesional en la que, a través de la experiencia y la práctica, adquiere aquellas características propias que lo definen como profesor.

Fase de formación permanente. Esta es la última fase que menciona el citado autor, la cual incluye todas aquellas actividades planificadas por las instituciones, o bien las que

realice de manera individual el propio maestro para propiciar su desarrollo profesional y el perfeccionamiento de la enseñanza.

Las etapas o fases que se le atribuyen a la formación docente, aunque autónomas pueden ocurrir de manera simultánea con cierta interdependencia. La relación entre estas puede explicarse tomando en cuenta que la fase de iniciación puede ocurrir al mismo tiempo o incluso antes que la formación inicial, o que durante esta se realizan cursos o talleres que pueden ser identificadas como parte de la formación permanente. Sin embargo, la clasificación antes presentada sirve como una referencia teórica para comprender las particularidades de cada momento.

Formación Permanente

La definición de formación permanente se asume a partir de las etapas presentadas; sin embargo, es necesario reconocer que también se puede identificar como formación continua o aprendizaje a lo largo de la vida; cuestión que requiere ser aclarado para los fines del interés del presente estudio.

El término aprendizaje a lo largo de la vida fue presentado por Faure (1972) en el informe de la UNESCO (La educación y el destino del hombre), el cual hace referencia al aprendizaje dentro y fuera de las instituciones educativas y a su alrededor. Este concepto fue retomado en el informe de Delors (1996), para significar que la educación es un proceso dinámico y sistemático que se desarrolla durante toda la vida.

Luego de que la UNESCO hiciera estos planteamientos, puede notarse cómo la educación a lo largo de la vida ha sido objeto de interés de las políticas educativas de diversos países, especialmente en el contexto europeo. A partir de los años 1990, se comienza a emplear el término formación permanente, entendiéndose de acuerdo con Belando (2017) como aquella “que abarca todas las experiencias de aprendizaje, ya sea formal, no formal o informal, que se tienen a lo largo de la vida del individuo” (p. 223). Y que considera cuatro aspectos fundamentales: el protagonismo del alumno, las oportunidades equitativas, la calidad educativa y la congruencia.

En función de lo anterior, se puede afirmar que la Formación Permanente, tal como se describió a partir del trabajo de Feiman (1983, en Marcelo, 1995), conceptualmente se puede ubicar dentro de la propuesta de la UNESCO (1972, 1996); sin embargo, tiene su particularidad pues mientras este último se refiere a todo tipo de aprendizaje, el primero se vincula con lo propiamente educativo y el fortalecimiento de la función docente, por lo que, los límites entre ambos pueden resultar difusos. Autores como Bañobre et al (2015) consideran que la formación permanente debe contemplar la mejoría integral y duradera del ser humano a lo largo de toda su vida. Que cada individuo debe afrontar la imperante necesidad de exaltar todo el tiempo sus destrezas, pericias y cualidades, para desempeñar de manera óptima sus funciones.

En este orden de ideas, la formación permanente es considerada como un proceso de carácter continuo, extenso, constante y flexible, que ocurre durante el desempeño de las distintas funciones docentes. Camargo et al. (2004) señala que la formación permanente del docente debe comprenderse como una transformación que le posibilita desarrollar su ejercicio pedagógico y profesional de forma significativa y relacionada con los entornos sociales en los que se desempeña y a las poblaciones que atiende.

En concordancia con lo anterior, la formación permanente debe descansar en la reflexión del docente sobre su propia práctica, de modo que permita explorar sus creencias implícitas, sus esquemas de funcionamiento, sus cualidades y sus valores, efectuando un proceso continuo de autoevaluación que dirija su desarrollo profesional (Mastro, 2002). Por su parte Paz (2005, en Vargas, 2010) asevera que, la formación permanente es un proceso relacionado a la praxis habitual de quienes desempeñan la labor docente y promueve la autoformación, que es un proceso fundamental por la capacidad de generar las modificaciones y renovaciones en las estructuras internas de las personas y en el ambiente donde trabajan.

Desde el punto de vista de la formación permanente, como una acción que promueve la autoformación, es importante destacar que existe un factor de responsabilidad personal. Resulta determinante el involucramiento de los individuos que se embarcan en la formación permanente, específicamente en la actualidad, ya que existen diversas formas y recursos que permiten su desarrollo de manera autónoma; desplazando las formas tradicionales donde se

pensaba que los individuos debían aprender los contenidos que otros han elegido. Las herramientas tecnológicas y las aplicaciones sociales fomentan y facilitan los procesos auto formativos generando ambientes virtuales y accesibles (Manzano Soto et al., 2015). Es evidente la vinculación conceptual existente entre la autoformación y la formación permanente, que implica aprovechar los recursos que tiene el sujeto a su alcance en la sociedad del conocimiento para rebasar las formas tradicionales de formación (Sarramona López, 1999),

Dujo y Rodríguez (2007) conciben la autoformación como la capacidad de los individuos para detectar y suplir sus necesidades formativas. Estos autores la consideran como una competencia transversal que incluye dimensiones como las cognitivas, procedimentales, emocionales, actitudinales y valorativas de sus capacidades y limitaciones.

La autoformación, de acuerdo con Manzano Soto et al. (2015), ha debido su crecimiento a cuatro factores claves que le han permitido consolidarse. El primero de estos, es la visión de las organizaciones para formar a sus empleados en sus trabajos. El segundo, es el crecimiento de las tecnologías y proliferación del internet. En un tercer lugar, se encuentra la necesidad de métodos pedagógicos alternos en rechazo a los modelos tradicionales. Por último, se refiere al surgimiento de modelos y enfoques que tienen como centro a la persona. Estos autores señalan que en la autoformación intervienen tres enfoques fundamentales como son el psicológico, el sociológico y el pedagógico.

Tal como se aprecia, esta visión reafirma la noción de la formación continua, concebida como un proceso permanente que no se circunscribe a la etapa de formación inicial o concluye con la graduación en posgrado, sino que se desarrolla como un camino de largo alcance mediante el cual se reformula la idea y conducta socio profesional del docente (De Lella, 2003).

En adición a esto, Tejada Fernández y Ferrández Lafuente (2012) refieren que la formación permanente está dirigida al desarrollo de las habilidades laborales que permiten un mejor desempeño en la labor realizada de manera combinada, por lo que aumenta la rentabilidad de la organización a través de la mejora profesional y personal de sus colaboradores.

Es pertinente señalar que la formación permanente se ve influenciada por los constantes cambios sociales, económicos y políticos que se suceden a diario. Preparar a los docentes para enfrentarse a ello, se constituye en uno de sus más grandes desafíos. Esto implica contar con profesionales capacitados que procedan responsable y comprometidamente con el desarrollo social de los pueblos. Por lo tanto, la formación ofrecida debe estar orientada al quehacer educativo y no puede ser espontánea o accidental.

En este orden de ideas, Vite (2017) señala que, un proceso formativo para los docentes de cualquier nivel educativo debe estar basado en los conocimientos y habilidades integrales que permita el desarrollo de las funciones que demanda la profesión docente. Las áreas de competencia a las que puede estar orientada la formación podrían ser, el conocimiento teórico de la asignatura que enseña, el análisis del desarrollo y comportamiento humano, la enseñanza basada en valores y las estrategias de enseñanza y aprendizaje, con la mediación de las herramientas tecnológicas.

Tomando como referencia los planteamientos de los autores citados anteriormente y para los efectos de este trabajo, se concibe como formación permanente al proceso reflexivo de cambio y transformación realizado durante toda la vida del individuo, dirigido a mejorar integralmente su desempeño, estrechamente relacionado con su práctica pedagógica y su desarrollo profesional. En tal sentido, se entiende la formación continua, formación permanente y aprendizaje durante toda la vida como sinónimos por su carácter integrador y desarrollador de las potencialidades de los sujetos.

Características y Beneficios de la Formación Permanente

Autores como Bañobre et al. (2015) destacan algunas características propias de la formación permanente. Al respecto señalan que su propósito es el perfeccionamiento del docente para su progreso competitivo y humano. Por otra parte, sus objetivos son de carácter ampliar, aumentar, progresar, actualizar, integrar conocimientos, pericias, destrezas, y propiciar el avance y el fortalecimiento de valores.

Tejada Fernández y Fernández Lafuente (2012) identifican beneficios de la formación permanente que pueden clasificarse según se relacionen con las personas o las instituciones

educativas. En cuanto a su relación con las personas, se incluyen cuestiones como el fortalecimiento de la autoestima, puesto que se logra mayor seguridad en el desempeño profesional, favorecer el aprendizaje a lo largo de la vida, contribuir con la mejora del lugar de trabajo y la integración de su personal y promover la adquisición de competencias, lo cual genera, a su vez, mayor empleabilidad y el desarrollo integral.

En cuanto a su relación con las instituciones educativas representa un aumento de la competitividad, lo cual es un gran beneficio dada las dinámicas de funcionamiento de los sistemas educativos. También se logra la integración de todo el personal que está en condición de dar rápida respuesta a necesidades específicas de la actividad laboral y, por tanto, los procesos de adaptación frente a las innovaciones que se puedan promover a partir de las políticas educativas.

En el ámbito educativo es necesario destacar que unos de los aspectos más importantes de las acciones formativas es la transferencia de la formación permanente a la práctica educativa (objeto de estudio de esta investigación). En este sentido, Flores (2004) señala que de todos los elementos que inciden en la formación del docente, el más importante es la transferencia en la acción. Bajo su óptica, si esta se produce la práctica educativa es transformada, ya que la transferencia y el proceso de formación se constituyen en mecanismos fundamentales de la mejora cualitativa en el trabajo de los docentes.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

El acercamiento al objeto de estudio de esta tesis doctoral se realizó bajo el paradigma de investigación cualitativo que, en palabras de Villalobos (2019), se caracteriza por ser emergente y reflexivo, en el que sus componentes son modificados o alterados de acuerdo al avance de los demás componentes. Tanto las actividades como el problema de investigación, el propósito, el desarrollo y la modificación de la teoría; así como la metodología, la recolección y el análisis de los datos, ocurren con frecuencia al mismo tiempo e influyen sobre los otros.

En ese sentido, esta investigación busca comprender los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas involucradas. En este caso, explicar desde las perspectivas de los docentes del Nivel Secundario, sus concepciones sobre la transferencia de la formación permanente, caracterizar los tipos de formación permanente y establecer las condiciones que favorecen y dificultan la transferencia de la formación a la práctica.

Diseño y Tipo de Investigación

Para Martínez (2006), la investigación cualitativa se caracteriza por identificar, esencialmente, la naturaleza de las cosas y su composición dinámica, que permite el conocimiento pleno de su conducta y expresiones. Strauss y Corbin (2002) afirman que, los estudios cualitativos pueden ser útiles para conocer a profundidad un fenómeno y comprender elementos de complejidad como los sentimientos, pensamientos y emociones de los sujetos.

En el marco de las investigaciones cualitativas, el diseño se refiere al abordaje general en el cual se enmarca el estudio; que se caracteriza por ser más flexible y abierto, y las acciones a desarrollar se determinan por los participantes y el recorrido de los hechos, de manera que el diseño se va adaptando a las condiciones del escenario (Salgado, 2007).

En el caso que nos compete se trabajó bajo el diseño fenomenológico que, de acuerdo con Salgado (2007), se basa en las experiencias individuales de los participantes (en esta ocasión la formación permanente y la transferencia de la formación a la práctica educativa) y la recolección de la información de campo. Por lo tanto, esta investigación se inscribe en el enfoque cualitativo con diseño fenomenológico de campo, porque los datos fueron

recolectados directamente en los escenarios donde se desarrollan los fenómenos estudiados, específicamente en cinco instituciones del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), los diseños de investigación pueden ser de tipo exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, para efectos de este trabajo se desarrolló una investigación explicativa, puesto que se tiene como propósito ir “más allá de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos” (p. 95). Villalobos (2019) señala que los estudios de carácter cualitativo tienen como finalidad el conocimiento de la realidad social, desde una mirada particular, histórica y desde la perspectiva de los actores principales, o sea una visión interna de los fenómenos. En esa dirección, la presente investigación se propuso revelar el proceso de Transferencia de la Formación permanente a la práctica educativa de un grupo de docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, en Gaspar Hernández.

Método

Según lo que propone Martínez (2006), cuando en una investigación el objeto de estudio sólo puede ser captado “desde el marco de referencia del sujeto que las vive y experimenta” (p. 137), debe ser estudiado mediante la aplicación del método fenomenológico. En este caso particular, se trata de la transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes, para lo cual es indispensable acercarse a sus vivencias y la forma como interpretan su propio proceso de formación y aplican lo que allí aprenden.

Martínez (2006) explica que el método fenomenológico consta de etapas que, de acuerdo con Leal (2003), “corresponden a un momento fenomenológico en particular, en el que el investigador pone en funcionamiento, de manera primaria, procesos específicos de pensamiento” (p. 53). En esta investigación se siguieron las siguientes etapas: previa, descriptiva, estructural y la discusión de resultados.

En cuanto a la etapa previa, esta consistió en la clarificación de los presupuestos, la cual supuso establecer un punto de partida riguroso que comenzó con la elaboración del plan de investigación que luego se concretó en los capítulos I (definición del problema) y II (exposición de las teorías sustantivas).

En la etapa descriptiva, se procedió, como su nombre lo indica, a realizar la descripción del fenómeno lo cual implicó la selección de las técnicas y el diseño de los instrumentos de recolección de datos (que se presentan más adelante), su aplicación y sistematización. Esta información se encuentra en el presente capítulo metodológico.

La etapa estructural consistió en el estudio de la información recolectada. Se procedió al análisis de la información obtenida de la aplicación de los instrumentos diseñados, se intentó hacer emerger una estructura categorial para dar respuesta a los cuatro objetivos específicos planteados y se presenta en el capítulo IV de la tesis.

Finalmente, en la etapa de discusión de los resultados se derivaron constructos teóricos para explicar el proceso de transferencia de los aprendizajes que los maestros desarrollan en su formación permanente.

Técnicas e Instrumentos

Para dar respuesta a los objetivos planteados y en el contexto del método seleccionado se utilizaron los grupos focales los cuales, de acuerdo con Villalobos (2019), consisten “en una reunión de personas, entre seis a diez que conversan de un tema previamente determinado. Su interacción permite la obtención, en un solo momento, de sus opiniones actitudes, percepciones sentimientos o conductas de un determinado hecho social” (p. 290). Esta técnica sirvió para caracterizar los tipos de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario, representó el ingreso al campo de estudio y permitió establecer vínculos con los participantes de la investigación, estos grupos focales se realizaron con veinticinco docentes de cinco centros educativos del Nivel secundario.

Del mismo modo, se utilizaron las entrevistas semiestructuradas de final abierto las cuales, atendiendo a los planteamientos de Villalobos (2019), “se realizan cuando el guion preestablecido se modifica según las respuestas de los informantes” (p. 289). Esta técnica buscaba establecer un proceso de interacción personal entre entrevistados y entrevistadora que de acuerdo con la dinámica surgida iba desencadenando nuevos temas de conversación. A través de estas, se estableció la concepción de los docentes del nivel secundario sobre la transferencia de la formación, y se analizaron los factores de la formación permanente que favorecen y dificultan este proceso. Se realizaron cinco entrevistas con los participantes que

se destacaron por su disposición a participar en los grupos focales atendiendo al interés de la investigación.

Los grupos focales se orientaron a partir de un guion en el que se incluyeron 16 preguntas, las cuales fueron elaboradas atendiendo a los objetivos de la investigación. Es así, que sirvieron para dinamizar la conversación entre los participantes y la moderadora. Esta guía fue sometida a un proceso de revisión por expertos a los fines de garantizar su calidad y adecuación con los objetivos del estudio (Apéndice A).

Para las entrevistas se utilizó una guía de preguntas con final abierto, que contenía 14 temas de discusión que fueron organizadas en forma de señalamientos y ordenados en función de los objetivos específicos que se pretendían abordar. Estos planteamientos se desarrollaron de acuerdo con la dinámica que se iba generando entre los entrevistados y la entrevistadora durante la conversación. A medida que avanzaba el conversatorio surgían nuevos temas de discusión relacionados con el fenómeno estudiado que se iban abordando con el propósito de enriquecer los señalamientos (Apéndice B).

Las conversaciones de los grupos focales y las entrevistas fueron grabadas en formato de audio a fin de captar las expresiones orales que los informantes claves ofrecieron en cuanto al fenómeno abordado. Las grabaciones se realizaron con el consentimiento de los participantes y permitieron captar los testimonios de manera detallada y recuperar datos relevantes de los argumentos en el proceso de análisis de la información que se desarrolló posteriormente.

Informantes Claves

En la investigación cualitativa, la elección de los informantes claves no puede realizarse de forma aleatoria, al azar o de manera descontextualizada. Martínez (2006) señala que se prioriza la selección intencional de los sujetos, porque estos inciden contundentemente en los resultados del estudio.

Los docentes seleccionados de manera intencional para ser los informantes claves de esta investigación fueron incluidos a partir de unos criterios necesarios establecidos por la investigadora, a fin de contar con los sujetos idóneos para los fines de recogida de informaciones según los objetivos planteados. El primer criterio es tener más de dos años de

labor en la institución educativa en la que trabaja, esto sirvió de garantía para que los docentes hubiesen realizado las formaciones que se detallan en la Tabla 5, pues las mismas son de carácter requerido para todos los profesores de los centros del nivel secundario.

Tabla 5

Formación desarrollada en el nivel secundario durante el año escolar 2021-2022

Actividades	Propósito
Jornada de formación	Formación realizada al inicio del año escolar, con el objetivo de orientar a todos los docentes sobre los lineamientos oficiales de los diferentes niveles y modalidades, relativos a aspectos curriculares y de planificación.
Diplomado en herramientas tecnológicas para la docencia en la nueva normalidad	Diplomado de formación dirigido a todos los docentes, con el propósito de proveer las herramientas y competencias para la docencia en la nueva normalidad post pandemia del COVID-19.
Grupos pedagógicos	Son talleres de formación a lo interno del centro educativo, realizado una vez al mes, con el fin de orientar sobre temas pedagógicos de necesidad de los maestros.
Programa de República Digital	Programa piloto orientado a la enseñanza de la tecnología para la enseñanza.
Talleres distritales	Formación realizada desde el distrito educativo dirigido a directores, coordinadores y docentes, con la finalidad de ofrecer información relacionada con los aspectos pedagógicos e institucionales.
Talleres de áreas	Formación dirigida a los docentes de las distintas áreas para tratar aspectos de contenidos y estrategias de enseñanza.
Conferencias focalizadas	Realizadas desde las instancias del Ministerio de Educación.

Los demás criterios de selección fueron: (a) enseñar asignaturas variadas, (b) combinación de maestros nuevos y experimentados en la docencia, (c) estar dispuestos a participar del estudio, (d) poseer habilidades de socialización y comunicación, (e) poseer nombramiento oficial de profesor, (f) disponibilidad de tiempo.

Se seleccionaron docentes pertenecientes a cinco centros educativos del Nivel Secundario del Distrito Educativo de Gaspar Hernández, por cuanto estos cumplen con el criterio de accesibilidad, por ser el espacio de trabajo de la investigadora, tal como se detalla en la Tabla 6.

Tabla 6

Relación de centros seleccionados para el estudio

Nombre del centro educativo	Modalidad	Ubicación
Liceo Hermanos Domínguez López	Académica	Distrito municipal de Villa Magante
Liceo Bejuco Blanco	Académica	Distrito municipal de Joba Arriba
Liceo Villa Progreso	Académica	Distrito municipal de Veragua
Politécnico Prof. Juan Bosch	Técnico profesional	Zona céntrica
Liceo Eugenio María de Hostos	Académica	Distrito municipal de Veragua

Como se muestra en la Tabla 6, los centros educativos seleccionados atienden a toda la geografía del distrito educativo de Gaspar Hernández y recogen las dos modalidades que se ofrece en la educación secundaria de este municipio, de esta manera se contribuye con la necesidad de contar con información diversa que posibilita procesos de comprensión holística.

A su vez, los grupos focales estuvieron integrados por cinco docentes de estos centros que impartieran diferentes asignaturas, en las que se encontraban Lengua Española, Matemáticas, Idiomas, Ciencia de la Naturaleza, Ciencias Sociales e Informática. Los maestros identificados tienen más de dos años trabajando en el lugar señalado, de esa manera les fue posible expresar con mayor seguridad las experiencias de formación permanente recibidas, objetivo que se perseguía a través del desarrollo de la técnica mencionada.

El tiempo en servicio fue uno de los criterios establecidos para la elección de los docentes. El rango de edad en las labores educativas osciló entre cuatro a veinte años, de esta manera los testimonios expresados podrían contener experiencias diversas en cuanto al objeto en estudio. De los 25 docentes participantes 8 son de género masculino y 17 femenino.

Para las entrevistas, se seleccionó el profesor más destacado por cada grupo focal realizado (se refiere a las personas que participaran activamente y mostraran disposición para contribuir efectivamente en el estudio), atendiendo a que la elección se centrara en formar una mezcla heterogénea con la variedad de criterios anteriormente mencionados. En total se realizaron cinco entrevistas semiestructuradas que permitieron profundizar y ampliar las informaciones a fin de cumplir con los objetivos específicos de la investigación.

Procedimiento de Análisis de la Información

Coffey y Atkinson (2003) entienden que el proceso de análisis de la información es un procedimiento continuo durante el desarrollo de un proyecto de investigación y que el mismo debe ser ordenado, académico y con propiedad intelectual. En tanto, a través de ellos se reproducen versiones del mundo social que se está estudiando.

El análisis de los datos cualitativos puede realizarse con soporte de programas computarizados; sin embargo, en esta investigación el proceso analítico se desarrolló manualmente, tomando en cuenta que “el análisis emerge mediante interacciones repetidas con los marcos conceptuales y los datos” (Coffey & Atkinson, 2003, p. 19).

Por lo tanto, para realizar el proceso de análisis de los datos obtenidos se procedió a desarrollar la etapa estructural señalada por Martínez (2006) correspondiente al método fenomenológico, la cual se centra en la inmersión en el estudio de la información incluida en

los protocolos. En tal sentido, se referencian el despliegue de acciones realizadas durante cada uno de los pasos contenidos en esta fase.

Primer paso: lectura general de la descripción de cada protocolo. El proceso de análisis inició con una lectura minuciosa, detenida y rigurosa de la información contenida en cada protocolo, que permitió identificar las ideas expresadas por los informantes claves en cada uno de los puntos de conversación abordados. Posteriormente, se identificaron los códigos o ideas fundamentales de los testimonios de los participantes. Esta profundización fue posible porque previamente se transcribieron a texto los audios de las entrevistas y cada una de las intervenciones en los grupos focales.

Segundo paso: delimitación de las unidades temáticas naturales. Para desarrollar este paso fue necesario leer detenidamente cada código identificado en el paso anterior a fin de disipar las repeticiones, luego se realizó una agrupación atendiendo a la naturaleza de estos que posibilitó la obtención de las unidades temáticas, mismas que una vez que fueron identificadas se describieron atendiendo al sentido que representan dentro del pensamiento de los participantes.

Tercer paso: determinación del tema central que domina cada unidad temática. En este punto se integraron las unidades temáticas identificadas en el segundo paso, se agruparon de acuerdo con su significado y naturaleza. Este proceso de agrupación permitió que se obtuvieran los temas centrales.

Cuarto paso: expresión del tema central en lenguaje científico. Luego de identificar los temas centrales, se les atribuyó un nombre característico fruto de la creatividad de la investigadora, que atendiera a la representación de sus significados y que facilitaran su comprensión; además, fueron explicadas y contrastadas con la teoría.

Quinto paso: integración de todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva. En este punto se llega al “corazón de la investigación”, como lo señala Martínez (2006), donde se analizaron los temas centrales alcanzados a fin de construir las estructuras particulares descriptivas, teniendo en cuenta las características centrales del fenómeno estudiado. Posteriormente se definió, describió y detalló el significado de cada una de ellas.

Estas estructuras particulares descriptivas también fueron identificadas con un nombre de carácter técnico acorde con el campo de estudio al que pertenecen.

Sexto paso: integración de todas las estructuras particulares en una estructura general. Con las descripciones de las estructuras particulares obtenidas en el punto anterior, se realizó un proceso de análisis mediante el contraste de la información del contenido de cada una de ellas, las investigaciones de otros autores y las observaciones de la investigadora para lograr los conceptos emergentes. Una vez identificados, se describió conceptualmente su significado y relevancia, tales definiciones se presentan en el capítulo V de esta investigación como aportes al conocimiento que ofrece el estudio a la comunidad científica.

Principios Éticos Aplicados a la Investigación

Martínez (2006) señala que en la investigación cualitativa no existe una afirmación definitiva; sin embargo, con la intención de producir confiabilidad, validez y rigurosidad al estudio, se consideraron unos procedimientos éticos que se aplicaron antes, durante y al final de este proceso que asume la metodología fenomenológica como fundamento.

Los principios éticos considerados en esta investigación toman en cuenta en primer lugar, la fase previa del método fenomenológico correspondiente a la clarificación de los presupuestos. La misma forma parte de los fundamentos éticos contemplados, porque durante su desarrollo se efectuó un proceso de reflexión, revisión de las ideas y contraste con la literatura.

En segundo lugar, con relación a los sujetos participantes, se aseguró la garantía de confidencialidad. De esta manera, se les aseguró a los maestros que su identidad estaría protegida y no sería revelada, que los datos facilitados serían utilizados exclusivamente para la investigación y que tendrían otras finalidades. En este sentido, se le informó a cada participante del estudio, previo al desarrollo de las entrevistas y los grupos focales, la precaución en el manejo de la información recolectada.

En tercer lugar, se realizó el consentimiento informado a los participantes al inicio de cada grupo focal y las entrevistas, informando el propósito de estas actividades y el objetivo general de la investigación. Del mismo modo, se les comunicaba que las conversaciones serían grabadas en formato de audio, además de informarles sobre las personas que tendrían

acceso a la información recolectada, a lo cual los maestros accedieron aprobando su participación en el estudio y manifestando su conformidad.

En cuarto lugar, para asegurar que los datos recolectados sirvieran para dar respuestas a los objetivos planteados, se realizó un proceso de validación por investigadores expertos de las guías de los grupos focales y las entrevistas. Para ello, se elaboró un instrumento que fue enviado a tres profesionales con competencias en investigación cualitativa, que poseen título de doctores, para que revisaran el documento que serviría de base para orientar las conversaciones desarrolladas (Apéndice A).

En quinto lugar, se realizó un proceso riguroso de análisis de la información recolectada que permitiera comprender la realidad vivida por los sujetos, mediante la transcripción estricta de los protocolos que se obtuvieron en formato audio. Este procedimiento buscaba respetar de manera íntegra las ideas indicadas por los informantes claves y presentar sus planteamientos lo más apegados posible a las expresiones originales (Apéndices B y C). De modo que, las construcciones teóricas que emergieron respondieran a las situaciones experimentadas por los participantes.

Finalmente, para confirmar la validez de los resultados obtenidos, fue necesario acudir a la triangulación metodológica, la cual permitió contrastar la información recabada a través de las dos técnicas para asegurar la consistencia de los datos obtenidos y las interpretaciones realizadas (Hernández et al., 2014). Este proceso facilitó la disipación de los posibles sesgos en la transcripción realizada por la investigadora y sirvió de filtro para generar los conceptos emergentes. Esta triangulación se desarrolló contrastando los datos ofrecidos por los docentes participantes de los grupos focales, con los testimonios expresados por aquellos seleccionados para las entrevistas. Además de la exposición de los resultados con las teorías y el análisis de la investigadora.

Desarrollo del Estudio

La investigación comenzó en el mes de junio del año 2020 cuando, a partir de las experiencias en el doctorado y de las propias vivencias de la investigadora en la actividad laboral, se identificó un interés particular por estudiar el proceso de la transferencia, aunque

inicialmente no se discriminaba conceptualmente entre transferencia de los aprendizajes y transferencia de la formación.

Durante el desarrollo del seminario I se realizó una primera versión del proyecto de tesis, para su realización se cumplieron las siguientes actividades; selección de la problemática de estudio, sistematización del problema, identificación de los objetivos, búsqueda de antecedentes sobre el objeto de estudio, justificación, marco teórico y selección del enfoque metodológico para el desarrollo de la investigación.

En el mes de abril de 2021 comenzó el proceso de revisión de la versión preliminar del proyecto, se ajustaron los objetivos y se realizó el fortalecimiento del marco teórico respectivo. Posteriormente, en el mes de noviembre del mismo año, se elaboraron los instrumentos y en enero de 2022, la validación de las guías por los expertos.

De forma paralela se hicieron los contactos en las cinco instituciones educativas, a los fines de poder tener acceso a los docentes. Una vez que se contó con la aprobación de los directores de los centros educativos seleccionados para el estudio se procedió a desarrollar los grupos focales, durante el mes de febrero 2022.

En abril de 2022 se desarrollaron cinco entrevistas con un docente destacado de cada uno de los grupos focales realizados previamente. De manera simultánea, los datos obtenidos en formato de audio se fueron transcribiendo a texto para el análisis en la etapa siguiente.

En el mes de mayo de 2022, una vez concluida la recolección de los datos, se inició el proceso correspondiente a la etapa estructural mencionada por Martínez (2006), donde se agotaron los pasos del 1 al 5 contemplados dentro de esta fase, a saber; (1) lectura general de la descripción de cada protocolo, (2) delimitación de las unidades temáticas naturales, (3) determinación del tema central que domina cada unidad temática, (4) expresión del tema central en lenguaje científico, (5) integración de todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva.

En el mes julio del año 2022 se desarrolló el paso (6) de la integración de todas las estructuras particulares en una estructura central, donde se construyeron los conceptos emergentes que surgieron de la reducción de la información obtenida. Posteriormente, en el mes de agosto se elaboraron las conclusiones y recomendaciones. Durante el mes de

septiembre, se hizo un proceso de revisión, lectura, organización y enriquecimiento de cada uno de los capítulos de la investigación presentada.

El paso siete, entrevista final con los sujetos estudiados, se cumplió una vez la tesis fue evaluada para asegurar su pertinencia, esta fase consistió diálogos informales que la investigadora sostuvo con los participantes en el contexto de sus actividades cotidianas para darles a conocer los resultados y escuchar sus consideraciones al respecto. De igual manera los hallazgos serán divulgados, a través de seminarios, congresos y publicación de artículos.

CAPÍTULO IV: REDUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN

En el presente capítulo se evidencia el desarrollo del método fenomenológico en el cual, de acuerdo con Martínez (2006), se capta la información desde la percepción de las personas, en este caso las experiencias formativas de los docentes del Nivel Secundario. Una vez que se contó con las descripciones protocolares de los cinco grupos focales y las entrevistas, se procedió a iniciar la Etapa Estructural a fin de delimitar las unidades temáticas naturales que se integraron en un tema central, para obtener la estructura particular descriptiva.

Durante el desarrollo de los grupos focales y las entrevistas, los docentes expresaron sus opiniones relacionadas con la formación permanente y la transferencia de la formación. Para el análisis de la información obtenida, se realizó la lectura detenida y rigurosa de las transcripciones, de forma tal que se pudieran identificar claramente las unidades temáticas, se realizó una lista preliminar que fue objeto de análisis; con el propósito de asegurar su pertinencia, evitar las repeticiones y poder dar respuesta a los objetivos específicos de la investigación.

La información aquí presentada sirvió para realizar la teorización de este estudio, la cual pretende alcanzar el tercer nivel según la propuesta de Martínez (2006). Se logró a través de una reflexión constante de los datos recolectados y, de forma simultánea, se establecieron conexiones entre las estructuras particulares descriptivas que emergieron para adoptar una teoría sustantiva. El proceso de teorización es el resultado de la descripción, manipulación y relación de las estructuras particulares descriptivas.

Para asegurar la pertinencia del análisis realizado, en el texto se incluyen fragmentos de las expresiones de los participantes de los grupos focales. Se identificaron con una secuencia numérica que va del 1 al 5 para cada grupo realizado. Dentro de cada uno de ellos, se enumera a los informantes claves que participaron del mismo, iniciando en el 1 hasta agotar a la totalidad de estos, por ejemplo, un fragmento 2.4 corresponde al docente 4 del grupo focal 2.

Para las entrevistas se utiliza el término entrevistados y se enumeraron del 1 al 5, atendiendo al orden de estas. Se colocan fragmentos del pensamiento de los maestros entrevistados para mayor comprensión de la información. Adicionalmente, se incluye la

triangulación metodológica de las técnicas utilizadas para el análisis de la información recabada.

Resultados de los Grupos Focales

Las estructuras particulares descriptivas obtenidas en los grupos focales relacionadas a la formación permanente junto a las unidades temática y temas centrales que las componen se presentan en tabla:

Tabla 7

Estructuras particulares sobre los grupos focales

Unidades temáticas naturales	Temas centrales	Estructura particular descriptiva
Modalidades formativas	Experiencias	Dinámica de la Formación
Formación cotidiana		
Tecnodocente	Temáticas	
Pedagógico – enseñanza		
Procedimiento Administrativo		
Diversa formación		
Mejoras en el ejercicio profesional	Carrera Docente	Propósitos de la Formación
Desarrollo profesional		
Cualificación		
Reinvención personal	Transformación	
Dimensión emocional		
Periodicidad	Temporalidad	Condiciones de la Formación
Duración		
Aspiraciones docentes	Agentes Impulsores	
Motivadores		
Necesidades de formación		
Obstaculizadores	Condicionantes	

Dinámica de la Formación

La estructura particular descriptiva Dinámica de la Formación integra dos temas: Experiencias y Temáticas. La primera hace referencia a los tipos de actividades que desarrollan los docentes del nivel secundario, aquí se incluyen las iniciativas tomadas por ellos para adquirir nuevos conocimientos independientemente de que sea por decisión propia o bien dentro de procesos planificados por diferentes instituciones (el propio centro, el MINERD o programas de posgrado). En la dinámica inherente a su trabajo, los profesores asumen que múltiples cuestiones posibilitan su formación. En este sentido, el informante 2.4 expresó lo siguiente:

Debemos de tratar de leer los diferentes textos y hacer comparaciones, hago comparaciones de lo que dice un libro verdadero con lo que dice el otro y buscar siempre el mejor significado de los diferentes conceptos a trabajar. A parte de ver documentales debemos de leer, que en la lectura es que esta la vía por la cual se adquiere el conocimiento; es muy importante también los documentales, porque mientras más sentido utilizamos mayor es el aprendizaje, o sea que esas son las fuentes que nos ayudan a seguir avanzando y seguir adquiriendo los conocimientos, las destrezas y las habilidades que demanda nuestra educación.

El testimonio revela la importancia atribuida a este tipo de actividades que responden al interés del maestro por mejorar la enseñanza o aumentar sus conocimientos. Esto coincide con lo señalado por Castañeda y Adell (2013), quienes destacan que en la formación docente pueden existir diferentes escenarios de aprendizaje organizados en dos ejes fundamentales la enseñanza estructurada / sin estructurar y el aprendizaje planificado/ sin planificar, de esa forma generan cuatro tipologías la formal, no formal, informal y autodidacta (autoformación).

En los grupos focales se encontró que se atribuye gran importancia a la autoformación, concebida según Feiman (1983, citado en Marcelo, 1995) como parte de la formación permanente, que es definida por Belando (2017) como aquella “que abarca todas las experiencias de aprendizaje, ya sea formal, no formal o informal, que se tiene a lo largo de la vida del individuo” (p. 223). Es decir, se incluyen aquí las cuatro tipologías mencionadas por Castañeda y Adell (2013).

Cabe destacar que los docentes se auxilian de los diferentes recursos que proporcionan los medios tecnológicos (YouTube, National Geography, Facebook, Radio y TV) e impresos (libros, periódicos, manuales) para enriquecer estas actividades de formación y desarrollar habilidades que les ayudarán a mejorar su desempeño y adquirir nuevos conocimientos.

Con relación a las Modalidades Formativas se vinculan con lo que Castañeda y Adell (2013) identifican como la formación institucional, las actividades formales y la formación de posgrado. En el proceso de recolección de datos se conversó extensamente con relación a esta cuestión, que fue valorada de forma positiva por las posibilidades de formación que ofrecen los propios centros y también la oportunidad de realizar programas de posgrado vinculados con su área profesional, pues se considera que enriquecen el trabajo que realizan en las aulas. En tal sentido, el informante 5.3 señaló:

Continuando con mi disertación, yo me motivé a la maestría porque quería mejorar mi práctica pedagógica y yo decía, pero si yo no estoy haciendo cursos o diplomados en mi área. Yo necesito indagar más, investigar más. Porque así, si yo hago la maestría, tengo mejores conocimientos. Entonces creo que ha sido de buen provecho, porque tenemos como dos años que la terminamos y después de 2 años, como que estoy más descansada en el aula, me manejo mejor con los estudiantes en mi área, pero tú sabes que hay estudiantes que están un poco rezagados y nunca se motivan. Pero sí, le hemos sacado provecho, motivándolos para que continúen estudiando y el área que me tocó a mí. A veces se siente, como dice mi compañera aquí, que ellos dicen que es el cuco (la matemática), pero después que hicimos ese curso casi 3 años ¿verdad? creo que nuestra práctica pedagógica, en lo personal, ha mejorado. Me motivé por eso, por la práctica pedagógica y creo que así vamos a ir lográndolo con ellos.

El segundo tema central “Temáticas” evidencia la diversidad en los tópicos de formación desarrollados por los docentes, en la que se combinan los contenidos formativos vinculados con el fortalecimiento de la enseñanza y el trabajo en el aula (estrategias, recursos, evaluación), las actividades orientadas al trabajo docente que no están relacionadas directamente con el trato explícito al estudiante (planificación, aspectos administrativos), la

formación vinculada al uso de la tecnología y otras cuestiones que no tienen que ver con la docencia, pero que son vistas como importantes en el contexto escolar.

En este tema se consideran las actividades de carácter formal vinculadas a una institución educativa, aquellas realizadas de manera autónoma y las desarrolladas previo al ingreso al servicio educativo como profesor. Es de destacar, la multiplicidad de tópicos como una característica resaltante, ya que se trata de atender la variedad de tareas que desarrolla un maestro además de su dimensión personal, en este sentido el informante 1.2 señala:

Bueno, nosotros siempre por vía del grupo de gestión nos están formando, siempre con lo que es las planificaciones, los temas de planificación. También hacen mucho hincapié, porque ahora mismo estamos trabajando mucho con lo que es virtualidad, los manejos adecuados de las herramientas virtuales. También nos han formado en situaciones de superación personal siempre... aquí estamos recibiendo uno que otro taller que tiene que ver con el reforzamiento y siempre ir innovando como docente: ¿qué hacemos? ¿cómo lo hacemos? y así sucesivamente.

Por su parte, el informante 3.3, apunta que:

En mi caso, voy a citar los últimos cursos, porque son las últimas experiencias, porque yo aproveché el tiempo de Pandemia; como no estábamos trabajando de manera presencial podían darle la oportunidad a uno de hacer muchos cursos. Entonces, yo aproveche a INFOTEP, que tiene muchas facilidades virtuales, presenciales; entonces yo estaba en las dos modalidades. Ahí hicimos tapicería I y II, o sea que podemos poner un taller, tengo globos en ese estoy inscrita recientemente, pintura, bisutería, el de maestra de ceremonia, Estamos esperando un curso metodológico para ser facilitadores de INFOTEP. Me faltan otros, pero no los recuerdo. Bueno, contabilidad, costo y otros que no recuerdo.

En este orden de ideas Vite (2017) señala que, un proceso formativo para los docentes de cualquier nivel educativo debe estar basado en los conocimientos y habilidades integrales que permita el desarrollo de las funciones que demanda la profesión docente. Las áreas de competencia a las que puede estar orientada la formación podrían ser, el conocimiento teórico de la asignatura que enseña, el análisis del desarrollo y comportamiento humano, enseñanza

basada en valores, estrategias de enseñanza y aprendizaje con la mediación de las herramientas tecnológicas.

El autor bien detalla las áreas a las que deben responder los procesos formativos y las competencias que, desde su punto de vista, deben abordarse. Su postura es pertinente y abarca las ideas expresadas por los docentes, aunque en el pensamiento de ellos se evidencia mayor riqueza, pues contemplan cosas más allá de su propia profesión como la superación personal, lo cual revela una visión integral de sí mismos. De igual manera, en las actividades de autoformación se encuentran aquellas que no están vinculadas a las funciones docentes, ni relacionadas a educación. Se destacan actividades de carácter personal, para fortalecer conocimientos en otras áreas del saber que les permiten prepararse para desarrollar otras profesiones u oficios.

La Dinámica de la Formación se concibe como una característica esencial de la formación permanente en torno a dos ejes fundamentales; las temáticas y las tipologías, que refieren a la variedad de aprendizajes alcanzados por los docentes durante toda la vida. De igual manera, su orientación es múltiple, ya que busca tanto el desarrollo profesional como personal, en tanto contempla aspectos propios de las actividades realizadas para obtener conocimientos que están vinculados con su profesión u otras áreas, que están motivadas por el deseo particular de los maestros o por exigencias externas.

Propósitos de la Formación

En la estructura particular descriptiva Propósitos de la Formación, se encuentran dos temas centrales claramente definidos. El primero es la “Carrera Docente”, en la que se expresa la mejora o perfeccionamiento de la práctica profesional, entendida por los profesores como fruto de la formación recibida y orientada a la innovación. Estas mejoras de las habilidades de enseñanza se demuestran en la transferencia de los conocimientos a sus alumnos, la adquisición de estrategias pedagógicas que conforman su experiencia en la práctica de las labores educativas, que resultan en más y mejores aprendizajes de los estudiantes y, por ende, en un avance en la calidad educativa.

Así mismo, se refiere al Desarrollo Profesional entendido como el proceso de evolución progresiva en el desempeño de la función docente que tiende hacia modos y

situaciones de mayor profesionalidad (Fernández y Romero, 2010). En este caso se vincula con el escalafón docente para el ascenso de los maestros a otras funciones dentro del sistema educativo. Se entiende que la formación permanente conlleva a adquirir un status profesional favorable; puesto que, un profesor mejor preparado es bien visto por la sociedad y sus propios compañeros. Esta perspectiva amplía las posibilidades de empleo, por ejemplo, pues supone mayores oportunidades de ejercer la docencia a nivel superior, lo cual es visto como una evidencia del avance profesional.

El informante 3.2 aborda este tema en el siguiente comentario:

En mi caso como docente yo quería escalar un poquito más y ahí fue donde inició una maestría en gestión, donde me gusta esta parte y donde entiendo que puedo colaborar de una forma más amplia y decido capacitarme en lo que es la maestría; luego hicimos un taller personal en la Universidad de la UAPA donde allí nos forman como líderes, esto alrededor de un año. Y ya son motivaciones a parte del Ministerio que uno le interesa para poder ejercer mejor su función y que alguna vez le toca escalar pues ya poder tener un dominio más amplio de esta área.

Adicionalmente, involucra la unidad temática Cualificación, que es el punto donde el docente empieza a experimentar los beneficios de la formación en su vida personal y profesional; representados por, la autonomía que demuestra, la seguridad en el desempeño de sus funciones, la innovación en su práctica, la empatía hacia sus estudiantes, que le permiten un cambio de paradigma de prácticas memorísticas y repetitivas a una enseñanza centrada en las necesidades del estudiante con múltiples estrategias.

Relacionado a lo anterior Izarra Vielma (2019) presenta algunas cuestiones que deben ser atendidas por el maestro durante su formación y su práctica de aula. Estas van desde el desarrollo de la enseñanza, desarrollo del pensamiento crítico, uso de las herramientas tecnológicas y comunicativas hasta el manejo de las emociones, prácticas inclusivas, atención a la diversidad, justicia, paz y ciudadanía.

En este sentido el informante 3.2 refiere:

De mi parte, capacitarme me sirve más que obtener los conocimientos, vamos a decir en diferentes áreas, no solamente en la lo que tiene que ver con lo tecnológico. Me

ayuda a ejercer mi función como docente con mayor eficacia, pero también como persona me permite tener esa satisfacción de que lo que hago, lo hago para que los estudiantes obtengan esos conocimientos significativos. Es importante siempre capacitarse, estar actualizado hoy día; donde los estudiantes tienen la oportunidad de estar en el mundo de las informaciones, entonces nosotros como maestros no nos podemos quedar detrás.

La satisfacción expresada por los profesores se vincula al conocimiento obtenido para propiciar el aprendizaje de los estudiantes. Es, además, la preparación que le faculta como maestro a transferir con éxito. Por otra parte, se trata de la consolidación del ejercicio profesional docente ocasionado por la formación recibida, que les permite trasladar lo aprendido en el contexto formativo a su práctica cotidiana. En este orden de ideas, la formación obtenida cumple con uno de sus mayores cometidos que es la transferencia a la realidad de las aulas, al propiciar el desarrollo de una visión diferente y consecuentemente mejorar el status profesional alcanzado, puesto que les permite tener una alta valoración de sí mismos como maestros, expectativas esperanzadoras de los alumnos y mejor desempeño de sus funciones.

Este señalamiento se relaciona con lo expresado por el informante 5.3, que expresó lo siguiente:

Como dicen mis compañeros, la formación continua es muy necesaria para nosotros, ya que nos sirve para nuestro perfil profesional y también para ponerlo en práctica en el aula. Es bueno siempre tomar diplomados sin importar en el área que sea, porque eso lo puedes aplicar en el aula, lo que es muy necesario para nosotros.

Esto es corroborado por Flores (2004), quien señala que de todos los elementos que inciden en la formación docente, el más relevante es la transferencia en la acción. Desde esta perspectiva, si esta se produce la práctica educativa es transformada, ya que la aplicación y el proceso de formación se constituyen en mecanismos fundamentales de la mejora cualitativa en el trabajo de los docentes. Tal es el caso que las temáticas más atendidas por los maestros en su formación que son las relacionadas con la enseñanza y las asignaturas que imparten. Por ejemplo, en el grupo focal 5, los informantes claves señalaron que se formaron

en el área de matemáticas para atender las necesidades en la enseñanza de esta asignatura, que tenían sus alumnos.

Bajo la misma línea de ideas, el informante 3.4 asevera que:

Y pues, algo que me ha motivado bastante es que puedo escalar más allá de las aulas, pero algo más aparte de eso es, que me permite a mí colaborar con los demás compañeros desde mis conocimientos en esa área y aparte de eso también, desarrollar estrategias, ¿en qué sentido? por ejemplo, si estoy haciendo mi maestría en supervisión educativa; yo puedo conocer los estándares, lo que me exige el Ministerio de una manera más profunda y de esa forma, también colaborar con los demás compañeros y con los alumnos, porque así también les puedo ofrecer que ellos puedan obtener lo que es un aprendizaje significativo.

Los testimonios antes mencionados le atribuyen a la transferencia una importancia significativa, pues es reiterativo en el discurso de los docentes. Además, afirman que se forman también para colaborar con sus compañeros de trabajo y el centro educativo en términos generales, lo que permite destacar que la formación permanente facilita la transferencia de los conocimientos no solo al espacio del aula, sino que esto se extiende a todo el contexto de la escuela y sus actores. Desde esta mirada, la formación permanente propicia el trabajo colaborativo, entendido por García Pérez et al. (2015) como “el proceso de construcción social en el que cada individuo aprende más de lo que aprendería por sí solo, debido a la interactividad con otros miembros de su grupo” (p. 3), lo que permite la participación entre los profesores del centro y favorece la construcción de un clima armónico. Esto difiere de otras investigaciones, como la realizada por Izarra Vielma (2019), en la que se encontró que en los maestros prevalece un pensamiento individualista, pues su trabajo se centra en la responsabilidad con los estudiantes, no hacia sus compañeros.

El segundo tema al que se hace referencia en esta estructura particular descriptiva es la Transformación, que tiene que ver con la Reinención Personal. Esta tiene que ver con la renovación permanente del profesional de la docencia a causa de la formación recibida, que le permite mejorar como persona y profesional. La formación permanente es un camino hacia la renovación como herramienta de cambio, desde esta premisa se considera como un proceso

que genera la modificación del docente en diferentes aspectos, como los relativos a su trabajo y la idea que tiene la sociedad sobre él como maestro y como sujeto.

En lo relativo a la Habilidad Emocional, se refiere al desarrollo de competencias de automotivación y los demás, el orgullo de ser un buen maestro, el amor por la profesión docente, la satisfacción personal y profesional que se genera cuando se desarrolla la labor docente con eficiencia, a fin de atender a la dinámica del cambio social y los desafíos que supone la educación en la actualidad. Estas ideas se pueden vincular con lo que Izarra Vielma (2010) entiende por identidad docente, la imagen que tienen los profesores de lo que implica su profesión, condicionada por las relaciones con sus compañeros y el contexto.

Así, la formación permanente se visualiza como un proceso generador de cambios significativos, acompaña las valoraciones del docente por lo que hace y es evidenciado mediante el desarrollo de la práctica educativa. Desde esta óptica, la formación permanente es vista como un proceso con carácter autónomo, que nace de las motivaciones intrínsecas del propio docente; que le impulsa a formarse constantemente sin recibir motivación extrínseca. Es fruto del deseo de superación personal y profesional que tienen los maestros por alcanzar mejores estándares dentro del conglomerado al que pertenecen, pero además es alimentada por la percepción de auto eficiencia.

En ese sentido, el informante 3.3 señala lo siguiente:

Ahí entra también la motivación. Cuando tú te capacitas, tú vienes con nuevos bríos, tú tienes cosas nuevas y eso hace que tú hagas un trabajo como con más alegría, más motivación, con más entrega.

En este orden de ideas, Izarra Vielma (2010) le atribuye a la formación docente ciertas características que la convierten en un proceso transformador orientado al perfeccionamiento personal y profesional. De acuerdo con estas particularidades dicha formación se da en etapas, se mantiene en constante desarrollo por su carácter permanente, es influida por el contexto, es compleja debido a que intervienen múltiples actores; amplia y abierta por su naturaleza integradora de distintas áreas y por recibir las opiniones de diversos sectores.

De ahí que el informante 1.5 destaca:

Bien, yo pienso que la autoformación es una de las partes más importante, porque cuando tú te enfocas en autoformarse nadie te está obligando, porque realmente tú lo necesitas o es porque realmente no quiere quedarse como muchos se están quedando que dicen, no ya a mí solamente me faltan 5 años, ya yo di lo que iba a dar cuando, yo le digo pero y para todo uso personal tú puedes hacer una autoformación en informática que no dominas y le digo en el CTC dan cursos gratis de Word, dan cursos gratis de Excel.

La formación permanente requiere de una transformación personal y profesional que promueva la reflexión constante de la actuación del docente y las labores que este realiza; en concordancia con lo anterior, Camargo et al. (2004) señalan que, la formación permanente debe comprenderse como una evolución que posibilita desarrollar su ejercicio pedagógico y profesional de forma significativa, relacionada a los entornos sociales en que los que se desempeña y a las poblaciones que atiende el docente.

En concordancia con lo anterior, según Mastro (2002), la formación permanente debe descansar en la reflexión del docente sobre su propia práctica, que permita explorar sus creencias implícitas, sus esquemas de funcionamiento, sus cualidades y sus valores, efectuando un proceso continuo de autoevaluación que dirija su desarrollo profesional.

Es entonces que los Propósitos de la Formación se refieren al fin último de las acciones formativas que realiza el docente, que va más allá de la adquisición pura y simple de conocimientos vagos, ya que facilita un aprendizaje significativo para el mismo maestro y para los estudiantes que impacta, puesto que puede transferir eficazmente lo aprendido a través de prácticas transformadoras del propio sujeto y del contexto. Un elemento distintivo de esta estructura particular descriptiva es la evidencia del trabajo colaborativo entre maestros, lo que implica una novedad ante la visión generalizada de que el trabajo docente se realiza de forma individual. Desde esta mirada, la formación permanente tiene el objetivo de propiciar la colaboración entre compañeros a fin de superar las problemáticas comunes de la institución. Buscan desarrollar acciones formativas cargadas de conocimientos y habilidades integrales que permita cumplir con las funciones educativas para atender los desafíos y cambios que experimenta el mundo. De forma tal, que se fortalece su identidad profesional.

Condiciones de la Formación

En esta estructura particular descriptiva se articulan tres temas centrales que emergieron de la interpretación de los discursos de los participantes de los grupos focales. El primero es “Temporalidad”, que manifiesta la periodicidad de la formación realizada por los maestros, estas pueden ser de carácter personal o aquellas solicitadas por la institución donde desarrollan sus labores pedagógicas o a instancia del MINERD. Describe la frecuencia con que los docentes realizan actividades que según su criterio forman parte de su capacitación. Tal como se señaló antes, pueden estar vinculadas con el propio centro donde trabaja el maestro, el distrito educativo, la regional educativa, la sede del Ministerio de Educación o bien una institución externa.

Los participantes en sus testimonios describen la organización de la formación a lo interno del centro, aquí consideran como un elemento fundamental; el tiempo. Conforme a lo anterior, el informante 5.3 afirma:

Cuando estuvimos trabajando con el inglés, después de terminar, en un horario de cuatro a cinco de la tarde, cuando se iban reposaban unos minutos y el profesor ya estaba por aquí. Y ahí duramos una hora con el profesor, a diario. Entonces, también cuando vamos a comenzar el año escolar; siempre es bueno, porque ellos lo hacen antes de comenzar la clase. El tiempo de formación que nos dan; que no hay docencia con los muchachos, pero si duramos una semana de planificación, de la formación de la informática y todo eso. Y también cada cierto tiempo, ya sea mensual como dice la compañera que, cuando hacen la reunión pedagógica toman una hora a la semana, tanto con los muchachos aquí en el aula o los dejamos aquí en este espacio. También, les mandan la información el día antes a los padres para explicar el motivo porque se van a retirar una hora antes; entonces, esa ahora antes los utilizamos para la formación que ellos nos tienen a nosotros.

En atención a lo antes expuesto, la resolución 04-2018 pone en vigencia el calendario escolar para el año escolar 2018-2019. Establece en su artículo 4, las fechas y actividades relevantes de la comunidad educativa. En su literal b: destaca que dentro de estas se incluyen las actividades organizativas y formativas para el personal docente a nivel nacional. Es así

que, está establecido por una ordenanza que las actividades instructivas de los profesores deben estar dentro de las fechas y horarios de clase que conforman el año escolar.

La aseveración manifestada por el informante citado permite inferir que el horario de trabajo de los docentes y la formación que estos desarrollan guardan estrecha relación y se encuentran coordinados. Se hace necesario articular las actividades formativas para que estas estén en consonancia con el tiempo de trabajo de cada maestro, puesto que, al finalizar sus labores, estos cumplen con otras responsabilidades, como los trabajos del hogar y el cuidado de la familia.

En lo atinente a la duración se relaciona con el tiempo y los espacios que los docentes destinan a las actividades de formación. En los diálogos desarrollados, se aclaró que este periodo depende de la naturaleza de las acciones formativas, puesto que si son demandados por MINERD tienen un lapso establecido que los maestros deben cumplir, en tanto que si son de carácter autónomo o por voluntad propia, es el mismo profesor quien decide el tiempo que dedica a estas tareas. En conformidad con lo anterior, en la formación de carácter autónomo, los discursos analizados plantean que existe planificación de las labores de trabajo y familiares para que el tiempo alcance para realizar algún tipo de capacitación. Tal es el caso que señala el informante 5.1, cuando expresa:

Además, cuando uno se auto decide a lanzarse a lo que uno en realidad necesita, pues uno hace una auto planificación con el tiempo, entonces uno dice: *me sobra el sábado ¿Qué me ofrece el sábado?* Como hice yo con el francés que iba a Puerto Plata todos los sábados; además cuando uno ve estas grandes oportunidades, uno entonces se decide a seguir avanzando y al final ya tú lo que quieres es que aparezca algo para tu seguir ocupando tu tiempo, porque es mucho mejor para cada ser humano y eso te ayuda a que tú puedas navegar en todos los grupos. De cada cosita un poco.

De acuerdo con lo expuesto, los docentes pueden vivir una aparente contradicción y encrucijada en cuanto a cómo promover su desarrollo personal y profesional; ya que, las actividades propuestas en el plano institucional se contemplan dentro de su horario, sin embargo, para otras actividades (por ejemplo, estudios de posgrado) deben elegir entre sus actividades cotidianas o estudiar, incluso se habla del esfuerzo adicional (tiempo, dinero) que esto supone, en función de las opciones de las que se disponga en el contexto en el que se

vive. Por ejemplo, en el municipio de Gaspar Hernández existen escasas opciones para la formación continua, lo que demanda de traslados hacia otras localidades próximas que oferten capacitaciones de interés para los docentes, lo que trae consigo una inversión de tiempo y dinero en ciertos casos adicional a maestros de otras zonas del país.

En segundo lugar, en esta estructura particular se encuentra el tema central “Agentes Impulsores” que describe el conjunto de factores relacionados con la formación permanente que motivan a los docentes a prepararse constantemente, pueden ser internos a la formación cuando se vinculan a condiciones intrínsecas del propio profesor, como externos y que influyen en la misma, dentro de las cuales se tiene la oferta disponible o incluso la conectividad a internet (para actividades en línea).

Según Bañobre et al. (2015), las características de la formación permanente están encaminadas al perfeccionamiento del sujeto para su progreso competitivo y humano. Sus objetivos son de carácter general como son aumentar, progresar, actualizar, integrar conocimientos, pericias, destrezas y, propiciar el avance y el fortalecimiento de valores.

Todo lo anterior se relaciona con las Aspiraciones, que se refieren a las metas deseadas por los maestros cuando conciben a la formación como un medio para mejorar su calidad de vida y obtener el reconocimiento social e institucional, por parte de los directivos de los centros educativos y sus propios compañeros. Al respecto, se aprecia una cierta dualidad, ya que ciertamente la idea es convertirse en un maestro competente y, al mismo tiempo, beneficiarse de los recursos económicos que propicia la formación, mediante la escala de incentivos que establece el sistema educativo dominicano, así como también el prestigio profesional que se supone tienen los profesores que periódicamente se capacitan.

En este sentido, la informante 2.4 señala:

Como persona también debemos mantener esta capacitación, esta búsqueda de la información; ya que la sociedad demanda de persona que tengan el conocimiento y el que no tenga el conocimiento, pues se va a quedar atrás. Entonces, para seguir escalando y para seguir estando a nivel debemos de formarnos.

De igual modo, el informante 5.1 señala lo siguiente:

Dar clases en la universidad no es por el dinero, es el estatus; tú dices yo soy profesor universitario, entonces esas son de las cosas que motivan al ser humano que le gusta avanzar y cada día lograr peldaños que eran ni pensados que uno podía lograrlo, pero al final aquí estamos.

Lo antes mencionado en las voces de los docentes, permite inferir que la formación permanente les faculta para estar acorde con las demandas sociales actuales, puesto que las exigencias del contexto han llevado a replantear la labor de los maestros para formar sujetos críticos, reflexivos y analíticos. Las consideraciones expuestas, llevan a reconocer la necesidad de que las acciones formativas contemplen estrategias innovadoras, contenidos actualizados y pertinentes; para que los profesores puedan atender con eficacia, orienten procesos de enseñanza y aprendizaje que faciliten la formación integral de estudiantes autónomos. Además, comprometidos con la construcción y desarrollo de una nación basada en la solidaridad, justicia, equidad y libertad.

En lo concerniente a los Motivadores, nos referimos al conjunto de factores relacionados con la formación que impulsan a los docentes a formarse permanentemente. Esos elementos no son exclusivos de los procesos formativos, sino que permean aspectos particulares que orbitan alrededor de las funciones que los profesores realizan. Dentro de ellos están la calidad en la formación (contenidos, estrategias del facilitador, ambiente, contexto, motivación del docente), disponibilidad de becas y ofertas formativas (instituciones académicas) y exigencias del MINERD.

En relación con esto, el informante 3.5 refiere que al momento de realizar cualquier actividad formativa busca que atienda algunos criterios de calidad.

Que tenga una temática actualizada, y que tenga quizá la metodología y las personas que lo van a impartir; que estén capacitados, que estén organizados. Porque uno procura eso, uno va a ser formado y uno procura que aquellas personas que te van a formar sean la prueba evidente de que la formación funciona.

Se aprecia que los docentes juzgan diversos elementos para apreciar la calidad de la formación, esperan contenidos vigentes, metodologías activas y señalan particularmente la

importancia del rol que desempeña el profesor que dirige la actividad formativa, que debe ser apreciado como una persona con el necesario dominio de contenidos y estrategias.

Las Necesidades de formación atienden la idea que tienen los maestros de que su condición docente implica desempeñar cualquier labor dentro y fuera de las aulas. Desde esta óptica, la formación permanente es vista como un requisito para desempeñar otras funciones y se convierte en una necesidad para ocupar diferentes posiciones a lo interno del centro educativo. Del mismo modo, se incluyen las formaciones ajenas a la labor docente que permiten a los maestros estar preparados y obtener los conocimientos necesarios para desenvolverse fuera del contexto educativo. Se resalta que estos conocimientos forman parte del proyecto de vida y autorrealización a lo externo de la escuela. Es así, que el informante 2.1 afirma que, “se amplía nuestro horizonte cultural, se nos abren nuevas puertas; podemos ir a universidades, optar por trabajar allá y con esa titulación podemos hacerlo, o sea que es excelente”.

El tercer y último tema central que integra esta estructura particular son los “Condicionantes”, que se refieren a aquellos factores que obstaculizan el grado de éxito del proceso de formación realizado por los docentes. Estos factores se relacionan con condiciones propias de los participantes y de la propia formación. Entre los factores que pueden convertirse en impedimento para que los maestros desarrollen formaciones exitosas, que permitan la adecuada transferencia a la práctica encontramos: transporte, tiempo, acceso a internet, falta de motivación, recursos económicos, resistencia al cambio y acceso a la formación institucional.

En este tema central hay una amalgama entre lo personal y lo relacionado con la formación, puesto que los participantes exponen situaciones particulares que impiden desarrollar la formación permanente, tal es el caso de la informante 5.3 que señala:

Si, por el factor tiempo, porque a veces uno dice yo quisiera hacer más cursos. Dedicada yo misma, sin que nadie me obligue, pero entonces los que tenemos familia tenemos que dedicarle tiempo. Cuando tu terminas el trabajo, que terminamos a las cuatro de la tarde, en lo que llegamos a la casa son las cinco de la tarde, tienes que hablar con los niños, que tienen sus esposos, los quehaceres del hogar. Entonces, tú dices: “bueno voy a tomar un tiempo, por ejemplo, de 6 a 7, para hacer yo misma un

auto curso para aprender más” y se nos hace difícil. O sea, de mi parte, se me hace difícil. Cuando uno tiene familia es como que ya van cambiando las cosas. Tú quieres seguir indagando y aprendiendo, pero a veces el factor tiempo o la planificación del hogar-trabajo, se me hace difícil el horario.

Estas declaraciones confirman que existen limitantes asociadas con la dificultad que experimentan los profesores para conciliar su vida personal con las aspiraciones de desarrollo profesional y la administración de los recursos económicos que se constituyen en factores determinantes, puesto que si no existe una buena distribución de los ingresos no es posible invertir en formación. En ese mismo sentido, el informante 5.4 añade:

Normalmente ahí yo pienso que entra el factor económico también, porque cada día la canasta familiar está un poco más elevada y los cursos también cuestan, aparte del tiempo, dinero, transporte, buscar quien te cuide los niños si los tienes pequeños. Entonces, entre una y otra cosa, lo efectivo, es decir lo económico, también es un factor que afecta mucho.

En concordancia a los señalamientos anteriores Melo (2012) destaca los aspectos del contexto, que pueden ser relacionados a la institución y/o puesto que se desempeña o internos de los participantes de la formación. Los factores que limitan son la falta de vinculación de la formación con el trabajo y el poco soporte de los directivos. La teoría encontrada no muestra los factores personales como condicionantes; sin embargo, en palabras de los participantes parece ser esta la causa que tiene mayor impedimento en contraposición a sus motivaciones formativas.

Las Condiciones de la Formación se refieren a las circunstancias en las que se desarrolla la formación permanente. En esta se revelan como determinantes las situaciones relacionadas al tiempo para su ejecución, puesto que los docentes se ven en la necesidad de articular el tiempo dedicado a sus actividades cotidianas con el desarrollo profesional deseado. Se destacan, además, los factores que motivan a los maestros a formarse continuamente como impulsores del proceso, entre los que sobresale la intención de combinar el reconocimiento profesional con los beneficios económicos. En tanto que los factores asociados directamente al diseño de la formación, se distinguen el empleo de estrategias novedosas, los contenidos actuales y la competencia profesional del facilitador.

Se contemplan, además los elementos que dificultan, entre los que afloran con mayor notoriedad los de carácter personal, como son el tiempo y los recursos económicos, lo que demanda de los maestros la conciliación entre estas dos piezas fundamentales para la calidad de vida de la persona, sin las cuales los aprestos para la actualización académica son inútiles.

Resultados de las Entrevistas

En este apartado se presenta la estructura particular del contenido de las entrevistas y que responde a los siguientes objetivos específicos.

- Interpretar las concepciones de los docentes del nivel secundario con relación a la transferencia de la formación.
- Analizar los elementos de la formación permanente que favorecen la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Establecer los factores de la formación permanente que dificultan la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario

Tabla 8

Estructuras particulares sobre la Transferencia de la Formación

Unidades Temáticas naturales	Temas centrales	Estructuras particulares descriptivas
Constructo	Concepciones	Nociones sobre Transferencia de la Formación
Transferibilidad		
Perfil del formador	Características del Facilitador	Componentes asociados a la Transferencia de la Formación
Estrategias del facilitador		
Limitantes	Factores Bloqueadores	
Variables influyentes	Estimulantes	
Motivación intrínseca		
Beneficios		

Nociones sobre Transferencia de la Formación

En la estructura particular descriptiva Nociones sobre Transferencia de la Formación se incluye el tema central de las “Concepciones”, el cual hace referencia a los saberes teóricos expresados por los docentes a partir de la transferencia de la formación. Estas ideas tienen

que ver con sus conocimientos empíricos y la visión general que adoptan desde sus puntos de vista. Se compone en un primer plano por “Constructo”, que apunta a las definiciones empleadas para este término. Posteriormente, se presenta la Transferibilidad, que tiene que ver con la percepción que tienen los participantes del estudio sobre este proceso y revela la manera como describen el desarrollo de la transferencia de la formación a la práctica.

La teoría revisada para tales fines señala que la transferencia de la formación docente es concebida “como la aplicación efectiva y continuada en el lugar de trabajo de un conjunto de habilidades, conocimientos y concepciones aprendidas en un contexto de desarrollo docente” (Feixas et al., 2013, p. 11).

En tal sentido, el entrevistado 3 expone el significado que tiene para él la transferencia de la formación. “Por transferencia de la formación, desde mi punto de vista la transferencia de la formación docente académica es el proceso de adquisición y puesta en práctica de conocimientos novedosos. No necesariamente nuevo, pero si novedosos en el ámbito educativo”, y continúa explicando:

Según yo lo veo, o desde mi punto de vista, ese proceso se da cuando adquirimos conocimientos nuevos o novedosos en una determinada área para ponerlos en ejecución; por ejemplo, ahora estamos trabajando con las cátedras ciudadanas, aunque es un poquito más enfocado a lo que son los estudiantes, pero nosotros también tenemos que nutrirnos de esa información para poder transferirla a ellos. Entonces, es un proceso continuo de cambios que abarca desde la formación docente hasta la práctica pedagógica.

El entrevistado 4 agrega:

Bueno, para mí, entender la transferencia de la formación no es más como trasladar o traspasar los conocimientos adquiridos para aplicarlos o explicárselos a otros individuos. Por ejemplo, en mi maestría los conocimientos que yo adquirí, eso mismo estoy tratando de transmitir, dar a conocer a los distintos estudiantes.

De acuerdo con la concepción de los entrevistados, la transferencia es un proceso en el que se conjugan dos acciones de forma simultánea: adquisición de conocimientos y aplicación en la práctica, todo ello signado por la condición del carácter novedoso y con un

objetivo claramente establecido, el cambio o transformación de la práctica pedagógica. De este modo, se concibe como un procedimiento dual, donde el docente se forma a la vez que emplea los conocimientos en su quehacer educativo con un propósito determinado de mejorar su praxis. En este sentido, el entrevistado 2 señala:

Para mí, yo siempre he pensado en eso realmente. Porque esa formación ideal, pienso que vendría dando como producto lo que tanto buscamos, que es la calidad educativa, entonces yo siempre he dicho que es para llegar a una calidad educativa para todos. Una clase ideal deberíamos de contar quizás con el apoyo, además de la parte física que influye, también el apoyo de los actores del proceso educativo; por ejemplo, pienso que la familia es importante, porque la familia en el estudiante ayuda con la motivación, ayuda para la parte psicológica, la parte física es importante. Porque necesitamos, por ejemplo, los recursos, debemos tener los recursos tecnológicos. En mi caso que soy de Ciencias Naturales, hay temas que es necesario, por ejemplo, contar con un laboratorio.

Acá se reafirma lo expresado anteriormente con relación al propósito de la transferencia, solo que se emplea un concepto de mayor alcance, en tanto aquí se habla de “Calidad Educativa” es decir, si los maestros incorporan en su trabajo lo que aprenden en los programas de formación se está contribuyendo con el mejoramiento en general del sistema educativo. Repetidamente en los discursos analizados, se manifiesta que la transferencia está condicionada a un propósito final, que desde la perspectiva de los docentes es la mejora cualitativa de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Se revela, además, como una actividad abierta a influencias de otros actores como los estudiantes y las familias, puesto que si estos no intervienen los demás elementos no pueden actuar en favor del cometido.

Las concepciones de los profesores, aunque relacionadas con la literatura consultada, presentan una visión más holística del proceso de transferencia de la formación, pues trascienden cuestiones meramente operativas para referirse al desarrollo de competencias para la transformación de la educación y de la práctica de los docentes. La finalidad última atribuida por los maestros es coherente con los requerimientos actuales de los sistemas educativos a nivel mundial. Pues, los conocimientos adquiridos deben traspasar los fines

personales y profesionales de quienes los ostentan, para convertirse en un agente de cambio social dirigido a las personas que impacta, en este caso de manera directa a los estudiantes.

Es fundamental destacar que, en el pensamiento de los entrevistados se revela además la necesidad de infraestructuras adecuadas y la disponibilidad de recursos didácticos que se puedan usar para desarrollar la enseñanza; es decir, es necesario un contexto de aplicación adecuado. Áreas como las ciencias naturales y ciencias sociales requieren de laboratorios y otros recursos que permitan el aprendizaje en los estudiantes. De tal modo entonces que, para constituirse en un proceso de formación ideal que propicie la transferencia, el centro de trabajo debe contar con los mismos recursos didácticos que se emplean en la capacitación, de lo contrario no hay posibilidad de aplicación.

Otro aspecto que mencionan los entrevistados, es que los temas deben estar acordes con la naturaleza de la actividad formativa; o sea, relacionar la capacitación y el programa a desarrollar para que pueda colaborar con el desempeño de las funciones de los profesores. Tal es el discurso del entrevistado 5:

Bueno. Como te dije anteriormente que, por ejemplo, si estamos hablando de la maestría en planificación educativa y estamos hablando de currículum, que no nos vayamos, por ejemplo, a quedar algo con tecnológico o una planificación en sentido general. Sí, lo que estamos es hablando de la malla curricular, por poner un ejemplo, entonces que vayan acorde. Que lo que se esté planteando ahí sea o lo que requiere el pensum, porque te dan un programa; que te den el programa sea ese contenido que realmente te den, que no se vayan a otro tema. Entonces que vaya en orden, los temas vayan acorde a lo que realmente pide o lo que realmente yo quiero aprender.

Un elemento más, sobre el cual los docentes entrevistados hacen mención es la Transferibilidad, que se refiere a las condiciones necesarias para que pueda ocurrir el traslado desde el proceso de formación a la práctica, tal como el informante 2 señaló en cuanto a que es fundamental contar con los equipamientos necesarios y los recursos didácticos pertinentes. Por ejemplo, no se puede esperar que se apliquen los conocimientos que aprende un profesor sobre lectura e interpretación de mapas si cuando llega a su escuela esta no tiene ningún recurso cartográfico. La coherencia entre los programas de formación y el desarrollo de la misma es evidenciada en el testimonio del informante 5, que señala la importancia del vínculo

en el diseño y desarrollo de las propuestas formativas y cómo estas deben estar alineadas con el currículo oficial de la propuesta presentada.

Las Nociones sobre Transferencia de Formación aportan dos conceptos íntimamente relacionados que emergen del análisis de las entrevistas como conceptualizaciones significativas. El primero es Telos (finalidad), que se refiere a los objetivos que trascienden más allá de los aspectos técnicos del proceso de enseñanza, cuyo propósito es la transformación educativa a través de acciones novedosas para aportar a la calidad educacional.

El segundo es Transferibilidad, que describe las características que hace algo transferible, es decir las circunstancias de la formación que permiten su transferencia y aplicabilidad a la práctica educativa. Se distinguen la necesidad de utilizar recursos pedagógicos adecuados para mejorar los procesos de enseñanza, contar con infraestructuras acordes y la coherencia entre los planes y programas propuestos.

Componentes Asociados a la Transferencia de la Formación

En esta estructura particular descriptiva se agrupan los temas centrales Características del Facilitador, Factores Bloqueadores y Estimulantes, que se presentan junto a las unidades temáticas que las constituyen para dar sentido y estructura a su significado.

El primer tema central es Características del Facilitador, que hace referencia al conjunto de cualidades que debe poseer el formador para que los docentes se motiven a transferir los conocimientos a su práctica. Estos rasgos garantizan la adecuada aplicación de los conocimientos a la actividad del aula y parecen asegurar aprendizajes significativos en los estudiantes. El facilitador como promotor del aprendizaje debe poseer competencias académicas y personales que susciten el interés de quienes participan de los procesos formativos.

En este orden de ideas, el entrevistado 1 refiere lo siguiente

Bueno, el maestro lo primero que tiene que ser es motivador, para que pueda motivar a uno y que uno pueda motivar a otros. Debe ser claro, preciso, con lo que quiere; lo que quiere enseñar, lo que quiere transmitir para que así uno pueda ser influenciado

por esa persona. Debe tener conocimientos claros, objetivos, propósitos a los que quieren llegar. Entonces, estas son algunas de las cualidades específicas que un maestro debe tener para poder transferir y así uno tener esa intención de seguir transfiriendo. Que puede adquirir esas estrategias también y esas cualidades para poder seguir la cadena.

En este sentido, Mamaqi y Miguel (2011) atribuyen a la figura del facilitador de la formación conocimientos concretos para el desarrollo de diferentes competencias y capacidades, destacan además el carácter integral que se le adjudica a la figura del formador, que permitirá establecer el perfil deseado. Tales afirmaciones se basan en un estudio que realizaron que les permitió establecer un tipo ideal de profesional predominante en una muestra de formadores analizada. De acuerdo con sus conclusiones debe poseer capacidad de auto perfeccionamiento y adaptabilidad a los cambios, ser capaz de ajustar las estrategias de enseñanza y aprendizaje al contexto de los participantes, le dan vital importancia a la actitud de apertura y comunicación y se entiende que una de sus mayores fortalezas es contar con experiencia en la función que desempeña.

En acuerdo con lo descrito, el entrevistado 4 afirma que:

Yo siempre leí una frase, a mí me gusta estar leyendo, que dice, “trata a tus estudiantes, cómo te gustaría que te trataran a ti si tú estuvieras estudiando”. Que aparte ya de lo emocional, de lo social, de lo psicopedagógico, creo que ese facilitador debe tener ese empeño, esa emoción, esa motivación, sobre todo la experiencia, la experiencia que cuenta mucho: ¡la experiencia es una cosa, mira! Uno quizás puede tener mucha teoría, pero cuando ya una persona está preparada para impartir X curso, debe tener esa experiencia. Al principio, cuando yo comencé a trabajar en el área de educación, yo decía y como yo voy a hacer, yo tengo mucha teoría, pero me hace falta la práctica, pero después uno llega a la práctica; ahí uno se da cuenta qué uno debe hacer y cómo hacerlo. Entonces, el facilitador debe tener como esa emoción y esa experiencia para desarrollar sus conocimientos y transferirlo a los discentes.

Desde la perspectiva de los entrevistados, las competencias y capacidades del formador son el conjunto de cualidades, técnicas, estrategias y recursos de enseñanza que

utiliza encaminadas al logro de los objetivos de aprendizajes y que propician la transferencia efectiva. Se destaca la motivación como una cadena necesaria entre facilitador, maestros y alumnos. En relación con esto, se puede afirmar que la transferencia de la formación se asocia con las competencias profesionales del formador y contempla un factor emocional que es la motivación ligada al desarrollo de la empatía hacia los participantes, lo que se revela como indispensable para, a su vez, motivar al docente a transferir. Un factor clave al que también se hace mención es la experiencia del formador, que es considerada como un elemento fundamental del aprendizaje, pues el entrevistado 4 señala que, aunque se posean los conocimientos teóricos sin la experiencia no se podrá transferir.

En adición, Miranda y Rivera (2009) entienden que el formador de formadores “es el profesional que, siendo parte de un colectivo, media en la construcción de conocimientos con otros actores para en conjunto, aprender y comprender conceptos y prácticas propias del ejercicio profesional docente” (p. 159).

Esto es corroborado por el testimonio del entrevistado 3 que señala:

El maestro tiene que hacer la función de guía. De guía de un grupo en el que se van a intercambiar experiencia y conocimiento. Es un mediador solamente. La educación vista desde el punto de vista tradicional es que el maestro dictaba las reglas y era un poquito más, eran más rígidas las normas de la educación y aún no existía esa transferencia fluida de conocimientos como ahora. En cambio, la clase más participativa, los docentes se resisten menos al cambio y están abiertos a la formación continua de todas las áreas del saber. Porque ser docente implica estar presto a los cambios y presto a formarse continuamente.

Acá se confirma lo citado por Miranda y Rivera (2009) sobre la función mediadora que debe desarrollar el facilitador, quien además forma parte del conglomerado docente, siendo necesaria la empatía con sus colegas para mediar en la obtención de los conocimientos, pues el modelo de formación tradicional ha venido siendo desplazado, aunque no totalmente, por los modelos centrados en los alumnos. En el caso de la formación docente, estaríamos hablando también de un enfoque necesariamente centrado en los participantes. Del mismo modo, se articula con lo planteado por Mamaqi y Miguel (2011)

quienes exponen acerca de las características propias del formador, entre las que se destacan el auto perfeccionamiento y la adaptabilidad a los cambios.

El entrevistado 3, refiere que las implicaciones de la docencia se resumen en estar prestos al cambio y a formarse continuamente. Sin embargo, en los discursos anteriores se evidencia que adicionalmente se requiere poseer competencias profesionales y personales para lograr transformar la realidad, así como poseer capacidades para motivar a otros y ser empático.

El entrevistado 5, señala otras características como la evaluación institucional del facilitador, requisito oportuno para el perfil del formador ante los participantes. Lo que deja ver la necesidad de que las instituciones formativas atiendan a implementar procesos evaluativos para sus profesores, de modo que permita a los participantes tener la confianza en la persona que les enseña. En cuanto a esto, el entrevistado 5 asegura:

Bueno, primeramente, que tenga los requisitos, ya sea que lo evalúe la institución, pero sobre todo que tenga los conocimientos de lo que vaya a impartir, porque es un poco desagradable que tú vayas y que tú tengas un poco, tal vez de un conocimiento de algo y una persona te explique o te ponga algo y tú sientas que no te está diciendo como que no va acorde a lo que realmente, lo que tal vez está exponiendo y pienso que lo primordial es capacitarse, formarse uno primero antes de..., o en este caso, ¿verdad? como docentes. Prepararse antes de transmitir esos mensajes, o esos conocimientos.

De acuerdo con los testimonios analizados, el perfil de un facilitador que propicie la transferencia de los conocimientos a la práctica pedagógica requiere articular competencias profesionales, personales, actitudinales y emocionales. La amalgama de capacidades y cualidades permitirían alcanzar un formador en condiciones óptimas para favorecer la transferencia.

El segundo tema central son los Factores Bloqueadores, en el que se describen los Limitantes del proceso de transferencia, definidos como el conjunto de elementos vinculados al facilitador, al contexto y a las características de la formación que articulados dificultan que los conocimientos sean transferidos. Se presenta la intervención de factores inherentes al

facilitador, dentro de los que se destacan la rutina, la falta de motivación y de atención personalizada, estrategias no aplicables y la falta de innovación. Lo que permite relacionar al formador, sus cualidades y estrategias con la efectividad de la transferencia; pues, en los discursos de los entrevistados, se le atribuye una relevancia significativa al papel que estos elementos juegan dentro de la acción formativa.

Tal es el caso del entrevistado 5 que señala:

Mira, lo primero es la monotonía, o sea, la rutina, muchas veces la enseñanza es la misma. Por ejemplo, yo voy a una maestría, hoy toca exposición tú vas expones ese tema. El próximo sábado vuelve otra vez en exposiciones, expones ese tema y que no hay una actualización en las actividades, entonces yo pienso que lo correcto es cómo tú estás estudiando algo, que haya distintas técnicas de motivación, no solamente una, aunque resulte efectiva; pero siempre es bueno cambiar e innovar, porque cuando todo se vuelve una rutina, ya tú lo haces por hacerlo, pero no realmente, porque tú lo estás haciendo. Yo pienso que es bueno cambiar de estrategia, de actividades y no ser rutinario, no hacer siempre lo mismo.

La motivación es un factor que se repite en los discursos analizados, para la explicación de esta categoría en su conjunto. Su desvelamiento circula en dos sentidos, pues se menciona la motivación del facilitador para provocar el interés de los participantes, pero también se alude a la motivación intrínseca del maestro para formarse continuamente y, en consecuencia, obtener aprendizajes significativos para ofrecer a sus estudiantes. En concordancia con lo antes mencionado, el entrevistado 1 destaca:

La motivación personal, porque muchas veces el maestro no está tan motivado para usted le interesa el tema y si usted tiene motivación, usted hasta usted mismo, busca la forma de adquirir los conocimientos necesarios, buscar estrategias. Pero si no hay motivación en uno mismo; no le va a interesar nada de lo que el maestro, ni las estrategias que el maestro utilice para que uno pueda aprender y desarrollarse en el tema.

Existe una marcada discrepancia entre los señalamientos del entrevistado y los planteamientos encontrados en la teoría consultada. Pues el docente señala que, desde su

punto de vista lo más importante para transferir es la motivación intrínseca del participante dejando de lado los factores externos considerados como motivación extrínseca. Lo que contradice tajantemente las ideas de Schunk (2012), quien afirma que los elementos exteriores son relevantes para el aprendizaje y que deben ser considerados para seleccionar las estrategias de enseñanza usadas por los profesores. En este sentido, la motivación es presentada como un componente dicotómico en el proceso de transferencia al ser asumida e interpretada de acuerdo con las experiencias vividas por cada persona.

Otros elementos que limitan la transferencia son los factores relacionados directamente con la formación y su diseño, como la sobrepoblación estudiantil en las acciones formativas, falta de continuidad, contenidos obsoletos y pocos aplicables; se consideran limitantes, pues no permiten que los participantes se motiven a poner en práctica sus conocimientos en las aulas. En este particular, el entrevistado 2 expresa:

Pienso que podría ser los contenidos, pienso que también influye. Por ejemplo, en el currículum tenemos algunos contenidos que quizás yo no veo que tienen gran utilidad, entonces eso mismo pasaría si al momento que estoy tomando una capacitación si al contenido yo no le veo ese gran interés, para mí también lo que el facilitador está impartiendo también pienso que puede influir.

Adicionalmente al comentario anterior, el entrevistado 3 considera:

La falta de continuidad, ese es un mal que viene aquejando a la educación desde tiempos inmemorables. Sucede que se inicia, por ejemplo, con un programa o con un diseño. Bueno, vamos, las planificaciones, por ejemplo; este año vamos a planificar, por ejemplo, usando ejes transversales que se usaban antes y bueno, pues ya cambia al año siguiente ya no se van a usar los ejes transversales. Se va a trabajar en base a, por ejemplo, a proyectos. Ya eso se quedó atrás y no se habla de ejes transversales, ni de ejes temáticos, sino de contenidos y de proyectos. Entonces, ocurre que no se da la continuidad que requiere la educación, porque la educación es un proceso. Un proceso, por eso se habla de educación formativa; formativa porque se trata de formar el sujeto, lo que uno quiere, al estudiante. Entonces, como es un proceso de formación necesariamente la formación requiere de continuidad.

De lo anteriormente expuesto, Imbernon (2020) destaca los retos y obstáculos que ha de superar la formación permanente para asegurar su eficacia, puntualizando que los principales obstáculos encontrados están la: falta de seguimiento y evaluación, la falta de organización y definición de los objetivos, formadores carentes de formación reflexiva y formación individualista. Aquí se corrobora lo señalado antes por los entrevistados sobre la falta de continuidad, los contenidos desfasados y el rol del facilitador, como limitantes de la transferencia. Desde esta perspectiva, los factores que dificultan el proceso de aplicación de los conocimientos a la práctica están relacionados tanto con el contenido y contexto de la formación, como con la figura de quien la imparte.

El tercer y último tema central que compone esta estructura particular descriptiva son los Estimulantes, donde se detallan las Variables Influyentes, Beneficios y Motivación Intrínseca. Estos factores influyen de manera positiva y facilitan el proceso de transferencia de la formación a la práctica, tienen que ver el comportamiento de los maestros que les impulsa a dar lo mejor de sí mismos, que a su vez les motiva a transferir lo aprendido y agrupa los resultados positivos recibidos fruto de su formación permanente. En el testimonio del entrevistado 2, se refiere a los aportes que entiende recibe posterior a la formación.

Bueno, pienso que aporta mucho. Aporta en el perfil, ya luego que uno ha hecho una capacitación, ha hecho una especialidad, una maestría, ya uno tiene otro perfil, pero principalmente pienso que una de las cosas más importantes es la seguridad. Porque, por ejemplo, luego que yo hice maestría hay un antes y un después. Antes de hacer la maestría yo daba una clase de química y les decía a los estudiantes, pregunten, pero yo no lo decía muy duro. Ahora, luego que yo tuve esa formación, yo voy e imparto cualquier tema, además de que cuando lo estoy impartiendo tengo más elementos para explicar el tema; porque a veces hay temas en los que uno puede utilizar hasta dos y tres formas diferentes, porque sabemos que los estudiantes tienen diferentes aprendizajes y hay unos que aprenden de una forma como otros que aprenden de otra. Entonces eso, además de que enriquece la forma de cómo uno puede utilizar diferentes estrategias para impartir un mismo tema, también a uno le da seguridad y esa seguridad uno la refleja, claro, los estudiantes y eso pienso que influye de manera

significativa, porque cuando el estudiante duda de la formación del maestro entonces, pienso que eso afecta el proceso.

El comentario citado por el entrevistado, coincide en la idea de que la formación del docente es un beneficio obtenido y un elemento esencial para el logro de los aprendizajes en los alumnos. Se especifica que, al estar en constante capacitación, el maestro tiende a sentirse más seguro de la clase que imparte, las estrategias que utiliza y los conocimientos que ofrece. Se entiende que, complementariamente a esto los estudiantes al percibir los conocimientos del profesor, las competencias para la enseñanza y la seguridad en su ejercicio pedagógico; tienden a estar más motivados y prestos a aprender.

Un elemento adicional que los docentes resaltan como un beneficio es la aplicabilidad de la formación a su área de desempeño, pues citan cambios significativos luego de realizar alguna acción formativa. Destacan mejoras en el desempeño de sus funciones de enseñanza con relación a la obtención de más conocimientos, pero también señalan que se adquieren estrategias para la docencia que le ayudan a perfeccionar su trabajo. Desde esta perspectiva, la transferencia de la formación se presenta como un proceso de desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades que mejora la eficacia de la labor docente.

Con relación a esto, el entrevistado 4 informa:

Los cambios yo los he visto, porque quizás al principio, cuando uno sale de la Universidad uno quizás no tiene tantas habilidades y después uno hace otro curso extra en el área que le corresponde, como que le enseñan estrategias de cómo tú debes dar eso, esa clase. Porque los conocimientos que uno adquiere y uno no pone en práctica, que se ve en el aula en el área que uno está desarrollando, o sea que lo que yo estudié me es favorable, porque me siento hasta más cómoda trabajando; me siento como más abierta, más factible dar los contenidos y otras cosas que me enseñaron que uno los pone en práctica. Hasta para comenzar la clase (valga la redundancia), tú haces una entrada con un inicio de motivación, hasta que una pregunta que tú les haces a los estudiantes, tú ves la motivación. Y, por ejemplo, el tema de la geometría, yo les pregunto, ¿ustedes conocen estas palabras, de dónde vienen estas iniciales? Entonces yo comencé a motivar al estudiante con el tema y ellos mismos comienzan con sus conocimientos previos que tienen, que comienzan ya a fluir ideas, lluvias de

ideas; entonces uno comienza y como que uno aprende muchas estrategias de cómo tú debes comenzar y terminar una clase. O sea, que lo que yo aprendí me es factible y me siento más cómoda trabajando.

Es importante resaltar que en el pensamiento de los docentes abordados prevalece una visión individualista al referirse a las modalidades de formación que favorecen la transferencia, en tanto citan experiencias personales de formación (especialidad, maestrías, talleres), dejando a un lado las relacionadas con los grupos de trabajo donde se propicie el aprendizaje colaborativo de los profesores, y pueden analizarse problemáticas de los estudiantes para en conjunto buscar soluciones viables. En tal sentido, Pérez Granados (2018) apunta que la modalidad grupal “genera un elevado grado de implicación y compromiso entre los docentes que participan en ella, y está encaminada a dar una respuesta ajustada a la diversidad de perfiles y niveles de experiencia profesional existentes” (p. 5). Por otro lado, su finalidad es optimizar y mejorar la labor cotidiana en el aula mediante el trabajo colaborativo, en un proceso de desarrollo profesional conjunto.

Adicionalmente, Flores (2004) apunta que la transferencia de la formación considera otros aspectos importantes, como son la combinación de la aplicación de los conocimientos, las relaciones que se construyen en el ambiente formativo, las competencias, aptitudes y concepciones de los docentes que se modifican y actualizan a través de la puesta en práctica en el espacio de la escuela y que se manifiestan en acciones innovadoras. El planteamiento del autor viene a corroborar la postura del entrevistado en cuanto a la adquisición de los conocimientos en articulación con las innovaciones implementadas.

Del mismo modo, se enlazan con la Motivación Intrínseca que en este punto emerge como uno de los temas centrales de los que conforman esta categoría, la misma se refiere al comportamiento interno de los docentes que les impulsa dar lo mejor de sí mismos y que a su vez les motiva a transferir lo aprendido. En este renglón, se destaca la valoración que recibe el maestro por parte del equipo de gestión, sus homólogos y los estudiantes, así como los elementos que aporta la formación permanente a su perfil profesional. A este respecto, el entrevistado 3 declara:

La formación docente es elemental en todos los sentidos, por ejemplo, como docente inicié mi carrera en el 2000, comencé a estudiar en el 96, pero ya esos conocimientos

de ese tiempo están obsoletos. Entonces, me obliga necesariamente a mí a formarme, a hacer una maestría que gracias a Dios ya la hice. A seguir formándome, a leer para poder ofrecer más y tener mayor calidad en cuanto a lo que es el nivel de educación y lo que le puedo ofrecer a mis estudiantes. Y claro, obvio, como persona, también uno como docente tiene que evaluarse y saber, bueno, necesitamos esto, debemos poner empeño en este asunto para que tengamos una mejor calidad como profesionales. Virtud de eso se traduce en mejor resultado final que es el estudiante.

Los testimonios de los entrevistados apuntan a la formación permanente como un mecanismo de actualización personal, que capacita al docente para estar acorde a los nuevos tiempos y ofrecer a los estudiantes herramientas de aprendizaje. Es importante señalar que, entre las principales motivaciones de los maestros por formarse constantemente se encuentra la transferencia a la práctica, lo que demuestra interés marcado de los profesores por el crecimiento académico de sus alumnos. Aquí se puede afirmar que los maestros no solo manifiestan intereses personales hacia la formación, sino que se preocupan por sus estudiantes y se prestan a prepararse para ofrecerles mejores conocimientos.

Se evidencia que el deseo de capacitación permanente nace de la motivación interna (intrínseca), donde se reflejan sus propias intenciones de mantenerse actualizado sin requerir una exigencia externa; además, está el deseo de superación personal que estos demuestran, provocado por la percepción como profesional que otros puedan tener de ellos. A este respecto, el informante 1 señala:

Claro que sí, porque ya las personas te van a ver diferente, no es lo mismo que tu tengas un perfil vacío o que ya tengas unos cuantos, unos conocimientos que puedas llevar a la práctica. Porque, no solamente es decir que lo tienes, sino que te puedas desenvolver bien, que puedas crear influencia en los demás, motivar a los demás; que la persona sepa que cuando tú estás hablando es porque ya tú investigaste, estás capacitado y ya tienes experiencia en esta área.

La apreciación percibida por los miembros de la comunidad educativa, la seguridad al enseñar y los aportes al perfil docente constituyen los Beneficios (percibidos). Como aquellos aportes significativos que reciben los maestros fruto de su constante formación. En ese orden de ideas, el entrevistado 4 apunta:

Mira eso de la parte, ya personal y como uno, la empatía ya desde la cabeza de la institución, los docentes, el equipo de gestión, todo. Creo que cuando una persona se prepara en el ámbito de la formación profesional es como que te miran ya de otra forma, ¿verdad? Y también ellos mismos, como cuando pasan a supervisar y dicen ya *¡pues mira!*, el maestro o la maestra está mejorando su práctica porque ellos mismos se sienten también más relajados. Porque ven el desarrollo del profesor, la profesora también a los estudiantes uno puede darle mejor a calidad de enseñanza y aprendizaje, y creo que, en todas partes que uno va y saben que tú: *Ah, mira la profe está haciendo un curso, una maestría, un curso taller*. Siempre, como que de verdad se nota la diferencia, la personalidad tiene que ver mucho, tú sabes. Pero, cuando uno se prepara ya académicamente más, como que te miran a veces como con otros ojos.

Es evidente en los planteamientos de los maestros entrevistados, la idea de que la formación permanente les ofrece un cambio de paradigma y que esto se refleja en diferentes aspectos de la vida del docente, pero de manera muy particular impacta positivamente su trabajo. Es así, que la transferencia de los conocimientos al quehacer pedagógico es el elemento más revelador, que impulsa hacia la actividad instructiva de forma continua y que genera variados beneficios.

Los Componentes asociados a la Transferencia incorporan un conjunto de elementos que en combinación contemplan los mecanismos necesarios a tomar en cuenta para la transferencia de la formación a la práctica. Emergen tres conceptos relevantes en esta categoría, el primero de estos es el rol del facilitador, que se refiere a el papel que juega el formador. Los docentes en sus discursos apuntan a que consideran fundamentales sus competencias profesionales, así como las cualidades personales que poseen (empatía, motivación), la labor de mediador del proceso y la experiencia en la docencia. La función facilitadora puede constituirse en obstaculizador o favorecedor, dependiendo de cómo se presente.

El segundo es la doble intencionalidad de la transferencia, pueden transferirse conocimientos y estrategias. Ambas cosas están relacionadas con la intención de transferir, pero que pueden darse o no en conjunto. Los maestros pueden adquirir conocimientos y enseñarlos con las mismas estrategias tradicionales que han utilizado siempre, o, por el

contrario, pueden enseñar los conocimientos que ya poseían con estrategias innovadoras. Estos sucesos pueden ocurrir de manera simultánea; adquiere nuevos conocimientos y estrategias novedosas para la enseñarlos.

El tercero es la motivación bidireccional, que tiene que ver con las orientaciones a la que se encamina la motivación desde los testimonios presentados por los entrevistados. Esta se muestra en dos direcciones (facilitador, participante), en tanto que es necesario que los formadores motiven a los profesores a través de estrategias novedosas, para que propicien que se sientan incentivados a transferir lo que aprenden, producto de la formación, a sus aulas. Los discursos citados, relacionan la motivación con la obtención de aprendizajes (se debe estar motivado para poder aprender). Sin embargo, la literatura difiere señalando que es necesario usar estrategias motivadoras que genere en los participantes el deseo de educarse.

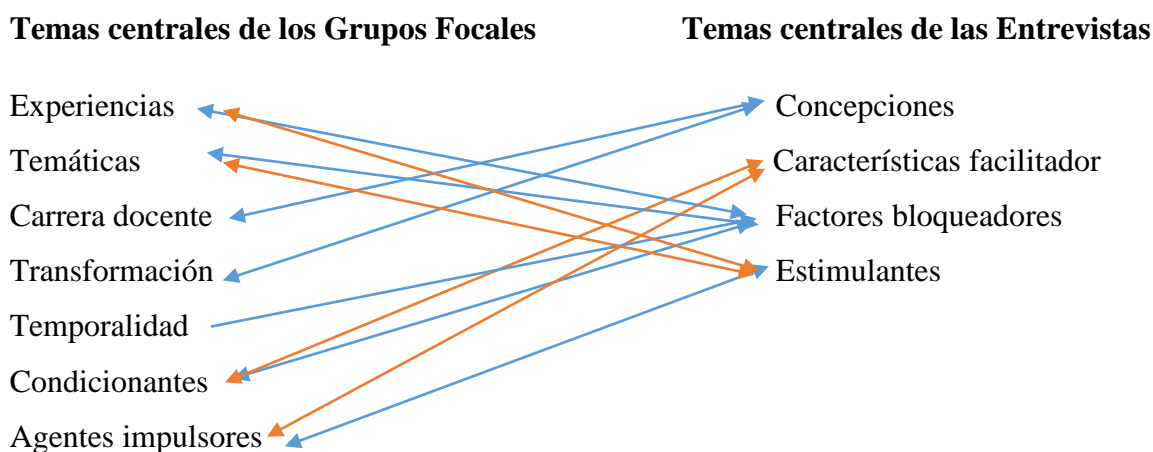
En los estimulantes del proceso sobresale la transferencia a la práctica, los beneficios personales, la auto eficiencia percibida, la valoración recibida por los directivos, homólogos y estudiantes, beneficios que impulsan a los maestros a formarse y ofrecer aprendizajes significativos a sus alumnos. Entre los limitantes, vinculados de forma directa con el diseño de la formación, se encuentran como la sobrepoblación estudiantil en las acciones formativas, la falta de continuidad, los contenidos obsoletos y su poca aplicabilidad.

Triangulación de los datos

El uso de diversos métodos de recolección de información es denominado por Hernández et al. (2014) como triangulación de los datos, en este caso se refiere al empleo de las entrevistas y los grupos focales, con el propósito de asegurar la consistencia del análisis realizado, y de esa manera alcanzar también la “corroboración estructural: proceso mediante el cual varias partes de los datos (categorías, por ejemplo), se soportan conceptualmente entre sí (mutuamente). Implica reunir los datos e información emergentes para establecer conexiones” (p. 456).

En este caso en particular, se trató de identificar la relación entre los temas centrales de los grupos focales y las entrevistas. Este procedimiento posibilitó consolidar conceptos emergentes, referidos a los procesos de formación permanente del profesorado y la

transferencia de la formación. El propósito aquí fue visualizar la dinámica relacional de los conceptos, a partir de los temas centrales de cada uno de dichos procesos.



La vinculación entre los grupos focales y las entrevistas permite visualizar hallazgos, que exponen las concepciones sobre la transferencia de la formación como un proceso realizado desde la intencionalidad de los docentes, que no es desarrollado a priori o de forma automática, sino que parte de la voluntad por mejorar los aprendizajes de los alumnos. La transferencia de la formación está asociada a la calidad educativa y se muestra estrechamente vinculada a la innovación en el uso de las estrategias, o relacionada a los contenidos de la enseñanza.

En tal sentido, la formación y la transferencia tienen como propósito común la calidad educativa que se logra por dos vías: la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras que permitan el aprendizaje de los estudiantes y la enseñanza de contenidos académicos actualizados. Desde la perspectiva de la transferencia se encontró la visión del Telos, en la cual los docentes entrevistados aseguran que se forman orientados por la búsqueda de una finalidad determinada (generalmente referida a la calidad educativa). Algunos señalan que, además, su proceso de formación permanente es motivado por la aspiración de mejorar sus prácticas, a fin de ser reconocidos por sus pares y la sociedad, como un buen profesor. En ese mismo orden de ideas, los testimonios de los docentes que participaron en los grupos focales, enfatizar la importancia de promover dinámicas de transformación educacional en los maestros a través de la formación permanente, que favorezcan el traslado de los

conocimientos al contexto de las aulas. El objetivo sería aportar al desarrollo de los alumnos, como prioridad genérica que mueve los intereses de los docentes consultados.

Tanto en los grupos focales como en las entrevistas realizadas, se encontró la figura del facilitador como un elemento que puede concebirse como favorecedor o limitante de la transferencia. En tanto que, los docentes citan prácticas de los formadores que les han llevado a sentirse motivados en las diferentes experiencias formativas, principalmente por la utilización de estrategias novedosas, la empatía mostrada con el grupo que asiste, la función mediadora desarrollada y la experticia demostrada. A la vez, estos mismos factores pueden convertirse en obstaculizadores del proceso cuando no se evidencia su empleo, lo que se evidencia en que los maestros tienden a estar desmotivados y poco receptivos, dificultando el deseo de incorporar lo recibido en la formación a su práctica escolar cotidiana. Esto puede conducir, a su vez, a un pobre desempeño en las aulas y, por consiguiente, a no promover el aprendizaje esperado en los alumnos.

Así mismo, la motivación es otro elemento significado por los docentes como surgida tanto desde el formador como del participante de la formación. Desde esta mirada, la transferencia y la formación permanente dependen de la motivación que existe entre los actores de estos procesos. Por lo que se puede afirmar, que no es posible poner en práctica estrategias o contenidos si el formador no motiva a los participantes a empoderarse. Esto a su vez, debe conjugarse con la motivación intrínseca que, por su parte, está en relación con las condiciones particulares de cada docente. En otras palabras, sin la motivación intrínseca del docente los esfuerzos realizados por el facilitador no tienen por sí solos la capacidad de actuar en favor de lograr aprendizajes que puedan trasladarse al contexto del aula.

En relación con lo anterior, el tiempo como un elemento que dificulta las acciones formativas asociadas a la transferencia. En primer lugar, debido a que deben disponer de tiempo fuera de los horarios de trabajo establecidos para mantenerse actualizados. Cuando el contexto donde viven los maestros carece de centros universitarios para la formación permanente, estos requieren trasladarse hacia otras zonas para acceder a las formaciones que aspiran, con las implicaciones que ello trae. Aquí surgen los elementos asociados al tiempo para la formación, que pueden dificultarla, como los recursos económicos que deben invertir para trasladarse de lugar. Esta situación desgasta la calidad de vida de los profesores, pues se

ven disminuidas sus posibilidades de vivir mejor, debido a que el tiempo y dinero que pueden destinar a compartir con sus familias debe dirigirse a la actualización continua.

Estas cuestiones que afectan los aspectos familiares de los maestros no permiten su concentración y disposición a transferir. También se puede mencionar que la dinámica de trabajo de los profesores de secundaria puede ser un factor que limita las posibilidades de introducir cambios en las condiciones del trabajo que se hace en las aulas con los estudiantes. En tal sentido, estas circunstancias se constituyen en un reto a superar para el efectivo perfeccionamiento de los enseñantes.

Otro resultado coincidente en la interpretación de las entrevistas y los grupos focales se refiere a los mecanismos que favorecen la formación y la transferencia, vinculados a situaciones del contexto de la formación y a los aspectos personales de los maestros. En este sentido, el diseño de la formación es un elemento importante, íntimamente relacionado con la intención de transferir, pues los contenidos que se abordan juegan un papel preponderante. Se espera que estén actualizados y acordes a las necesidades, para lo cual el capacitador debe llenar las expectativas de los profesores en cuanto al uso de metodologías innovadoras y generar un ambiente de aprendizaje cónsono. El reconocimiento recibido dentro de la institución educativa y fuera de ella, incentiva a los docentes y además se percibe como un elemento que puede facilitar el proceso de la transferencia. A ellos se le suman los beneficios económicos recibidos al concluir exitosamente los estudios de posgrado (especialización, maestrías y doctorados).

Desde las dos vías de indagación se encontró que, las diferentes experiencias inherentes al proceso de formación se conciben; al igual que la actuación del facilitador, en una perspectiva dual, pueden servir como un factor obstaculizador, en tanto pueden perjudicar la posibilidad de que el maestro aplique lo aprendido en su práctica; al mismo tiempo, pueden considerarse como un estimulante, porque se pueden presentar como un impulso a la transferencia. Si la formación se realiza en el contexto del centro y los contenidos se relacionan con las asignaturas que imparten, existe mayor oportunidad de que haya traslado de lo aprendido al quehacer de la escuela. Por el contrario, cuando estos elementos no están presentes desfavorecen la transferencia. Por ejemplo, cuando se presentan contenidos descontextualizados que el maestro no puede conectar fácilmente con su trabajo.

Desde las dos visiones analizadas, las temáticas abordadas en la formación se constituyen también en mediadores con una doble significación. Pueden ser un elemento que obstaculice la transferencia, porque los temas abordados no guarden relación con los intereses de los maestros y no estén vinculados con el trabajo que estos realizan. Simultáneamente, pueden ser potenciadores, si parten de las necesidades formativas reconocidas por los profesores y están estrechamente relacionadas a su trabajo (por ejemplo, como planificar, evaluar o usar la tecnología), aumentando significativamente la posibilidad de transferir lo aprendido.

Finalmente, se encuentra consistencia en la información que se obtuvo, pues los datos analizados guardan estrecha relación a pesar de haber sido obtenida por dos vías distintas. En tal sentido, este proceso de contraste permite corroborar los hallazgos en cuanto al objeto estudiado. Al utilizar dos técnicas distintas para estudiar el mismo fenómeno fue posible visualizar el problema desde diferentes ángulos y mediante la triangulación se pudo validar, ampliar y profundizar su comprensión. Esta práctica enriquece los resultados presentados a la vez que les confiere mayor rigor y complejidad. Los elementos teóricos que se presentan en la sección siguiente se derivan indistintamente de la información presentada durante el proceso de contraste de los datos obtenidos.

CAPÍTULO V: CONCEPTOS EMERGENTES

El fin de este capítulo es avanzar en el proceso de construcción teórica propio de una tesis doctoral. En tal sentido resulta pertinente precisar algunas ideas con relación a este proceso, apoyadas en Martínez (2006), quien destaca que la teorización se constituye “como en el corazón de la actividad investigativa: en el que se describe el proceso y el producto de la verdadera investigación, es decir cómo se produce la estructura o síntesis teórica de todo el trabajo” (p. 83).

Por tanto, una vez organizada la información de las estructuras particulares descriptivas, propias del método fenomenológico empleado, se procedió a desarrollar la teorización, que de acuerdo con el autor mencionado puede alcanzar tres niveles, como siguen.

- 1) Descripción normal, la cual consiste en una síntesis descriptiva de los hallazgos a la luz de la teoría existente en el marco teórico, donde los lectores deben hacer sus propias conclusiones.
- 2) Descripción endógena, que consiste en una descripción interna, donde el proceso de categorización y análisis se hace partiendo de los propios datos y las teorías existentes en el marco teórico de la investigación, sin embargo, las teorías emergentes quedan implícitas.
- 3) Teorización original, en la que se expresa el nivel de reflexión, de análisis de los elementos encontrados y el establecimiento de nexos entre ellos, que va permitiendo que las teorías implícitas sean cada vez más explícitas. Fruto del proceso de categorización emerge una nueva teoría que podría servir para corregir, enriquecer, reformular o ampliar una teoría existente.

En esta investigación se alcanzó el nivel 3, que se evidencia en los hallazgos del estudio y que deriva en la elaboración de diez conceptos emergentes producto de la categorización de los datos y forman parte del aporte de la tesis al conocimiento del objeto investigado, “La Transferencia de la Formación Permanente”.

Transferencia de la Formación Docente

La Transferencia de la Formación Docente es el proceso intencionado de traslado de los conocimientos y estrategias de enseñanza fruto de la formación al contexto de la escuela

que tiene como propósito la mejora cualitativa del trabajo docente, a partir de la incorporación de nuevos saberes y técnicas de enseñanza, que está ligado a las acciones novedosas empleadas por los maestros y orientado a conseguir la calidad educativa. Está asociada a múltiples factores que inciden de manera positiva, condicionada por el empleo de recursos para su desarrollo, que recibe incidencia de la comunidad educativa, en el que influyen de elementos externos e internos de los maestros y del propio proceso formativo que puede favorecer su efectividad.

Es importante destacar que la definición que se presenta, fruto de la interpretación de los testimonios de los docentes consultados, guarda relación con lo planteado por Baldwin y Ford (1988), quienes entienden la Tráansferencia de la Formación al contexto laboral como la aplicación de los conocimientos, competencias y actitudes fruto de la formación. Sin embargo, la experiencia vivida por los informantes claves permite enriquecer la descripción de este término. Existe carácter de intencionalidad de los sujetos para poder transferir sus conocimientos a la práctica pedagógica, el componente de innovación y la conexión con la calidad educativa. Por lo que, aunque hay estrecha vinculación entre los hallazgos y la teoría consultada, se cuenta con una conceptualización más acabada.

Flores (2004) se acerca bastante a la conceptualización que se presenta, pues sus señalamientos coinciden en que en relación con este proceso se consideran otros aspectos importantes, como son la combinación de la aplicación de los conocimientos, las relaciones que se construyen en el ambiente formativo, las competencias, aptitudes y concepciones de los docentes que se modifican y actualizan a través de la puesta en práctica en el espacio de la escuela y que se manifiestan en acciones innovadoras.

La Tráansferencia de la Formación Docente es un proceso dual, pues en él se desarrollan dos acciones de manera simultánea, la adquisición de conocimientos y su puesta en práctica. De manera que, los maestros a la vez que se están formando implementan lo que aprenden a su quehacer educativo. Por lo que, no es necesario que se concluya la formación para llevar lo aprendido al espacio del trabajo. Lo que implica un contexto de aplicación inmediata del aprendizaje a la cotidianidad de los profesores.

Estas consideraciones son congruencia con los hallazgos del estudio realizado por Rincon (2018), en la cual se enfatiza en la vinculación de la realidad de los maestros con el

concepto de transferencia en la acción, que permite la transformación de la práctica de los docentes a través de una transferencia inmediata de los aprendizajes al espacio del aula.

La Transferencia de la Formación Docente es un proceso asociado a la formación permanente, que se desarrolla por la voluntad de los docentes de aplicar los aprendizajes obtenidos al contexto del aula. No sucede de forma automática, sino que parte de las intenciones de los profesores por perfeccionar su trabajo, lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes y, de esta manera, colaborar con la mejora del centro educativo donde desempeñan sus funciones y al distrito escolar al que pertenecen, logrando con esto la transformación del sistema educativo que se traduce en aportes a la calidad de la educación.

Lo anterior expuesto hace alusión al proceso de desarrollo docente que menciona, Feixas et al. (2013), en su definición de Transferencia de la Formación “aplicación efectiva y continuada en el lugar de trabajo de un conjunto de habilidades, conocimientos y concepciones aprendidas en un contexto de desarrollo docente” (p.11). Por lo tanto, la transferencia no se asume de forma puntual sino como un proceso de mejora permanente de la propia profesionalidad de los docentes.

Telos

Es la finalidad última y trascendente que el docente atribuye o reconoce al proceso de transferencia de la formación, son las razones que mueven su accionar para llevar el aprendizaje de las actividades formativas a la práctica educativa. El Telos es considerado una condición íntimamente ligada a la transferencia, pues cada cosa que se realiza en la vida tiene una finalidad y aspira alcanzar un determinado objetivo. Cuando un maestro participa de un proceso de formación, puede visualizar los objetivos que alcanzará con sus alumnos cuando ponga en práctica lo aprendido, esto se puede referir a cuestiones diversas como el manejo de la disciplina en el aula o el uso de una determinada estrategia de enseñanza para un contenido específico.

Lo anterior se pudo evidenciar cuando los maestros del distrito educativo de Gaspar Hernández participaron en la formación del programa de la Republica Digital (2018), aprendieron sobre las herramientas tecnológicas con la intención de aplicarlas en la enseñanza de las diferentes asignaturas, que luego pudieron poner en práctica para el logro

de los objetivos planteados, una vez que los centros fueron dotados de los dispositivos electrónicos para tales fines.

El concepto Telos guarda similitud con los resultados del estudio de Parra y Ruiz (2020), quienes afirman que se presentan habilidades para dar sentido y contextualizar las competencias en diferentes ambientes, visto desde la óptica del escalafón profesional. Así pues, la transferencia se realiza con un objetivo claramente identificado por los maestros para transferir sus conocimientos, por cuanto, se constituye en el motor que impulsa a los maestros a aplicar los aprendizajes al contexto de trabajo.

Por lo que, en esta investigación el Telos se concibe vinculado con los objetivos finales que los maestros aspiran lograr con la transferencia. La finalidad con la que los docentes relacionan la transferencia es la mejora cualitativa de los procesos de enseñanza y aprendizaje para aportar a la calidad educativa, orientada a la innovación en las prácticas rutinarias de los profesores.

El propósito final con el que los docentes asocian la transferencia denota una perspectiva holística de este proceso. Su visión sobrepasa el pensamiento de mejora del centro educativo y de los estudiantes que tienen bajo su responsabilidad, para abarcar a todo el sistema educativo empleando el término de “calidad educativa”. Esta forma de pensar la transferencia de la formación advierte la elevada utilidad que los maestros le atribuyen y hasta dónde aspiran a llegar con su práctica pedagógica.

Aunque la definición de calidad educativa puede resultar compleja, ardua y relacionada al análisis de muchos factores que orbitan alrededor de ella (Cabrera, 2018), se tiene la certeza de que, entre los elementos principales en la construcción de este concepto, está la mejora del aprendizaje de los estudiantes y la adquisición de conocimientos y estrategias por parte de los maestros, según se desprende del análisis realizado. De manera que, al pensar la transferencia como un espacio que propicia la transformación educativa se demuestra su necesaria aplicación en la práctica diaria de los profesores.

Perfeccionamiento Profesional

El perfeccionamiento profesional es el crecimiento que los docentes experimentan cuando participan en su formación permanente. Está ligado al avance en el desarrollo de la

docencia y a la mejora en el desempeño de sus funciones que puede traducirse en aprendizaje significativo para sus estudiantes. Es un proceso que se va consolidando a lo largo de la vida profesional de los maestros que le ayuda a crear su identidad como profesores. Manzano Soto et al. (2015) señalan las cualidades que deben poseer los buenos maestros, vinculadas al dominio de estrategias de enseñanza y aprendizaje, competencias para comunicar, manejo de las herramientas tecnológicas, facilidad de reflexionar de forma crítica sobre su propia práctica y, por supuesto, el manejo de los conocimientos y valores que se esperan sean transferidos.

Es así como, ejercer la docencia supone una formación profesional permanente que capacite a los maestros para ejercer sus funciones apegados al compromiso y responsabilidad que requiere la labor docente. En tal sentido, el perfeccionamiento profesional brinda la oportunidad de que los profesores mejoren su desempeño a través de la actualización continua de sus conocimientos y estrategias de enseñanza a fin de poder aportar a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, pero que, a su vez impacte la vida del propio enseñante. A este respecto, existe correlación con las conclusiones presentadas por Yauri (2017), cuando afirma la significativa relación entre la formación profesional y el desempeño docente en las aulas.

Lo anterior expuesto va en concordancia con lo que también plantean Camargo et al. (2004) en cuanto a que la realidad social actual demanda de docentes profesionalizados, que sean autónomos, preparados para cumplir con los requerimientos de una sociedad en constante movimiento, producidos por la globalización y los acelerados avances de los conocimientos. Esto implica para los profesores de Gaspar Hernández, conocer las características de este espacio geográfico, una comunidad agropecuaria ubicada en la zona costera de la provincia Esmeraldas, en la que se presentan problemas de deserción escolar, porque los estudiantes deben dedicarse a trabajos agrícolas, de pesca y comerciales. Esto hace necesario que los docentes se formen para promover la motivación de sus estudiantes por el estudio y empleen estrategias innovadoras que favorezcan que los estudiantes permanezcan y concluyan su escolaridad.

En este orden de ideas, el Perfeccionamiento Profesional se vincula a la Transferencia de la Formación Docente, debido a que los profesores trabajan para mejorar sus habilidades de enseñanza y reforzar sus conocimientos para contribuir a la mejora de las prácticas.

El Perfeccionamiento Profesional se constituye en parte esencial de la formación permanente, pues se alcanza a través de la actualización de los aprendizajes durante la vida de los maestros. De modo que, se espera que después de realizar algún proceso formativo, los docentes estén más capacitados tanto en conocimientos como en el uso de estrategias de enseñanza. De esta manera, las acciones formativas facilitan el progreso de los profesores, pero solo se legitiman cuando ofrecen una visión articulada, amplia y continua de lo aprendido que se ve reflejada en la transferencia a la práctica educativa.

El MEN (2022) sostiene que, la formación docente debe valorarse desde un enfoque del reconocimiento de saberes y del poder transformador de los maestros, así como un proceso que conduce al desarrollo profesional. De esta manera hablar de formación es hablar de crecimiento, proyección profesional y personal. Los conocimientos no solo se concentran en el contenido disciplinar, sino que deben fomentar que los docentes se reconozcan como personas que aprenden permanentemente. Es por ello, que los programas formativos deberían estar enfocados o incluir contenidos que promuevan el crecimiento personal.

En consecuencia, Izarra Vielma (2010) destaca las características de la formación docente, como un proceso transformador orientado al perfeccionamiento personal y profesional; es complejo debido a que intervienen múltiples actores; amplio y abierto por su naturaleza integradora de distintas áreas y por recibir las opiniones de diversos sectores.

Es así como, los docentes acuden a la formación permanente como un camino para superar las prácticas tradicionales y alcanzar el desarrollo profesional, a fin de obtener prestigio social y académico, ya sea por personas externas a la institución educativa o por sus compañeros y directivos.

Apreciación Positiva

La Apreciación Positiva es la percepción que tienen los maestros de su actividad educativa luego de realizar una formación determinada, que permite tener mayor valoración del trabajo que está desarrollando. Posibilita que los profesores se vean a sí mismos como

personas capaces de resolver las problemáticas asociadas a su labor. Es una creencia que influye de manera favorable en los sentimientos de los docentes mediante la motivación interna por lograr ciertas cosas. Hace referencia a la imagen que estos tienen sobre su propia actuación educativa.

Este concepto se refiere también a la visión que los maestros entienden que tienen las demás personas sobre ellos. De manera que, actúan en consecuencia a como se perciben y como creen que los demás los valoran. Por lo tanto, la apreciación permite el perfeccionamiento del trabajo, además de que ofrece seguridad. Se asocia, por tanto, a la idea de que el trabajo docente es socialmente significativo.

La Apreciación Positiva se convierte en un elemento que potencia la transferencia de la formación a la práctica; ya que, la idea del soporte y la valoración que sienten por parte de sus superiores o colegas profesores genera mayor seguridad en su trabajo. En cuanto a esto, Melo (2012) afirma que el apoyo de los directivos de los centros educativos hacia sus docentes interviene de manera significativa en su desempeño en las aulas, posibilitando así que los conocimientos adquiridos en los procesos formativos se vean reflejados en su quehacer educativo. Lo anterior se evidencia en los centros educativos de Gaspar Hernández, en los que sus directores reconocen el trabajo que desarrolla el personal docente en actividades mensuales, a partir de allí identifican los maestros que sobresalieron y se les entrega un diploma para resaltar la labor realizada.

Se entiende que la Apreciación Positiva influye en el desempeño de las actividades docentes, pues al percibirse como buenos profesores actúan para alcanzar esa meta. Los propios estudiantes establecen diferencias entre un maestro que tiene seguridad en sí mismo y lo demuestra en su práctica, de uno que tiene falta de confianza en el trabajo que realiza. En tal sentido, la Apreciación Positiva es un elemento que potencia la formación y favorece la transferencia al aula.

En ese sentido, Tejada Fernández y Ferrández Lafuente (2012) señalan que, entre los principales beneficios de la formación permanente se incluyen cuestiones como el fortalecimiento de la autoestima, puesto que se logra mayor seguridad en el desempeño profesional, se favorece el aprendizaje a lo largo de la vida, así como, se contribuye con la mejora del lugar de trabajo y la integración de su personal. Parra y Ruiz (2020) también

destacan que, al incrementar la confianza profesional y estimular el trabajo en equipo se favorece el liderazgo pedagógico.

Aspectos Motivacionales

Lo motivacional se refiere a las condiciones de la formación que los maestros reconocen inciden de manera positiva en su proceso formativo. Hace alusión a los elementos que mueven la conducta formativa de los profesores y se agrupan en dos vertientes interrelacionadas, la valoración de los docentes en cuanto a los resultados esperados fruto de la formación y el impulso que los lleva a la acción formativa.

La primera de estas vertientes es la valoración de los docentes en cuanto a los resultados esperados, que se traduce en lo que ellos desean que suceda una vez que se forman, como la transferencia de lo aprendido a la práctica, el mejoramiento de sus estrategias de enseñanza, lograr mejores condiciones económicas que conlleven a mejor calidad de vida. Se refieren en concreto a la satisfacción personal, la seguridad del trabajo realizado, la posibilidad de conseguir mejores empleos, de ejercer la docencia a nivel superior, adquirir status profesional y la oportunidad de asumir otras posiciones dentro del centro educativo y fuera de él. Por ejemplo, en Gaspar Hernández una aspiración frecuente es trabajar en la Universidad Tecnológica de Santiago (UTESA), porque esto genera reconocimiento social entre compueblanos, además de concebirse como un progreso dentro de la carrera profesional.

Lo anteriormente expresado revela una íntima relación entre el Perfeccionamiento Profesional y la Apreciación Positiva de los maestros, pues estos factores favorecen el proceso de formación y actúan como facilitadores de la transferencia a la práctica. Aquí se demuestra la vinculación con los señalamientos de Schunk (2012), quien señala que, el aprendizaje y la motivación guardan estrecha relación, en tanto que no se puede aprender sin estar motivados y viceversa.

La segunda hace referencia al impulso que lleva a los maestros a formarse, un impulso que recibe influencia de diversos factores como los relacionados con la propia formación; contar con contenidos actualizados, el contexto propio de desarrollo de la formación, las competencias del enseñante, la disponibilidad de becas y la conectividad (en el caso de

formaciones a distancia y virtual). Estos se constituyen en los aspectos motivacionales extrínsecos del proceso.

En virtud de lo anterior, Melo (2012) señala que estos factores se refieren a los aspectos del contexto, que pueden estar relacionados con la institución y/o puesto que se desempeña el participante, o de tipo interno. En ese sentido, se pueden agrupar en dos renglones, entre los que facilitan se destacan: el diseño de la formación, los relacionados al ambiente de trabajo, la motivación por transferir, el apoyo de los directivos y la vinculación de lo aprendido con la práctica. De otra parte, los que limitan son: la falta de vinculación de la formación con el trabajo y el poco soporte de los directivos.

El perfil del facilitador se considera un Aspecto Motivacional, porque puede favorecer el proceso de transferencia, a través del empleo de metodologías innovadoras, la promoción de la motivación y el desarrollo de la empatía con el grupo. Sin embargo, este mismo factor puede convertirse en un condicionante no favorable si, por el contrario, el enseñante no aplica métodos que incentiven al participante propiciando desmotivación y falta de interés.

Lo anteriormente mencionado, deja expuesta la relación entre lo motivacional y otros más que se explican en lo adelante, como la Ambivalencia de las Condiciones y los Óbices. Puesto que, como se ha establecido, contienen elementos que pueden considerarse como facilitadores del proceso de transferencia y al mismo tiempo limitantes.

Los Aspectos Motivacionales se pueden entender desde una perspectiva extrínseca e intrínseca, que pueden darse en dos escenarios es los que se ve involucrada. El primero, cuando el facilitador motiva a los participantes a aprender a través del uso de estrategias de enseñanza innovadoras y acordes al programa que se realiza. El segundo, cuando el maestro es quien se siente motivado, es la motivación interna del docente que hace que este pueda adquirir el aprendizaje y lo aplique a su contexto de trabajo.

Esta relación puede generar controversia de acuerdo con el significado dado por los distintos profesores, pues algunos aseguran que lo más importante es la motivación del facilitador hacia los participantes, si esta no se produce entonces la transferencia se ve afectada. Por el otro lado, algunos docentes afirman que se requiere de la motivación

intrínseca, sin la cual ningún proceso se puede desarrollar y que esta no depende los esfuerzos del formador.

Acción Colaborativa

Este concepto hace referencia a la disposición de los maestros para colaborar con sus compañeros, a partir de los aprendizajes que ha obtenido mediante la formación realizada. Revela una visión social de trabajo docente a través la colaboración entre los maestros, para aportar al crecimiento del centro educativo y la mejora de los procesos educativos que allí se desarrollan. Una muestra de ello es que, en Gaspar Hernández los docentes con mayor conocimiento en una asignatura se prestan para colaborar con otros centros que no poseen docentes especializados por áreas, desarrollando tutorías con los estudiantes que toman las Pruebas Nacionales.

La Acción Colaborativa es poco común entre el cuerpo de enseñantes, pues en investigaciones consultadas se habla del trabajo de los profesores como un proceso individual y centrado en el propio grupo de estudiantes. Izarra Vielma (2019) encontró que en los maestros prevalece una perspectiva individualista, pues su trabajo se centra en la responsabilidad con los alumnos, no hacia sus compañeros. Hernández y Ortiz (2019), también hacen referencia a la falta de cooperación entre educadores que orientan los modelos de formación en la actualidad, los cuales facilitan la figura de un docente desconectado, poco reflexivo y con escasa contribución entre colegas.

Se entiende que, para que se produzca la colaboración entre compañeros debe existir un espacio armónico, buenas relaciones laborales y un ambiente favorable. Los directivos juegan un papel preponderante para que esto suceda, si ellos propician una buena dinámica laboral y fomentan el compañerismo, los maestros se verán motivados a colaborar unos con otros y trabajarán en favor de cooperar para la resolución de las problemáticas que afectan el centro educativo.

La Acción Colaborativa se constituye en un gran reto para los centros educativos y debe ser la aspiración de todo directivo con sus equipos docentes. Sobrepasar la visión del trabajo individual y centrado en las aulas, como un espacio particular donde cada maestro es quien ejerce el poder, se convierte en un gran desafío para la educación dominicana. Desde

esta visión, la formación permanente sirve de trampolín para iniciar este gran cometido que ayudaría a mejorar el funcionamiento de las escuelas y aporta a los aprendizajes de los estudiantes.

Ambivalencia de las Condiciones

Se refiere a una condición esencial de la transferencia de la formación que alude a la doble funcionalidad de los elementos asociados al proceso, en tanto pueden potenciar o dificultar la transferencia. Se entiende que la misma circunstancia puede ser un factor que fortalezca o perjudique la aplicación del aprendizaje al contexto de trabajo.

Variadas situaciones, son las que presentan esta ambivalencia como las características del facilitador de la formación. Las competencias demostradas por el formador en el desarrollo de sus funciones, estrategias novedosas, empatía y liderazgo puede ser factores que potencian la transferencia; por el contrario, si los participantes no sienten la necesaria preparación y el adecuado manejo del proceso de enseñanza por parte del enseñante, pueden ser elementos que dificulten el traslado de los aprendido a la práctica del aula.

Otra condición ambivalente es el diseño de la formación, esta puede facilitar la transferencia cuando el ambiente que presenta es diáfano y propicia el aprendizaje (lugar, contenidos, uso de recursos) por otro lado, puede obstaculizar la transferencia cuando carece de los elementos arriba mencionados. En el caso de Gaspar Hernández, esto se evidencia cuando se presenta una oferta de formación que puede resultar atractiva para los docentes, porque da acceso a una beca y tiene vinculación con el área que enseña; sin embargo, se ve afectada porque requiere la necesidad de trasladarse a la regional educativa que se encuentra a unos 82.2 km del municipio. Por eso, es frecuente que estas oportunidades sean rechazadas.

La teoría analizada presenta los elementos que intervienen en el proceso de transferencia de manera polarizada. Por ejemplo, Cano (2016) destaca los factores que favorecen el proceso de transferencia como son; el diseño de la evaluación, la autoeficiencia, el compromiso institucional, la percepción de transferir y la planificación de la formación. Mientras que, entre los obstaculizadores, identifica: el poco apoyo de los directivos, poca vinculación entre la acción formativa y los planes escolares.

Asimismo, los hallazgos de Tomás Folch y Duran Bellonch (2017), permiten distinguir los factores que facilitan la transferencia de la formación docente como son: los relativos al diseño de la formación y aprendizaje realizado, el apoyo de los directivos, la predisposición al cambio, los recursos del medio, la retroalimentación al estudiante, la posibilidad de reconocimiento laboral y cultura del equipo docente de la organización.

Como se ha señalado en las conclusiones presentadas por Cano (2016); Tomás Folch y Duran Bellonch (2017), existe una tendencia a caracterizar los elementos en provechosos o perjudiciales; sin embargo, en este apartado se deja establecido que prevalecen factores que tienen doble función dentro del proceso de transferencia de la formación y pueden ser favorecedores y limitadores de manera simultánea y según los significados atribuidos por los docentes de este estudio, dependiendo de cómo se presenten.

Del mismo modo, las experiencias formativas presentan ambivalencia en su estructura, pues la riqueza en las modalidades y temáticas abordadas es una fortaleza que está representada por la variedad de opciones a las cuales acudir. Sin embargo, esta libertad de orientación hacia dónde y cómo pueden los profesores formarse, tiende a ser un elemento que puede obstaculizar la transferencia, puesto que no existe un filtro que determine la calidad de la formación recibida y, en tal sentido, no se propicie la transferencia; lo que permite articular este concepto con la Heterogeneidad de la Formación.

Transferibilidad

Es la condición o cualidad inherente a un contenido o estrategia que hace posible su transferencia de la formación a la práctica. En esta investigación se hace referencia al conjunto de elementos que permite que lo aprendido en el contexto formativo sea transferible al quehacer educativo.

De este modo, una de las condiciones asociadas a la transferencia es la utilización de recursos didácticos en la enseñanza como un elemento que ayuda al proceso de traslado a las aulas. Los programas de las ofertas formativas también son factores por considerar, pues la pertinencia de la propuesta con el trabajo que los docentes realizan se considera fundamental; además, si los contenidos encontrados se relacionan con las asignaturas impartidas por los maestros existe mayor posibilidad de transferirlos. Las conclusiones presentadas por Parra y

Ruiz (2020) apuntan en esa dirección, cuando señalan que en la planeación curricular y la correspondencia interna de la formación brinda mayores posibilidades de transferencia.

En este orden de ideas Vite (2017) señala que, la formación permanente enfocada a maestros de cualquier nivel educativo; debe estar basado en los conocimientos y habilidades integrales que permita el desarrollo de las funciones que demanda la profesión docente y su posterior traslado a las aulas. Las áreas de competencia a las que puede estar orientada la formación podrían ser, el conocimiento teórico de la asignatura que enseña, el análisis del desarrollo y comportamiento humano, enseñanza basada en valores, estrategias de enseñanza y aprendizaje con la mediación de las herramientas tecnológicas.

En la transferencia de la formación se da una dualidad de condiciones. En tanto, se pueden transferir conocimientos nuevos o novedosos adquiridos en la formación, lo que permite al docente estar actualizado y ofrecer nuevos aprendizajes. Por otro lado, se pueden trasladar las estrategias de enseñanza aprendidas durante la acción formativa porque han sido enseñadas por los facilitadores o por observación y posterior aplicación al contexto escolar.

La situación descrita en el párrafo anterior permite a los docentes innovar en sus estrategias de enseñanza tanto a nivel personal como apoyando sus compañeros de trabajo. En tal sentido existe una articulación de la Transferibilidad con la Acción Colaborativa porque promueve el trabajo en equipo y la creación de un ambiente de aprendizaje colaborativo que favorecen la transferencia al espacio del aula.

Sin embargo, la carencia de recursos de diverso tipo afecta la transferibilidad de lo aprendido, tal como sucedió en Gaspar Hernández cuando se desarrollaron procesos formativos durante la pandemia para formar a los docentes en el uso de herramientas tecnológicas para enseñar en la nueva normalidad; pero, en algunas de las comunidades no se contaba con energía eléctrica y señal de internet y, por tanto, aun cuando los profesores quisieran no podían aplicar lo aprendido.

Heterogeneidad de la Formación

La Heterogeneidad de la Formación es una característica inherente de la formación permanente que designa los múltiples escenarios y las diversas formas que los docentes del

nivel secundario utilizan para su formación. Es un proceso activo que se alimenta de variados recursos para su desarrollo, por cuanto es realizada a través de la lectura de materiales didácticos e incluso la biblia u otros textos considerados sagrados. Las herramientas tecnológicas sirven de recurso importante para ayudar al avance de estas acciones, los canales de YouTube, las páginas especializadas y las propias redes sociales son elementos usados por los maestros para su actualización. La investigación activa es otra manera a la que se acude para contar con información valorada como pertinente y que proporcione el aprendizaje continuo. Es un procedimiento dinámico, que depende de la creatividad de cada profesor y de los recursos que tiene a su disposición.

Lo anterior deja expuesta la coincidencia existente entre las acciones formativas que realizan los maestros consultados y las tipologías formativas planteadas por Manzano Soto et al (2015), estos autores destacan los aportes de Debesse, (1982) que distingue algunos de los tipos formación; como la autoformación, heteroformación e interformación. La autoformación incluye todas las actividades realizadas por iniciativa de la persona de manera individual y autónoma. La heteroformación se desarrolla y organiza de forma externa a la persona sin el compromiso del participante y la interformación es realizada mediante el trabajo en equipo.

Castañeda y Adell (2013) destacan que, en la formación docente pueden existir diferentes escenarios de aprendizajes, como también así señalan los docentes abordados, siendo analizados en dos ejes fundamentales: enseñanza estructurada / sin estructurar y aprendizaje planificado/ sin planificar. Que da paso a cuatro tipologías claves: formal, no formal, informal y autodidacta (autoformación).

De ahí que, la formación permanente está dirigida a diversos tópicos y los temas a los que se enfoca son variados, van en consecuencia de la finalidad con la que cada persona asocie la formación y del origen de esta. Cuando las acciones formativas son emanadas de los gestores como el MINERD y sus dependencias (las regionales y distritos educativos) su naturaleza es asociada al trabajo docente y orientada a la labor que se realiza en las aulas. Pueden ser de carácter exclusivamente pedagógico como el empleo de nuevos conocimientos de las asignaturas que se imparte o estrategias de enseñanza. También pueden dirigirse a los asuntos administrativos y de corte procedimental.

Un ejemplo de ellos en Gaspar Hernández es que los técnicos distritales desarrollan formación con los docentes para el manejo de los contenidos curriculares y la planificación, esto coexiste con las iniciativas particulares, ofertas de la universidad, cursos en línea, entre otros.

De modo que, la formación permanente se constituye en un recurso para las instituciones educativas alcanzar mejoras en sus prácticas, por esta razón la formación realizada por el conglomerado de maestros fortalece su estructura y cuando la misma es orientada a los fines educativos, aporta a la misión del centro como agente formador de sujetos integrales. Sin embargo, cuando es de carácter autónomo y que parte de los intereses del propio maestro tiene orientación multidisciplinar, algunas se dirigen a cuestiones que guardan relación con el trabajo docente mientras que otras se orientan a temáticas distintas, encaminadas al desarrollo de otros oficios en los que puedan emplear su tiempo pasado sus años de servicio como profesores activos del sistema educativo público.

La Heterogeneidad de la Formación es un mecanismo que recoge las diversas experiencias formativas, que puede constituirse en un elemento favorecedor por la riqueza de medios, temáticas y recursos que aporta. Sin embargo, también puede ser un obstáculo pues la falta de reglas hacia donde deben dirigirse los esfuerzos son una limitante del progreso de la formación. Los docentes tienen la libertad de elegir por cuenta propia las áreas en la que desean formarse, sin ningún tipo de orientación hacia sus necesidades. Lo anterior expuesto deja establecida la relación que guarda con la Ambivalencia de las Condiciones, pues como se expresa tiene doble orientación.

Por lo tanto, se contradicen las conclusiones de Tejada Ferrández y Ferrández Lafuente (2012), cuando refieren que la formación permanente está dirigida al desarrollo de las habilidades laborales que permiten un mejor desempeño en el trabajo realizado, de manera combinada que aumenta la rentabilidad de la organización a través de la mejoría profesional y personal de sus colaboradores. Por consiguiente, las acciones formativas deben vincularse con las labores que desarrollan los docentes para poder propiciar aprendizajes en los estudiantes y transformar la práctica pedagógica.

La falta de políticas de desarrollo profesional es un elemento que verdaderamente obstaculiza el buen funcionamiento de la formación, por ejemplo, el uso de las redes sociales

como recurso formativo tiene el riesgo de que la información a la que se acceda no sea lo suficientemente científica como para considerarse en la preparación de profesionales, debido a la vulnerabilidad de esta y la falsedad de datos que pueden encontrarse a través de estos medios. En tal sentido, debe existir un equilibrio para el enfoque de la formación a fin de que esta cumpla con las necesidades sentidas por los propios maestros, las urgencias presentadas por el centro donde laboran y las exigencias de la sociedad dominicana.

Por consiguiente, cuando se piensan en realizar algún tipo de formación unos de los elementos que se tiene presente es el tiempo que se dedicará al desarrollo de estas acciones. En el caso de los docentes este factor juega un papel relevante, pues se debe identificar el momento oportuno para destinarlo a la actividad formativa sin dejar de atender la multiplicidad de roles que cada maestro debe tener en cuenta dentro y fuera del centro educativo donde labora. Contar con una buena administración de los horarios permitirá mejor distribución de las tareas dedicadas al perfeccionamiento continuo de su trabajo.

Óbices

Son el conjunto de condiciones internas y externas del proceso de formación que dificultan su desarrollo, que pueden ser de origen diverso como aquellas de índole personal o asociados de manera directa al proceso formativo. Imbernón (2020) reconoce que entre los retos y obstáculos que ha de superar la formación permanente para asegurar su eficacia, se encuentran: falta de seguimiento y evaluación, falta de organización y definición de los objetivos, formadores carentes de formación reflexiva, formación individualista.

A los señalamientos de Imbernon (2020), los docentes participantes del estudio agregan la falta de formación situada como una circunstancia que afecta el proceso formativo, pues se requiere del traslado de los docentes hacia comunidades distintas a sus residencias, esto implica gastos en transporte e inversión de tiempo adicional. Conjuntamente, cuando se pretende participar de algún tipo de capacitación en la modalidad virtual el acceso a internet se constituye en una limitante.

Adicionalmente, la falta de motivación es un elemento más que se constituye en una condicionante de la formación, ya sea del participante, así como del facilitador del proceso. Así mismo, la resistencia al cambio es un mecanismo que no favorece la acción formativa

pues se supone que esta debe propiciar la transformación de la práctica. En este grupo de obstáculos también se encuentra el acceso a la formación institucional que ofrece el Ministerio de Educación a través de sus distintas instancias, cuando las ofertas no se distribuyen de manera equitativa, no llegan a la mayoría de los maestros o se presentan fuera del horario de labores del docente; restringe las posibilidades de los profesores realizar formación permanente. En el caso de Gaspar Hernández, por ser un distrito lejano de la regional educativa las ofertas formativas se distribuyen entre los docentes de comunidades más cercanas.

Tal como se aprecia, los diez conceptos presentados posibilitan la comprensión del proceso de transferencia de la formación, lo que resalta la consistencia entre los hallazgos y la teoría expuesta. En tal sentido, se puede afirmar que los resultados validan gran parte de los referentes teóricos consultados, por ejemplo, se ven fortalecidas las definiciones de Baldwin y Ford (1988), Flores (2004), Feixas (2013) y Rincón (2018), las condiciones asociadas a la transferencia que sostienen Parra y Ruiz (2020), Yauri (2017), Schunk (2012), Cano (2016) y Melo (2012) y los factores de la formación señalados por Camargo et al. (2004) y Manzano et al. (2015).

En la literatura expuesta en el marco teórico de esta investigación se hizo referencia a la teoría cognoscitiva en la explicación del proceso de transferencia. Aquí se advierte que la transferencia es un proceso psicológico que se realiza en la mente del ser humano, también se revela la influencia del contexto y de otros factores, lo cual guarda relación con los hallazgos del estudio (Schunk, 2012). Sin embargo, como aporte de la investigación al conocimiento científico, encontramos una explicación más acabada del término de Transferencia de la Formación, pues se le atribuyen características y cualidades previamente no descritas.

Otro aspecto innovador, derivado de esta investigación, es la doble condición de algunos elementos del proceso de transferencia de la formación, o como le hemos llamado la ambivalencia de las condiciones. Mientras que los autores consultados se enfocan en polarizar los factores asociados a la transferencia entre los que dificultan y favorecen, en el análisis de la información se ha constatado que existen particularidades que pueden, tanto potenciar como limitar el proceso. Tal es el caso de las características del facilitador,

experiencias y diseño de la formación. Esto exige considerar que, para efectos del diseño de las formaciones, hay siempre que contextualizar para mediar en cuanto a que, un factor aún considerado teóricamente como potenciador, pueda actuar en contra en ciertas condiciones.

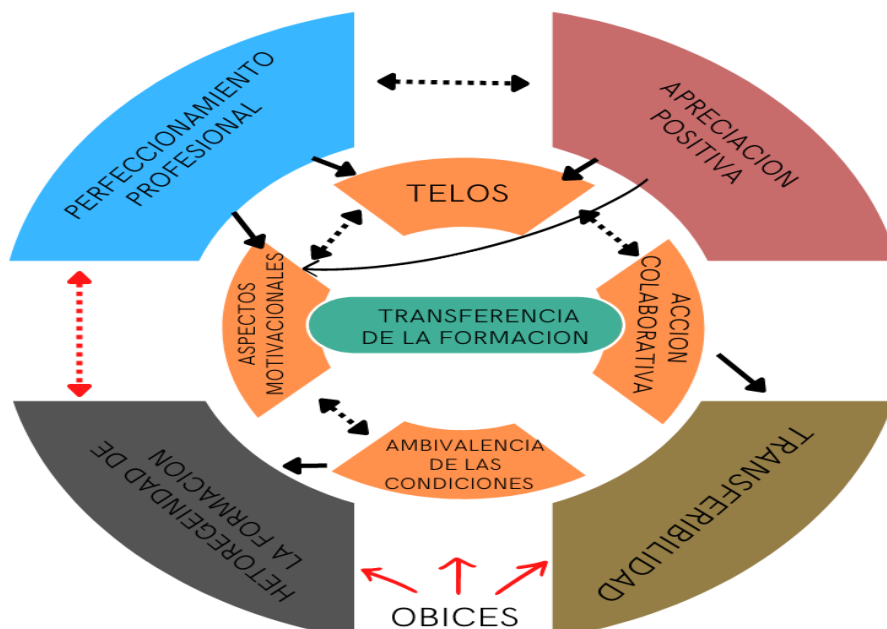
Modelo de transferibilidad formativa

El modelo de transferibilidad formativa se propone a partir de la relación entre los conceptos teóricos que emergen, en él se explican la articulación existente entre ellos, el cual se encuentran articulado al concepto generador “Transferencia de la Formación”. Este modelo puede ser útil para analizar cómo ocurre la transferencia de la formación a la práctica educativa y podría servir de referente para otras investigaciones.

La correlación entre conceptos se representa gráficamente en la Figura 3, para mostrar, sobre la base de los hallazgos, la relación de los conceptos emergentes encontrados en el análisis de los datos y la vinculación que, desde la perspectiva de la autora de la investigación se evidencia en los significados de cada una de las ideas expresadas.

Figura 3

Modelo de transferibilidad formativa



Nota: Las flechas negras representan relación positiva y las fechas rojas representan relación negativa

Conceptualmente, la transferencia tiene una relación directa con el Telos, pues representa un elemento inherente a la Transferencia de la Formación Docente, que constituye su razón de ser, la aspiración final que este proceso desea alcanzar. Es así como se consideran inseparables. En su vinculación se describe las aspiraciones que se desean lograr una vez que se realizan algunas acciones formativas. Es imposible pensar en la transferencia de la formación sin expresar la finalidad que esta tiene, por lo que, se puede afirmar que ambos términos están vinculados y se complementan.

El entramado conceptual que emerge evidencia que la Transferencia de la Formación Docente, se relaciona además de manera favorable con los Aspectos Motivacionales, la Ambivalencia de las Condiciones, la Heterogeneidad de la Formación, el Perfeccionamiento Profesional, la Apreciación Positiva, la Transferibilidad y la Acción Colaborativa, pues, en combinación, son los que permiten la efectividad de este proceso y su puesta en práctica en las aulas. Sin embargo, se ve obstaculizada por los Óbices que dificultan su pleno desarrollo.

Otros elementos que se constituyen en objetivos a conseguir mediante la transferencia de la formación, que se vinculan directamente al Telos, son: el Perfeccionamiento Profesional, la Apreciación Positiva y la Acción Colaborativa. Todos están encaminados a lograr la aplicación a la práctica docente, de las habilidades y destrezas aprendidas en el contexto de la formación.

La Heterogeneidad de la Formación y el Perfeccionamiento Profesional presentan una relación compleja, pues la diversidad de actividades que se utilizan para formarse puede vulnerar la profesionalidad. La abundancia de un sin número de programas desarticulados y con poco control crean la idea errónea de estar formado, en tanto que, la información a la que se accede es de dudosa calidad. Esta situación puede producir una aparente imagen de mejoramiento docente, que en realidad no existe, puesto que, se está consumiendo información poco confiable y se cree tener datos de calidad.

Es pertinente destacar la articulación entre la Apreciación Positiva y el Perfeccionamiento Profesional, ya que es de esperarse que un maestro que se preocupa por formarse de manera constante tenga mejores niveles de valoración sobre sí mismo y el trabajo que desarrolla en su práctica educativa, así como ofrece mejores y mayores posibilidades de

desempeñar sus labores, y transferir lo que aprende a sus estudiantes. Esto estimula una relación favorable entre ambos elementos, pues se complementan entre sí.

Este concepto también guarda relación con los Aspectos Motivacionales. Por tanto, la apreciación favorable que los maestros tienen sobre su labor, o la que otros actores pueden tener sobre ellos, puede favorecer la motivación hacia la formación permanente y posibilitar la transferencia a las aulas.

En tal sentido, los Aspectos Motivacionales son elementos fundamentales e inseparables de la Transferencia de la Formación Docente, por lo que se requiere de la articulación de la motivación intrínseca y extrínseca para que este proceso sea efectivo. Queda saber potenciar la doble direccionalidad que este componente motivacional representa, para el efectivo traslado de lo aprendido a la práctica educativa, debido a que, como lo plantean Parra y Ruiz (2020), mayor motivación por aprender conlleva mayor desarrollo personal.

Los Aspectos Motivacionales encuentran, además, íntima relación con el Perfeccionamiento Profesional y la Apreciación Positiva, pues al revelarse como estimulantes facilitan que los docentes mejoren sus prácticas y poseen una visión más acabada de su trabajo. En tal sentido, estos elementos constituyen los factores favorecedores del proceso de formación permanente.

La Acción Colaborativa se constituye en un espacio de transferencia de la formación para los docentes, puesto que pueden utilizar lo aprendido en la formación para trabajar juntamente con otros, con el fin de alcanzar los objetivos en común de la institución educativa en la que ofrecen sus servicios. Se vincula de manera positiva con el Telos ya que, se constituye en uno de los objetivos de la formación permanente de cara a la transferencia de la formación. Del mismo modo, guarda vinculación con Transferibilidad, al establecerse en una de las condiciones posibles para propiciar el traslado al contexto del aula. Mientras que presenta relación opuesta con los Óbices, ya que estos pueden limitar que se desarrolle el proceso de colaboración entre los docentes.

Del mismo modo, la Ambivalencia de las Condiciones guarda estrecha relación con los Óbices y los Aspectos Motivacionales, debido a la doble condición de variados elementos

de la transferencia de la formación, que tanto favorecen como obstaculizan el proceso. En tal sentido, se articula con la Transferencia de la Formación Docente, porque describe los elementos que interactúan en su desarrollo.

Existe una articulación evidente entre la Heterogeneidad de la Formación y los Óbices, pues como se ha mencionado su diversidad y variedad se constituyen en condicionantes del proceso de transferencia.

La formación permanente del profesorado ha de estar encaminada al fortalecimiento de la labor que estos realizan, tomando en cuenta las temáticas vinculadas directamente con el trabajo en el aula, pues los objetivos de los procesos formativos deben estar enfocados en la transferencia al contexto del aula, para que esto se exprese en aprendizajes de los estudiantes. Debido a que se entiende que su finalidad es el traslado de lo aprendido a la práctica diaria.

Los Óbices se revelan como factores que entran en contradicción con procesos de la formación permanente, como son; los Aspectos Motivaciones, el Perfeccionamiento Profesional, la Apreciación Positiva, el Telos y la Transferibilidad, y a su vez refuerzan la idea de la Ambivalencia de las Condiciones y la Heterogeneidad de la Formación. En tal sentido, limitan cada uno de los procesos que buscan el desarrollo efectivo de la transferencia a la práctica educativa.

Los Óbices tienen relación opuesta con la Acción Colaborativa, puesto que se constituyen en mecanismos que dificultan las actividades de formación, provocando que no se desarrolle colaboración en ese sentido. Los obstáculos que los docentes enfrentan al momento de formarse limitan el trabajo en equipo y el desarrollo del conjunto de habilidades y destrezas de enseñanza que pueda ayudar con la mejora del centro educativo.

Finalmente, la relación entre Transferibilidad y Transferencia de la Formación Docente es favorable, debido a que este proceso describe las condiciones que facilitan la aplicabilidad de los contenidos o estrategias de enseñanza a la práctica y cómo estas actúan en favor de potenciar las acciones de transferencia.

Reflexiones finales

Las concepciones de los docentes del Nivel Secundario en relación a la Transferencia de la Formación se distinguen por la versatilidad discursiva y la diversidad de elementos que utilizan los maestros para construir este concepto.

En las concepciones se integran variados elementos que componen la idea central del pensamiento de los profesores. Se precisa que la Transferencia de la Formación permanente de los docentes del Nivel Secundario se concibe como un proceso con una finalidad específica declarada. Por tanto, a través de este se busca alcanzar la mejora del sistema educativo.

La Transferencia de la Formación se concibe como un proceso que no solo es útil para la persona que se forma, sino para el colectivo próximo, como son los estudiantes, porque propicia el traslado de lo aprendido al contexto del aula; así como, para los demás profesores que se ven beneficiados por el trabajo conjunto que promueve. De esta manera, se considera que promueve el trabajo colaborativo y por tanto puede contribuir con la transformación de la cultura escolar individualista

En su concepción, se le atribuye estar influenciada por los elementos intrínsecos y extrínsecos de la formación. Como son los relacionados con el facilitador del proceso, el diseño de la formación, los recursos didácticos empleados, la infraestructura, la motivación del participante y del formador. A la vez, depende de las condiciones inherentes que permiten la transferibilidad a la práctica. Tal es el caso de la pertinencia de los planes y programas de las ofertas formativas.

Se considera que está compuesta de dos acciones que se desarrollan de forma conjunta, la adquisición de conocimientos o estrategias de enseñanza y la puesta en práctica en los contextos del aula. Por lo que es un proceso dinámico orientado a mejorar los aprendizajes de los estudiantes y el perfil profesional del docente.

Es asumida como un proceso voluntario, porque se caracteriza por dejar en evidencia la condición de agencia del sujeto ya que parte de la intención de los maestros por transferir.

Por lo que no es desarrollado de forma automática como tradicionalmente se ha pensado, sino que debe partir del deseo de los docentes por trasladar lo aprendido a su trabajo.

En tal sentido, los docentes conciben la Transferencia de la Formación como un proceso voluntario donde se trasladan conocimientos y estrategias. Que es dinámico, porque atiende a dos acciones conjuntas, con la intención de aportar a la calidad educativa mediante el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje. Además de ser promotora del trabajo colaborativo y que recibe influencias de factores internos y externos.

Los docentes del Nivel Secundario de Gaspar Hernández, al expresar su concepción de la transferencia de la formación, detallaron las experiencias de formación permanente que desarrollan, las cuales se caracterizan por su riqueza en la variedad de tipologías y temáticas a las que se orientan. En este sentido, la formación permanente que realizan los docentes es multirreferencial, debido a que recibe influencias de diferentes agentes como el MINERD, las necesidades del centro educativo y los estudiantes, ofertas formativas y los intereses personales que identifican para mejorar su práctica o prepararse para realizar otros oficios.

Adicionalmente se caracterizan por la variabilidad a la que están dirigidas, como aquellas vinculadas al trabajo docente, también a asuntos variados que no responden a los intereses educativos, sino que forman parte de la posible preparación de los docentes una vez alcancen la jubilación y desarrollen su labor en otros entornos. De esta manera, la formación permanente que desarrollan los docentes puede resultar inconsistente, si no se toma en cuenta que atiende a diversas cuestiones.

Las experiencias de formación permanente de los docentes del nivel secundario se alimentan de diferentes fuentes que sirven de herramientas formativas, como la investigación personal, el apoyo en documentos institucionales y las plataformas digitales como YouTube y las redes sociales. En este particular, se caracterizan por ser multiformes debido a que echan mano de fuentes diversas para su desarrollo.

En este orden de ideas, las experiencias de formación permanente autónoma (investigación personal, por ejemplo) pueden representar un riesgo inherente debido a la vulnerabilidad que existe para su desarrollo. Las plataformas digitales facilitan el acceso a

información de manera desorganizada, lo que puede vulnerar la eficacia de la formación y generar una visión errada de lo que significa estar capacitado sobre un tema en específico. Tal situación posiblemente representa una banalidad que puede perjudicar la calidad del conocimiento de los docentes y el proceso de transferencia a la práctica áulica.

Las modalidades desarrolladas se distinguen por estar orientadas en diferentes direcciones. Los docentes acuden a la formación de carácter autónomo realizada por cuenta propia y movida por intereses particulares. De igual manera, los docentes reciben formación institucional en los centros educativos donde laboran y también promovidas por las demás instancias del MINERD, tradicionalmente enfocadas al fortalecimiento de la práctica pedagógica. Este ha sido el caso de la jornada de formación al inicio de cada año escolar, con el propósito de orientar sobre los lineamientos a trabajar durante todo el año, así como profundizar en la planificación. También pueden citarse los grupos pedagógicos a lo interno del centro.

Del mismo modo realizan actividades de carácter formal: aquí se incluyen los diplomados, talleres, cursos y seminarios. Además de las mencionadas actividades, se caracterizan por desarrollar estudios de posgrado arbitrados por las universidades del país, orientadas al perfeccionamiento profesional y los aprendizajes de los estudiantes.

De manera que, las características de la formación permanente desarrollada por los maestros del Nivel Secundario se consideran heterogénea, porque está constituida por diferentes componentes con orientaciones distintas, pero que se pueden distinguir unos de otros. Es multirreferencial, diversa, inconsistente y multiforme.

Las condiciones de la formación permanente que favorecen la transferencia a la práctica educativa están dirigidas a propiciar el desarrollo profesional docente a través de los beneficios a los que se aspira alcanzar mediante la formación, como el reconocimiento institucional, pues la idea de ser valorados positivamente por la institución donde desempeñan sus funciones docentes genera mayor inclinación a la transferencia. Obtener mejor calidad de vida mediante una mejor remuneración económica es un factor más que se suma a las motivaciones que posibilitan la transferencia.

Lo anterior mencionado actúa en función de la dinámica del propio proceso de formación, pero que, a su vez, busca el mejoramiento académico de los maestros, sus condiciones de vida y su estatus social. De manera que se muestran como elementos que favorecen el desarrollo profesional docente.

En adición a lo anterior, existe una visión de desarrollo profesional cuando una de las motivaciones para aplicar lo aprendido a su práctica es la posibilidad de ejercer docencia universitaria, esta es una circunstancia que propicia que los maestros se formen y que posteriormente trasladen sus aprendizajes al contexto de trabajo. Del mismo modo, adquirir valía social (reconocimiento) facilita la transferencia a la práctica; además de algunos componentes del contexto de la formación, la pertinencia de los planes y programas formativos, la vinculación con la práctica, el acceso a facilidades formativas y la formación focalizada.

Un elemento intrínseco del proceso de formación que funge como potenciador es el facilitador que imparte la formación, siendo un factor clave para la transferencia. Lo que está relacionado con las estrategias que utiliza, la motivación que promueve, la función de mediación, así como la empatía con los participantes. De este modo, se entiende que un buen facilitador incrementa las posibilidades de que los maestros transfieran sus aprendizajes al contexto de trabajo. Adicionalmente, otros elementos que se presentan como favorecedores son los vinculados a las posibilidades que ofrece la infraestructura del centro educativo donde los maestros laboran. De la misma manera, contar con los recursos de enseñanza necesarios ayudan al desarrollo de este proceso.

Las condiciones que dificultan la transferencia a la práctica educativa están asociados a las características internas de la formación permanente, como es el caso del facilitador del proceso, el cual representa un componente que puede entorpecer el traslado de lo aprendido a las aulas. De la misma manera, las condiciones del contexto del trabajo en que se desarrolla la formación se constituyen como limitantes. Se vinculan también con elementos de carácter particular del maestro, como la dificultad de conciliar la vida personal con el trabajo y la formación.

Entre los limitantes de este proceso también se destaca la falta motivación, tanto del facilitador como de los participantes de la formación. Este elemento puede constituirse en una barrera para la transferencia, ya que la figura del formador se considera fundamental entre los factores que dificultan la transferencia. Las acciones relacionadas con esta se constituyen en condicionantes para el efectivo traslado de lo aprendido a la práctica educativa. Por ejemplo, las estrategias descontextualizadas que emplea el formador, pocas competencias académicas y su falta de empatía.

Otro de los factores limitantes es el contexto donde se desarrolla la formación, en específico lo referido al traslado del docente hacia lugares lejanos que le hacen más difícil lograr acceder a ella, el desarrollo exitoso de los procesos formativos y su posterior transferencia a las aulas. Los esfuerzos de movilidad para la formación permanente impactan negativamente en la obtención de nuevos conocimientos y en consecuencia en el traslado al contexto del aula.

Adicionalmente, se encuentra el tiempo que se requiere para participar en procesos formativos, puesto que los maestros realizan otras actividades fuera de su trabajo docente que no les deja espacio dentro de sus horarios para la formación permanente. En tal sentido, si las ofertas formativas ofrecidas sobrepasan el horario de trabajo de los profesores existe menor posibilidad de que se produzca el traspaso de los aprendizajes a los contextos de las aulas. Además, la poca pertinencia de las ofertas formativas y las áreas de trabajo de los profesores es una situación que obstaculiza la transferencia, puesto que, si la formación no se vincula con el trabajo práctico que desarrollan los docentes, existen escasas posibilidades de transferencia.

Concluido el estudio es posible identificar múltiples escenarios para el desarrollo de nuevas investigaciones, para los estudiosos del campo educativo interesados en aportar en esta área del conocimiento científico, como lo son:

- Trabajos dirigidos a los estudiantes para establecer sus opiniones con respecto a los efectos de la formación permanente en la práctica de sus profesores
- Estudios que permitan la evaluación de la formación desde la perspectiva de los formadores, en tanto se hace necesario conocer lo que ellos piensan

- Reflexión de los propios maestros sobre la influencia de la formación en su práctica a través de diarios reflexivos

Finalmente, se abre la posibilidad de plantear unos lineamientos que viabilicen la transferencia del proceso de formación permanente a la práctica educativa. Los cuales se realizan en función del análisis de la información obtenida mediante el desarrollo de las diferentes actividades, que responden a las distintas técnicas de investigación empleadas. De esta manera, se presentan como propuestas que pretenden mejorar el proceso de transferencia de la formación a la práctica educativa.

Los maestros constituyen uno de los factores claves para la transformación educativa, cualquier proyecto encaminado a mejorar sus competencias pedagógicas, sus conocimientos y el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes, debe partir de pensar al docente como sujeto en formación que abarca toda su vida profesional, tomando en cuenta que el maestro debe formarse en la práctica.

Por tanto, se debe considerar la base de la formación inicial que reciben los docentes para que de este modo puedan contar con programas enfocados en la realidad educativa actual. De tal manera, es necesario reformar las propuestas iniciales en la formación de maestros teniendo en cuenta que todos los profesores no son iguales, no aprenden igual, pero tampoco enseñan igual.

En este orden de ideas, la formación inicial debe desarrollar la premisa del aprendizaje a lo largo de la vida, de forma que el docente egrese con la claridad de que siempre va a requerir continuar formándose. Debido a que la formación no termina una vez que se alcanza la titulación como profesores, sino que es un proceso permanente.

En línea con esta idea, las ofertas de formación presentadas deben partir de un diagnóstico de las necesidades formativas desde las voces de los propios docentes, que tengan una relación directa con lo que ellos mismos reconocen como sus debilidades. Considerando, además los requerimientos de la escuela, los estudiantes y las demandas de la sociedad en la que ofrecen sus servicios. De manera que, debe existir un equilibrio en la contribución de las orientaciones entre los actores fundamentales para reformular las propuestas formativas.

De la misma manera, se deben mantener ofertas de formación continua a los maestros en servicio y considerar la preparación permanente como parte intrínseca de la carrera docente e incentivar la capacitación constante de los profesores atendiendo a los elementos que propician la transferencia de lo aprendido a la práctica educativa. Por ejemplo, el facilitador de la formación, pertinencia de los programas formativos, formación contextualizada, infraestructuras adecuadas, recursos didácticos, incentivos económicos y reconocimiento institucional. En tal sentido, las acciones formativas deben estar enfocadas en el cambio de actitudes, concepciones y comportamientos que aporten para alcanzar la calidad de la educación y mejorar el trabajo que los docentes realizan.

Por otra parte, se requiere capacitar al facilitador de la formación en el uso de estrategias innovadoras, en competencias relacionadas a los programas que imparte, así como en habilidades y destrezas para el manejo de grupos. Del mismo modo, el formador debe estar preparado en inteligencia emocional, manejo de conflictos y poseer dominio de los contenidos que enseña. De esta manera, se espera que pueda propiciar el aprendizaje integral en los participantes, generar un clima armonioso y promover la transferencia a la práctica.

Se requiere de las autoridades encargadas de realizar los programas formativos la actualización y pertinencia de sus propuestas, a fin de ofrecer a los maestros opciones de formación que sumen capacidad e innovación a las prácticas pedagógicas, que cuenten con el uso de las TIC y con esquemas focalizados en las áreas de trabajo del docente, para que tengan mayor posibilidad de transferencia a la práctica. Lo que se buscaría es que la formación esté enfocada en desarrollar capacidades en los profesores para mejorar su enseñanza, o para atender problemas de aprendizaje en los alumnos.

La formación ofrecida debe ser localizada para evitar las dificultades que presentan los docentes al tener que trasladarse de un lugar a otro. Por lo tanto, se debe ofrecer de manera situada y que se imparta desde la escuela, a fin de que se constituya en agente de formación para el desarrollo profesional de los maestros como un modelo sistémico, pensando a los profesores como sujetos en cambio. Realizarlas, por ejemplo, en el propio distrito de Gaspar Hernández o en las proximidades.

Es necesario replantear la formación en cascada que actualmente se promueve, visto que la información puede llegar de manera desarticulada a los usuarios finales, quienes son

los encargados de propiciar la transferencia a las aulas para que contribuya al desarrollo efectivo de los estudiantes.

Las autoridades educativas deben preparar la infraestructura de las escuelas de manera que se encuentren en condiciones idóneas para el buen desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, entendiendo que un ambiente acogedor facilita la concentración de los estudiantes. Del mismo modo, la comodidad del docente permite mayores posibilidades de transferencia. Por lo que, es necesario contar con los recursos didácticos requeridos para que los maestros puedan desarrollar las estrategias y conocimientos aprendidos en la formación. En el caso específico de Gaspar Hernández, se requiere reparar la infraestructura de los centros educativos y construir nuevos centros del nivel secundario para atender a la población estudiantil y docente de este nivel, que aún permanece en los centros de primaria.

También es preciso motivar a los maestros a transferir lo que aprenden en el contexto de la formación, mediante el acompañamiento post formación y el incentivo económico o promoción a otras posiciones, cuando existen mejoras notorias en el desempeño en las aulas de los profesores. Por lo que, es recomendable promover la reivindicación constante para que estos se sientan más motivados a trasladar los conocimientos y estrategias aprendidos en los espacios formativos a su trabajo cotidiano.

La carrera docente debe ser reconocida social e institucionalmente como una profesión significativa y esto debe ir acompañado de salarios óptimos para que los maestros obtengan mejores condiciones de vida. El propósito debe ser propiciar la revalorización del maestro como profesional relevante para el desarrollo de la sociedad.

Las instituciones educativas deben organizar los espacios formativos en los tiempos y fechas incluidas dentro de las responsabilidades del horario de labor de los maestros, sin que esto exceda las horas de sus obligaciones de empleo diarias y los meses que constituyen el año escolar, de esa manera se logra conciliar el desarrollo profesional con la vida familiar.

Estimular la creación de espacios armónicos que fomenten el trabajo en equipo para que se facilite la transferencia, con el propósito de construir una cultura de colaboración a través de las comunidades de aprendizaje, orientada hacia la reflexión pedagógica. El distrito

educativo de Gaspar Hernández debe construir una red de docentes capacitados que puedan apoyar a los centros educativos que carecen de maestros especializados.

Las comunidades de aprendizaje se deben considerar como espacios de socialización de los maestros para promover el desarrollo profesional, donde en equipo se forman para afrontar las problemáticas asociadas a la labor docente, como las dificultades de aprendizaje en los estudiantes el uso adecuado de metodologías de enseñanza y planificación educativa. Se deben concebir como modalidades de formación permanente que promueven el trabajo colaborativo y a la vez solucionan problemáticas asociadas a la escuela. En el contexto de Gaspar Hernández, se puede considerar la flexibilidad de la docencia para que los maestros puedan reunirse con mayor facilidad.

Incluir dentro de los espacios de formación tiempo adicional para que los docentes en conjunto puedan reflexionar sobre lo que se aprendió y pensar en la mejor manera de llevarlo a la práctica educativa, a fin de contribuir a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y de esta forma la transformación de la educación.

Quienes planifican la formación en el ámbito distrital e institucional deben considerar el aprendizaje que se obtiene mediante el propio ejercicio profesional, que aporta de manera significativa y les permite a maestros noveles una mejor inserción a la carrera docente.

Finalmente, toda la indagación realizada ha dado lugar a una transformación en lo que se había entendido sobre este tema en el contexto de esta tesis, antes de conculir el estudio, ya que ha permitido tener acceso al conocimiento de los elementos que orbitan alrededor de la transferencia de la formación, en el contexto específico de los docentes del nivel secundario del distrito educativo de Gaspar Hernández. La selección de una metodología cualitativa para el desarrollo de esta investigación, fue de gran utilidad y pertinencia, pues facilitó escuchar desde las voces de los propios maestros sus experiencias, reflexiones y opiniones.

REFERENCIAS

- Abreu, C. (2012) Notas para la carrera docente en la República Dominicana. *Ciencia y Sociedad* 2012; 37(4):387-405 <https://doi.org/10.22206/cys.2012.v37i4.pp387-405>
- Acosta, R. (2017). *Transferencia de la formación docente universitaria: un estudio en los docentes de las facultades de ingeniería de la universidad católica del norte (Chile)* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://ddd.uab.cat/record/187066>
- Alfaro, M., Andonegui, M. & Araya, V. (2007). Constructivismo: Orígenes y Perspectivas. *Laurus*, 13(24),76-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=76111485004>
- Alonso Briales, M., & Vera Vila, J. (2022). La formación en centro del profesorado no universitario: modalidad fundamental en su formación permanente. *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*, e28285. <https://doi.org/10.14201/teri.28285>
- Álvarez-Álvarez, C. (2013). Teoría frente a práctica educativa: algunos problemas y propuestas de solución. *Perfiles educativos*, 37(148), 172-190. <https://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v37n148/v37n148a11.pdf>
- Aneas, M. (2018). Valoración de la transferencia en las modalidades de autoformación y formación presencial. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 4(2), 193-203. <https://doi.org/10.24310/innoeduca.2018.v4i2.5303>
- Ayala, M. (2016). *Evaluación de la formación permanente del profesorado en la República Dominicana: el caso del INAFOCAM* [Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia]. <http://hdl.handle.net/10201/47809>
- Ávalos, B. (2002). Formación docente: reflexiones, debates, desafíos e innovaciones. *Perspectivas*, 32(3), 1-9. http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/Publications/Prospects/ProspectsOpenFiles/pr123ofs.pdf
- Baldwin T. & Ford, K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personal psychology*, 41 (1), 63-105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>

- Barrientos Gutiérrez, P. (2016). La naturaleza de la formación docente. *Horizonte de la Ciencia*, 6(11),169–177.<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/331>
- Bañobre, J., García, J. Dorta, M. ., & Marichal, O. (2015). Gestión de la formación permanente de directivos educacionales. *Revista Ibero-americana de Educação*, 69, 157-186.
<https://doi.org/10.35362/rie690148>
- Belando, M. (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes. *Revista iberoamericana de educación*, 75, 219-234. <https://doi.org/10.35362/rie7501255>
- Bonilla Molina, L. (2019). *La formación docente en la cuarta revolución industrial y la era de la singularidad*. CLACSO, CRESUR.
<http://biblioteca.clacso.org/Mexico/cresur/20200714045946/Fomacion-Docente.pdf>
- Cabrera, D. (2018). Calidad educativa, discurso y poder en Educación Superior. *Atenas*, 1(41), 198-212. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055151013/478055151013.pdf>
- Cáceres, Z., & Munévar, O. (2016). Evolución de las teorías cognitivas y sus aportes a la educación. *Actividad física y desarrollo humano*, 7(2).
<https://doi.org/10.24054/16927427.v2.n2.2016.2408>
- Camargo, M., Calvo G., Franco M., Vergara M., Londoño S., Zapata F., & Garabito C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y educadores*, 7, 79-112.
<https://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf>
- Campbell, T. (1992). Alfred Schutz: un enfoque fenomenológico. *Siete teorías de la sociedad*. Editorial Cátedra, Colección TGeorema.<https://padron.entretemas.com.ve/documentos/Campbell-SieteTeoriasSociedad.pdf>
- Cano, E. (2016). Factores Favorecedores y Obstaculizadores de la Transferencia de la Formación del Profesorado en Educación Superior. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 14(2), 133-150.
<https://doi.org/10.15366/reice2016.14.2.008>

- Carr, W. (2002). *Una teoría para la educación. Hacia una investigación educativa crítica*. 3ra (ed). Morata
- Castañeda, L., & Adell, J. (2013). *Entornos Personales de Aprendizaje: claves para el ecosistema educativo en red*. Madrid, España: Editorial Marfil. <https://cutt.ly/ersXz0n>
- Castellanos, N., Morga, L., y Castellanos, A. *Educación por competencias: hacia la excelencia en la formación superior*. México: Red Tercer Milenio. http://190.57.147.202:90/xmlui/bitstream/handle/123456789/719/Educacion_por_competencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro, A., & Luna, E. (2015). La formación docente en Latinoamérica: hitos y desafío. *Praxis investigativa ReDIE*, 7(13), 35-45. http://praxisinvestigativa.mx/assets/13_3_formacion.pdf
- Cebrián-Robles, D., Franco-Mariscal, A. & Blanco, A. (2019). Seguimiento de la transferencia a la práctica a través de las prácticas externas. El caso de la argumentación científica. *Boletín ENCIC: Revista del Grupo de Investigación HUM-974*, 3 (2), 40-43. <http://www.encic.uma.es/wp-content/uploads/2017/07/Volumen-32.-Julio-2019.pdf>
- Cejas, R. (2018). *Formación en TIC del profesorado universitario. Tendiendo puentes entre tecnología pedagogía y contenido disciplinar* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://hdl.handle.net/10803/525864>
- Coffey, A. & Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos* (1ª ed. español). Universidad de Antioquia, Colombia.
- Constitución de la República Dominicana (2015). [Senado de la República Dominicana]. 13 de junio del 2015. Santo Domingo, República Dominicana.
- Córdoba, M. (2020). El constructivismo sociocultural lingüístico como teoría pedagógica de soporte para los Estudios Generales. *Revista Nuevo Humanismo*, 8(1). <https://doi.org/10.15359/rnh.8-1.4>
- Davini, M. (2015). *Acerca de las prácticas docentes y su formación*. Argentina. Ministerio de Educación. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL005899.pdf>

- De Lella, C. (2003). *Formación docente. El modelo hermenéutico-reflexivo y la práctica profesional*. Instituto de Estudios y acción Social. Argentina: IDEAS. https://www.crefal.org/decisio/images/pdf/decisio_5/decisio5_saber3.pdf
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa
- Decreto Presidencial No. 639-03. [Presidencia de la República Dominicana]. Que establece el Reglamento del Estatuto Docente. 26 de junio 2003. Santo Domingo, República Dominicana.
- Dujo, Á. & Rodríguez, J. (2007). Autoformación: una perspectiva diferente. *Educação e Pesquisa*, 33, 621-637. <https://doi.org/10.1590/S1517-97022007000300015>
- EDUCA (2016). *Estudio sobre calidad del gasto público educativo*. EDUCA. <http://www.educa.org.do/2016/09/23/educa-presentaestudio-sobre-calidad-del-gasto-publico-educativo/>.
- Espinoza Freire, E. & Campuzano Vásquez, J. (2019). La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. *Revista Conrado*, 15(67), 250-258. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3678767>
- Faure, E. (1972). *La educación y el destino del hombre*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000052670_spa
- Feixas, M. (2010). Enfoques y concepciones docentes en la universidad. *RELIEVE*, v. 16, n. 2, p. 1-27. http://www.uv.es/RELIEVE/v16n2/RELIEVEv16n2_2.htm
- Feixas, M., Duran, M., Fernández, I., Fernández, A., García, M., Márquez, M., Pineda, P., Quesada, C., Sabaté, S., Tomas, M., Zellweger, F. & Lagos, P. (2013). *¿Cómo medir la transferencia de la formación en Educación Superior?: el Cuestionario de Factores de Transferencia*. Informe de investigación. <https://www.researchgate.net/publication/283569363>

- Feixas, M., Lagos, P., Fernández, I., & Sabaté, S. (2015). Modelos y tendencias en la investigación sobre efectividad, impacto y transferencia de la formación docente en educación superior. *Educar*, 51(1), 81-107. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.695>
- Ferrater Mora, J. (2001). *Diccionario de Filosofía* (Tomo I). Buenos Aires: Sudamericana.
- Fernández, M. & Romero, A. (2010). Indicadores de excelencia docente en la Universidad de Granada. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 44 (1), 83-117. http://dx.doi.org/10.14195/1647-8614_44-1_4
- Flores, M. (2004). De la formación a la práctica docente. Un estudio de los procesos de transferencia de los profesores. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, XXXIV (3), 37-68. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27034303>
- García, Y., Herrera, J., García, M., & Guevara, G. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, 17(1), 60-67. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212015000100006&lng=es&tlng=es
- García Zalla, E. e Izarra Vielma (2022). *Experiencias de formación permanente en docentes del nivel secundario*. 2 congreso Caribeño de Investigación Educativa; Nuevos paradigmas y experiencias emergentes. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8498343>
- García Cabrero, B., Loredó Enríquez, J., & Carranza Peña, G. (2008). Análisis de la práctica educativa de los docentes: pensamiento, interacción y reflexión. REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 1-15. <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-garcialoredocarranza.html>
- Gómez López, L. (2008). Los determinantes de la práctica educativa. *Universidades*, (38), 29-39. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303804>
- Hernández, J., & Ortiz, A. (2019). Formación docente: aportaciones para un estado del arte desde una perspectiva participativa. *Investigación Cualitativa*, 4(1), 75-90. <http://www.investigacioncualitativa.com/index.php/revista/article/view/102>

- Hernández, R., Fernández, C, & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc. Graw Hill
- Iglesias, M., Lozano, I., & Roldán, I. (2018). La calidad e innovación educativa en la formación continua docente: un estudio cualitativo en dos centros educativos. *Revista Iberoamericana de Educación*. 2018, 77(1): 13-34. <https://doi.org/10.35362/rie7713090>
- IDEC (2019). Iniciativa Dominicana por una Educación de Calidad. *Informe semestral de seguimiento y monitoreo primer trimestre 2019*. <https://idec.edu.do/uploads/Idec-1erSemestre2019-.pdf>
- Imbernón, F. (2020). La formación permanente del profesorado. Algunas inquietudes, evidencias y retos a superar. *Crónica. Revista de Pedagogía y Psicopedagogía.*, (5), 103-112 . <http://www.revistacronica.es/index.php/revistacronica/article/view/93>
- Imbernón, F. (2021). Claves para una nueva formación del profesorado. *Investigación En La Escuela*, (43), 57–66. <https://doi.org/10.12795/IE.2001.i43.06>
- INAFOCAM (2018). Reglamento de becas para la formación docente. Santo Domingo, República Dominicana
- Instituto Dominicano de Evaluación y Evaluación de la Calidad Educativa (2018). *Informe de los resultados de la evaluación del desempeño docente 2017*. Santo Domingo. <https://ideice.gob.do/programas/evaluacion-del-desempeno-docente>
- ISFODOSU (2021). *La Normativa 09-15 para la formación docente de calidad en República Dominicana en el ISFODOSU UNA EXPERIENCIA DE CRECIMIENTO*. <https://www.isfodosu.edu.do/phocadownload/INFORME%20NORMATIVA%2009-15%20ISFODOSU.pdf>
- Izarra Vielma, D. (2010). *Proceso de formación de la identidad Docente* [Tesis de Doctorado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela].

- Izarra Vielma, D. (2019). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1), 183-196. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Lambert, C. (2006). Edmund Husserl: la idea de la fenomenología. *Teología y vida*, 47(4), 517-529. <https://dx.doi.org/10.4067/S0049-34492006000300008>
- Larison, M. (2021). Cuestiones fundamentales de fenomenología clásica: un acercamiento a su método y a sus posibles aplicaciones. *Escritos* 29, no. 62 (2021): 73-83. <http://dx.doi.org/10.18566/escr.v29n62.a05>
- Leal, N. (2003). El método fenomenológico: principios, momentos y reducciones. *Revista Electrónica de Investigación Científica, Humanística y Tecnológica*, 1(5), 51-60. <http://revistadip.una.edu.ve/volumen1/epistemologia1/lealnestorepistemologia.pdf>
- Lewin, K. (1935). Teoría de campo. *Una dinámica teoría de personalidad*. Editorial McGraw Hill. Nueva York. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25707w/Teoria_de_campo.pdf
- Ley General de Educación 66-97. [Secretaría de Estado de Educación y Cultura]. Ley Orgánica de Educación de la República Dominicana. 10 abril 1997. Santo Domingo, República Dominicana.
- Ley 1-12. [Ministerio de Economía Planificación y Desarrollo]. Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. 25 de enero 2012. Santo Domingo, República Dominicana.
- Liston, D. & Zeichner, K. (1993). Formación del profesorado y condiciones sociales de la escolarización. Madrid: Fundación Paidea y Ediciones Morata
- Mamaqi, X. & Miguel, J. (2011). El Perfil Profesional de los Formadores de Formación Continua en España. *Relieve. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 17(1),1-32 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91617157002>
- Manzano Soto, N., Vaillant, D., & Marcelo, C. (2015). El ABC y D de la formación docente. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27(2),134-137. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338246883010>

- Marcelo, C. (1995). *Formación del profesorado para el cambio educativo*. Barcelona: PPU.
https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Marcelo/publication/256194929_Formacion_del_Profesorado_para_el_Cambio_Educativo/links/02e7e521f1a3f866d2000000/Formacion-del-Profesorado-para-el-Cambio-Educativo.pdf
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (1. ed). México: Trillas.
- Martínez, M. (2006). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa* (2. ed). México: Trillas.
- Martínez, J. (2013). *La escuela que aprende*. Santo Domingo. 3C Print SRL
- Martínez-Iñiguez, J. Tobón, S. López-Ramírez, E. y Manzanilla-Granados, H. (2020). Calidad educativa: un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 16 (1), 233-258.
<http://dx.doi.org/10.17151/rlee.2020.16.1.11>
- Martínez, K. (2022). *Aportes teóricos de la práctica pedagógica para la licenciatura en educación artística de la Universidad de Pamplona*. [Tesis Doctoral, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, San Cristóbal].
- Mastro, V. (2002). Construcción de conocimiento en la formación permanente del profesorado. *Educación*, 11(21), 89-108.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5475>
- Matos, P. (2017). La formación de docentes en la República Dominicana: Un reto para las IES. Vol. 61, Número 1, *Revista AULA*. <http://dx.doi.org/10.33413/aulahcs.2017.0i0.77>
- Melo, R. (2012). *Evaluación de la Transferencia de Programas de Formación Permanente de Profesorado en la Modalidad de Asesoramiento: una propuesta hacia la evaluación de la transferencia* [Tesis de Doctorado, Universidad de Barcelona, España].
<http://hdl.handle.net/2445/41510>
- Meza Cascante, L. (2002). La teoría en la práctica educativa. *Comunicación*, (02) 12.
<https://www.redalyc.org/pdf/166/16612205.pdf>

- Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN (2022). *La formación docente en Colombia*.
https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-363488_recurso_18.pdf
- MINERD (2014). Estándares Profesionales y del Desempeño para la Certificación y Desarrollo de la Carrera Docente. Santo Domingo
- MINERD (2016a). Base de la Revisión y Actualización Curricular. Santo Domingo
- MINERD (2016b). Diseño curricular nivel secundario. Santo Domingo
- MINERD (2021). *Plan Estratégico 2021-2024*.
<https://www.ministeriodeeducacion.gob.do/transparencia/media/plan-estrategico-institucional-pei/planificacion-estrategica-institucional/toJ-rrf-plan-estrategico-2021-2024-peipdfpdf.pdf>
- Miranda, C. & Rivera, P. (2009). Formación Permanente de Profesores: ¿Quién es el Formador de Formadores? *Estudios pedagógicos* (Valdivia), 35(1), 155-169.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052009000100009>
- Molina, M. & López-Pastor, V. (2019). ¿Evalúo cómo me Evaluaron en la Facultad? Transferencia de la Evaluación Formativa y Compartida Vivida durante la Formación Inicial del Profesorado a la Práctica como Docente. *Revista Iberoamericana De Evaluación Educativa*, 12(1). <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.005>
- Morales, Y. (2022). *Concepciones y prácticas de los docentes sobre la didáctica de la matemática*. [Tesis Doctoral, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, San Cristóbal].
- Moreno, E. A. (2002). Concepciones de Práctica Pedagógica. *Folios*, (16), 105-129.
<https://doi.org/10.17227/01234870.16folios105.129>
- Nieva J., & Martínez O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202016000400002&lng=es&tlng=es

- Ornelas, D., Cordero, G. & Cano, E. (2016). La transferencia de la formación del profesorado universitario. Aportaciones de la investigación reciente. *Perfiles educativos*, 38(154), 57-75. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v38n154/0185-2698-peredu-38-154-00057.pdf>
- Pabón, N. (2022). *Práctica pedagógica para el desarrollo de competencias laborales en instituciones técnicas del sector rural de Colombia*. [Tesis Doctoral, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, San Cristóbal].
- Paiva A. (2005). La Educación Liberadora de Paulo Freire y el desarrollo del pensamiento. *Revista Ciencias de la Educación*, Vol. 2 1 N° 26 1 PP. 133-142. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n26/5-26-8.pdf>
- Pamies Berenguer, M., Gomariz Vicente, M., & Cascales Martínez, A. (2022). Factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario. *Revista de Educación a Distancia (RED)*, 22(69). <https://doi.org/10.6018/red.486801>
- Paredes Aliaga, J. S. (2016). *Formación continua y desempeño docente en el logro de aprendizaje en Estudiantes de Educación Secundaria* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6316>
- Parra, R. & Ruiz, C. (2020). Transferencia de la formación en competencias de liderazgo escolar en una universidad chilena. *Revista Educación*, 44 (2). Universidad de Costa Rica, Costa Rica. <https://doi.org/10.15517/REVEDU.V44I2.40279>
- Pascual-Arias, C., López-Pastor, V. & Hamodi, C. (2019). Proyecto de innovación docente: La evaluación formativa y compartida en educación. Resultados de transferencia de conocimiento entre universidad y escuela. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 12(1), 29-45. <https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.002>
- Pavié, A. (2011). Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. *REIFOP*, 14 (1), 67-80. [file:///C:/Users/elvia_2/Downloads/Dialnet-FormacionDocente-3678767%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/elvia_2/Downloads/Dialnet-FormacionDocente-3678767%20(7).pdf)

- Pérez Granados, L. (2018). El grupo de trabajo como estrategia de formación permanente del profesorado. *Aula De Encuentro*, 20(1). <https://doi.org/10.17561/ae.v20i1.1>
- Piaget, J. (1964). Cognitive Development in Children: Development and Learning. *Journal of Research in Science Teaching*, 2, 176-186. <http://dx.doi.org/10.1002/tea.3660020306>
- Pulido, O. (2019). *Formación docente y pensamiento crítico en contextos de “calidad educativa” a la luz de los nuevos paradigmas*. CLACSO, CRESUR. <http://biblioteca.clacso.org/Mexico/cresur/20200714045946/Fomacion-Docente.pdf>
- Quiroz, L. (2015). *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Cayetano Heredia]. <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/260>
- Real Academia Española. (s.f.). Transferencia. En *Diccionario de la Real Academia Española*. Recuperado el 07 enero 2022, de <https://dle.rae.es/>
- Renta Davids, A. I. (2013). *La transferencia del aprendizaje en contextos de formación para el trabajo y el empleo* [Tesis de Doctorado, Universitat Rovira i Virgili]. <http://hdl.handle.net/10803/119559>
- Resolución 04-2018. [MINERD] Que pone en vigencia el Calendario escolar que regulara las actividades docentes y administrativas en los centros educativos públicos y privados durante el año lectivo 2018-2019. 12 de junio de 2018. Santo Domingo, República Dominicana.
- Rincón, A. (2018). El proceso de transferencia en el uso de las TIC en las escuelas normales del estado de Zacatecas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 622-646. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.361>
- Rodríguez Revelo, E., Velasteguí López, L., Rodríguez González, R., Rodríguez López, W., & La O Mendoza, Y. (2021). Potencialidades didácticas de las redes sociales en la formación universitaria: percepciones de los estudiantes. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 154-164. <https://pure.ups.edu.ec/es/publications/potencialidades-did%C3%A1cticas-de-las-redes-sociales-en-la-formaci%C3%B3n->

- Ruiz Bolívar, C. (2002). Mediación de estrategias metacognitivas en tareas divergentes y transferencia recíproca. *Investigación y Postgrado*, 17(2), 53-82. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-00872002000200003&lng=es&tlng=es.
- Salgado, A. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272007000100009&script=sci_arttext&tlng=en
- Salmerón, L. (2013). Actividades que promueven la transferencia de los aprendizajes: una revisión de la literatura. *Revista de Educación, Extraordinario*, <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2013-EXT-253>
- Sánchez Maríñez, J. (2018). *Hacia un nuevo paradigma en la formación docente en la República Dominicana*. Santo Domingo: Instituto de Formación Docente Salomé Ureña. (ISFODOSU). <http://www.isfodosu.edu.do/transparencia/phocadownload/Publicaciones/Revistas/Hacia-un-nuevo-paradigma-en-la-formacion-de-docentes.pdf>
- San Martín, J. (2009). *La fenomenología como teoría de una racionalidad fuerte*. Editorial UNED. Madrid, España. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=dhp14GfbrooC&oi=fnd&pg=PP1&dq=fenomenologia+como+teoria&ots=1JiOil1KAP&sig=9uLn-J5Ryjvajt5x3j9VwRvGs#v=onepage&q=fenomenologia%20como%20teoria&f=false>
- Sarramona López, J. (1999). La autoformación en una sociedad cognitiva. *RIED. Revista iberoamericana de educación a distancia*. <https://doi.org/10.5944/ried.2.1.2085>
- Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa*, México, Pearson. <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/06/Teorias-del-Aprendizaje-Dale-Schunk.pdf>
- Serrano, J. y Pons, R. (2011). El constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(1). <http://redie.uabc.mx/vol13no1/contenido-serranopons.html>

- Silva, K. (2017). *Transferencia de Conocimiento: Un Estudio Filosófico* [Tesis de Doctorado, Universidad de Valladolid España]. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/25019>
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada (1ª ed.). Universidad de Antioquia, Colombia
- Tejada Fernández, J. & Ferrandez Lafuente, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista iberoamericana de educación*. v. 58, n. 3, p. 1-14. <https://doi.org/10.35362/rie5831427>
- Torres, G., García, D., Pedraza, C., & Pacheco, P. (2020) Transferencia de conocimiento y los retos de la formación de ingenieros ante la globalización. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico.*, (13). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.4395226>
- Tomàs Folch, M., & Duran Bellonch, M. (2017). Comprendiendo los factores que afectan la transferencia de la formación permanente del profesorado. Propuestas de mejora. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 20(1), 145-157. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.1.240591>
- Trespalacios, J. (1988). El conexionismo. Aldaba: *revista del Centro Asociado a la UNED de Melilla*, (11), 25-40. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.1.240591>
- UNESCO (2019a). *Perfil del país República Dominicana*. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/dpe_r_dominicana_25_09_19_0.pdf#:~:text=El%20nivel%20secundario%20est%C3%A1%20orientado,estatal%20y%20de%20gesti%C3%B3n%20privada.
- UNESCO (2019b). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC*. París. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>
- Universidad de Cambridge (2004). *Diccionario Akal de Filosofía*. Madrid, España: Ediciones Akal.

- Vargas, L. (2010). La formación docente. Congreso Iberoamericano de Educación. Metas 2021. http://www.adeepra.com.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/DOCENTES/R0103_Magyoly.pdf
- Vargas García, T. (2021). *Análisis sociocultural y antropológico de la dimensión 2 del estudio evaluativo programa de formación docente de excelencia*. <https://mescyt.gob.do/wp-content/uploads/2021/09/2.Analisis-Sociocultural-y-Antropologico-del-Estudio-Evaluativo-Docente-de-Excelencia.pdf>
- Vezub, L. (2019). Análisis comparativos de políticas de educación. *Las políticas de formación docente continua en América Latina. Mapeo exploratorio en, 13*. <https://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/actividades/2019-06/Vezub%2C%20L%20%282019%29%20An%3%A1lisis%20comparativos%20de%20pol%3ADticas%20en%20educaci%3B3n.pdf>
- Villalobos-Claveria, A. &, Melo-Hermosilla, . (2019). Narrativas Docentes como Recurso para la Comprensión de la Transferencia Didáctica del Profesor Universitario. *Formación universitaria, 12*(1), 121-132. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000100121>
- Villalobos L. (2019). Enfoque y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. San José, Costa Rica. EUNED
- Villarreal L. (2022). *La educación ambiental desde las concepciones de los estudiantes de secundaria*. [Tesis Doctoral, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, San Cristóbal].
- Vite, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencia huasteca boletín científico de la Escuela Superior de Huejutla, 5*(9). <https://doi.org/10.29057/esh.v5i9.2219>
- Wenzelburger, E. (1987). La transferencia en el aprendizaje. *Publicaciones de la asociación nacional e instituciones de educación superior*. Versión electrónica, 61. http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista61_S1A4ES.pdf

Yauri, J. (2017). *Formación profesional y el desempeño docente de la Red N° 05 del distrito de Ventanilla-Callao* 2015 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8364>



DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Apéndice A

Cartas de validación de los instrumentos por expertos.

Gaspar Hernández, 24 de enero de 2022

Dra. Letty Ubiera Hunt

Presente-.

Me dirijo a usted muy respetuosamente con el fin de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de servir como experto para realizar la VALIDEZ DE CONTENIDO a un instrumento tipo guion para la realización de grupos focales.

El mismo será utilizado en una investigación titulada: **“EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO”** para optar al título de Doctora en Ciencias de la Educación del programa consorciado de las universidades (UAPA, UTECO, UCNE, UCATECI). El objetivo principal es explicar el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.

Aprecio sus aportes en cuanto a la evaluación del presente instrumento, toda vez que ayudará significativamente a garantizar la calidad del levantamiento de la información adecuada para la investigación en el cumplimiento del primer objetivo específico.

Agradeciendo de antemano receptividad a la presente comunicación y por permitir su valioso tiempo, se despide de Usted.

Atentamente.



Elvia García Zalla

Anexos: tabla de objetivos, dimensiones y preguntas; instrucciones para la validación; tabla matriz de validez de contenido y certificado de validez de contenido

El proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del nivel secundario.

Autora: Elvia García Zalla

Director de tesis: Dr. Douglas Izarra Vielma

Resumen

La formación docente es considerada un elemento prioritario para el buen desempeño del maestro, así como un factor fundamental para mejorar su práctica pedagógica. Se espera que el desarrollo de programas de formación permanente de calidad redunde en la mejora permanente del desempeño de los maestros en las aulas, para alcanzar este objetivo es fundamental atender múltiples aspectos, desde el diseño de los planes de estudio, su desarrollo y evaluación hasta la aplicación de lo aprendido en el trabajo escolar cotidiano. En este entendido el objetivo general de esta investigación es “Explicar el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández”. Los estudios sobre transferencia se sustentan en las teorías de los elementos idénticos y la de los principios generales de los filósofos Thorndike y Judd en el siglo XX. El concepto de transferencia ha evolucionado con los años, este trabajo hace referencia a la transferencia de la formación permanente. La investigación está fundamentada en el paradigma cualitativo e inspirada en el método fenomenológico. El escenario para el desarrollo de la investigación es el Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández en la República Dominicana, específicamente se seleccionaron de forma intencional 5 centros educativos del nivel secundario. La recolección de la información se desarrollará en dos momentos, en primer lugar, se realizará un grupo

focal en cada centro, en segundo lugar, a partir de lo obtenido con la primera técnica, se realizarán entrevistas individuales a los docentes. Los instrumentos serán sometidos a un proceso de revisión por expertos a los fines de garantizar su calidad y adecuación con los objetivos del estudio. Para la reducción de la información se realizará un proceso de categorización y triangulación de técnicas.

Objetivos específicos:

- Caracterizar las experiencias de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.
- Precisar las concepciones de los docentes del nivel secundario con relación a la transferencia de la formación.
- Analizar los elementos de la formación permanente que favorecen la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Establecer los factores de la formación permanente que dificultan la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario
- Describir teóricamente los aprendizajes desarrollados en la formación permanente del profesorado que se transfieren a su práctica educativa.

Objetivo Específico	Dimensiones	Preguntas
Caracterizar las experiencias de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-	Autoformación: hace referencia a todas las actividades realizadas por iniciativa del docente de manera personal y autónoma	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación? 2. ¿Cuáles actividades de formación permanente realizan de manera autónoma? 3. ¿Cuáles inconvenientes se presentan para desarrollar estas actividades?

07, Hernández.	Gaspar	4. ¿Qué ventajas tiene desarrollar estas actividades?
	<p>Formación institucional: referida a las capacitaciones recibidas por el docente desde la institución donde labora.</p>	<p>5. ¿Qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente de los profesores de este centro?</p> <p>6. Describan las actividades que se realizan para la formación permanente de los profesores en este centro educativo</p> <p>7. Cómo se organizan esas actividades de formación?</p> <p>8. ¿Cuáles son los asuntos más frecuentemente tratados?</p>
	<p>Actividades formales: hace referencia a los cursos, congresos, seminarios, conferencias, talleres o diplomados que el docente realiza</p>	<p>9. ¿Cuáles han sido sus experiencias en la realización de diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?</p> <p>10. ¿Cuáles han sido las motivaciones para realizarlos?</p> <p>11. ¿Qué elementos te han resultado más significativos de los diplomados,</p>

		<p>talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?</p> <p>12. ¿Cómo valora esta experiencia?</p>
	<p>Formación de post grado: relacionada a los estudios de especialidades, maestrías o doctorados</p>	<p>13. ¿Qué motivaciones tienes para realizar formación de post grado?</p> <p>En caso de haber realizado postgrado:</p> <p>14. ¿Por qué eligió el postgrado que realizó?</p> <p>En caso de no haber realizado postgrado:</p> <p>15. ¿Qué características debe tener un postgrado para que te motive realizarlo?</p> <p>16. ¿Qué beneficios se reciben de este tipo de formación?</p>

Instrucciones para la Validación del Instrumento

A continuación, se presenta el formato para validar el guion para la realización de un grupo focal en cinco (5) instituciones educativas del nivel secundario del Distrito Educativo de Gaspar Hernández, uno por cada institución.

- Liceo Eugenio María de Hostos.
- Liceo Bejuco Blanco.
- Liceo Hermanos Domínguez López.
- Liceo Villa Progreso.
- Politécnico Profesor Juan Bosch.

Por favor, se agradece leer el instrumento y marcar con una (X), su criterio en cuanto a los aspectos que a continuación se señalan:

PERTINENCIA	Relación estrecha de la pregunta con los objetivos del estudio y el aspecto del instrumento que se encuentra desarrollando.
REDACCIÓN	Es la interpretación unívoca del enunciado de la pregunta, a través de la claridad y precisión del uso de vocabulario técnico.
ADECUACIÓN	Es la correspondencia del contenido de la pregunta con el ámbito de trabajo del entrevistado.

Puede colocar en el recuadro de observaciones aquellas sugerencias que considere pertinentes y en caso de requerirlo, sírvase escribir las correcciones sobre el enunciado de la pregunta. La escala a utilizar es:

E: EXCELENTE:	La pregunta se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.
B: BUENO:	El enunciado se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
R: REGULAR:	El planteamiento no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
D: DEFICIENTE:	La pregunta está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO

Tabla Matriz de Validez de Contenido

(Evaluación de las preguntas)

N.º	Contenido de la pregunta	Pertinencia	Redacción	Adecuación
------------	---------------------------------	--------------------	------------------	-------------------

		E	B	R	D	E	B	R	D	E	B	R	D
1	Autoformación	E				E				E			
	¿Cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación?												
2	¿Cuáles actividades de formación permanente realizan de manera autónoma?	E				E				E			
3	¿Cuáles inconvenientes se presentan para desarrollar estas actividades?	E				E				E			
4	¿Qué ventajas tiene desarrollar estas actividades?	E				E				E			
5	Formación institucional	E				E				E			
	¿Qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente los profesores de este centro?												
6	Describa las actividades que se realizan para la formación permanente de los profesores en este centro educativo	E				E				E			
7	¿Cómo se organizan esas actividades de formación?	E				E				E			
8	¿Cuáles son los asuntos más frecuentemente tratados?	E				E				E			
9	Actividades formales	E				E				E			
	¿Cuáles han sido sus experiencias en la realización de diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?												

10	¿Cuáles han sido las motivaciones para realizarlos?	E				E				E			
11	¿Qué elementos te han resultado más significativos de los diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?	E				E				E			
12	¿Cómo valora esta experiencia?	E				E				E			
13	Formación de postgrado												
	¿Qué motivaciones tienes para realizar post grado?												
14	En caso de haber realizado postgrado: ¿Por qué eligió el postgrado que realizó?	E				E				E			
15	En caso de no haber realizado postgrado: ¿Qué características debe tener un postgrado para que te motive realizarlo?	E				E				E			
16	¿Qué beneficios se reciben de este tipo de formación?	E				E				E			

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS

Ver comentarios al margen en el cuadro de sistematización de objetivos y en la matriz de validez....
--

Encuentro total pertinencia y coherencia.

Fecha de la Validación: 27 de enero 2022

Apellidos y Nombres del Validador: Letty Ubiera

Cédula de Identidad: 048 0079384 8

Profesión: Docente

Cargo Actual: Docente

Firma del Validador: Letty Ubiera

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Yo, _Letty Ubiera de profesión, por medio de la presente certifico que analicé el guion del grupo focal elaborado por: **Elvia García Zalla**, con la finalidad de recabar información necesaria para la Tesis Doctoral titulada: **“EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO”**.

En consecuencia, manifiesto que una vez ajustadas las observaciones realizadas por mí, el instrumento es válido en contenido y podrá ser aplicado en función de los objetivos previstos en la referida investigación.

Letty Ubiera

Firma

En la ciudad de _____ Sonador Bonaó _____, a los 27 días del mes de enero del 2022.



DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Gaspar Hernández, 22 de enero de 2022

Dra. Beatriz Emilia Veracochea Frisneda

Me dirijo a usted muy respetuosamente con el fin de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de servir como experto para realizar la VALIDEZ DE CONTENIDO a un instrumento tipo guion para la realización de grupos focales.

El mismo será utilizado en una investigación titulada: **“EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO”** para optar al título de Doctora en Ciencias de la Educación del programa consorciado de las universidades (UAPA, UTECO, UCNE, UCATECI). El objetivo principal es explicar el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.

Aprecio sus aportes en cuanto a la evaluación del presente instrumento, toda vez que ayudará significativamente a garantizar la calidad del levantamiento de la información adecuada para la investigación en el cumplimiento del primer objetivo específico.

Agradeciendo de antemano receptividad a la presente comunicación y por permitir su valioso tiempo, se despide de Usted.

Atentamente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gaspar Hernández', is written over a horizontal line.

Elvia García Zalla

Anexos: tabla de objetivos, dimensiones y preguntas; instrucciones para la validación; tabla matriz de validez de contenido y certificado de validez de contenido

El proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del nivel secundario.

Autora: Elvia García Zalla

Director de tesis: Dr. Douglas Izarra Vielma

Resumen

La formación docente es considerada un elemento prioritario para el buen desempeño del maestro, así como un factor fundamental para mejorar su práctica pedagógica. Se espera que el desarrollo de programas de formación permanente de calidad redunde en la mejora permanente del desempeño de los maestros en las aulas, para alcanzar este objetivo es fundamental atender múltiples aspectos, desde el diseño de los planes de estudio, su desarrollo y evaluación hasta la aplicación de lo aprendido en el trabajo escolar cotidiano. En este entendido el objetivo general de esta investigación es “Explicar el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández”. Los estudios sobre transferencia se sustentan en las teorías de los elementos idénticos y la de los principios generales de los filósofos Thorndike y Judd en el siglo XX. El concepto de transferencia ha evolucionado con los años, este trabajo hace referencia a la transferencia de la formación permanente. La investigación está fundamentada en el paradigma cualitativo e inspirada en el método fenomenológico. El escenario para el desarrollo de la investigación es el Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández en la República Dominicana, específicamente se seleccionaron de forma intencional 5 centros educativos del nivel secundario. La recolección de la información se desarrollará en dos momentos, en primer lugar, se realizará un grupo focal en cada centro, en segundo lugar, a partir de lo obtenido con la primera técnica, se realizarán entrevistas individuales a los docentes. Los instrumentos serán sometidos a un proceso de revisión por expertos a los fines de garantizar su calidad y adecuación con los

objetivos del estudio. Para la reducción de la información se realizará un proceso de categorización y triangulación de técnicas.

Objetivos específicos:

- Caracterizar las experiencias de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.
- Precisar las concepciones de los docentes del nivel secundario con relación a la transferencia de la formación.
- Analizar los elementos de la formación permanente que favorecen la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Establecer los factores de la formación permanente que dificultan la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario
- Describir teóricamente los aprendizajes desarrollados en la formación permanente del profesorado que se transfieren a su práctica educativa.

<i>Objetivo Específico</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Preguntas</i>
Caracterizar las experiencias de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.	Autoformación: hace referencia a todas las actividades realizadas por iniciativa del docente de manera personal y autónoma	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación? 2. ¿Cuáles actividades de formación permanente realizan de manera autónoma? 3. ¿Cuáles inconvenientes se presentan para desarrollar estas actividades? 4. ¿Qué ventajas tiene desarrollar estas actividades?

	<p>Formación institucional: referida a las capacitaciones recibidas por el docente desde la institución donde labora.</p>	<p>5. ¿Qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente de los profesores de este centro?</p> <p>6. Describan las actividades que se realizan para la formación permanente de los profesores en este centro educativo</p> <p>7. Cómo se organizan esas actividades de formación?</p> <p>8. ¿Cuáles son los asuntos más frecuentemente tratados?</p>
	<p>Actividades formales: hace referencia a los cursos, congresos, seminarios, conferencias, talleres o diplomados que el docente realiza</p>	<p>9. ¿Cuáles han sido sus experiencias en la realización de diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?</p> <p>10. ¿Cuáles han sido las motivaciones para realizarlos?</p> <p>11. ¿Qué elementos te han resultado más significativos de los diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?</p> <p>12. ¿Cómo valora esta experiencia?</p>
	<p>Formación de post grado: relacionada a los</p>	<p>13. ¿Qué motivaciones tienes para realizar formación de post grado? En caso de haber realizado postgrado:</p>

	estudios de especialidades, maestrías o doctorados	<p>14. ¿Por qué eligió el postgrado que realizó?</p> <p>En caso de no haber realizado postgrado:</p> <p>15. ¿Qué características debe tener un postgrado para que te motive realizarlo?</p> <p>16. ¿Qué beneficios se reciben de este tipo de formación?</p>
--	--	---

Instrucciones para la Validación del Instrumento

A continuación, se presenta el formato para validar el guion para la realización de un grupo focal en cinco (5) instituciones educativas del nivel secundario del Distrito Educativo de Gaspar Hernández, uno por cada institución.

- Liceo Eugenio María de Hostos.
- Liceo Bejuco Blanco.
- Liceo Hermanos Domínguez López.
- Liceo Villa Progreso.
- Politécnico Profesor Juan Bosch.

Por favor, se agradece leer el instrumento y marcar con una (X), su criterio en cuanto a los aspectos que a continuación se señalan:

PERTINENCIA	Relación estrecha de la pregunta con los objetivos del estudio y el aspecto del instrumento que se encuentra desarrollando.
REDACCIÓN	Es la interpretación unívoca del enunciado de la pregunta, a través de la claridad y precisión del uso de vocabulario técnico.
ADECUACIÓN	Es la correspondencia del contenido de la pregunta con el ámbito de trabajo del entrevistado.

Puede colocar en el recuadro de observaciones aquellas sugerencias que considere pertinentes y en caso de requerirlo, sírvase escribir las correcciones sobre el enunciado de la pregunta. La escala a utilizar es:

E: EXCELENTE:	La pregunta se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.
B: BUENO:	El enunciado se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
R: REGULAR:	El planteamiento no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
D: DEFICIENTE:	La pregunta está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO

Tabla Matriz de Validez de Contenido

(Evaluación de las preguntas)

N.º	Contenido de la pregunta	Pertinencia				Redacción				Adecuación			
		E	B	R	D	E	B	R	D	E	B	R	D
1	Autoformación												
	¿Cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación?	x				x				x			
2	¿Cuáles actividades de formación permanente realizan de manera autónoma?												

		x				x				x			
3	¿Cuáles inconvenientes se presentan para desarrollar estas actividades?	x				x				x			
4	¿Qué ventajas tiene desarrollar estas actividades?	x				x				x			
Formación institucional													
5	¿Qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente los profesores de este centro?	x					x			x			
6	Describan las actividades que se realizan para la formación permanente de los profesores en este centro educativo	x				x				x			
7	¿Cómo se organizan esas actividades de formación?	x						x		x			
8	¿Cuáles son los asuntos más frecuentemente tratados?	x				x				x			
Actividades formales													
9	¿Cuáles han sido sus experiencias en la realización de diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?	x					x			x			
10	¿Cuáles han sido las motivaciones para realizarlos?	x				x				x			

11	¿Qué elementos te han resultado más significativos de los diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?	x				x				x			
12	¿Cómo valora esta experiencia?												
13	Formación de postgrado												
	¿Qué motivaciones tienes para realizar post grado?	x				x				x			
14	En caso de haber realizado postgrado: ¿Por qué eligió el postgrado que realizó?	x				x				x			
15	En caso de no haber realizado postgrado: ¿Qué características debe tener un postgrado para que te motive realizarlo?	x				x				x			
16	¿Qué beneficios se reciben de este tipo de formación?	x				x				x			

Ver comentarios al margen en el cuadro de sistematización de objetivos y en la matriz de validez....

A continuación, dejo algunos comentarios que espero sean útiles para mejorar su guion, y por ende sus entrevistas. Solo comento las que me generan un poco de dudas.

5. ¿Qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente los profesores de este centro? Al leer esta pregunta, me surge una duda, ¿también se incluyen las actividades formativas propuestas por el equipo de gestión de cada institución? De no ser así, hay que incluirlas.

7 ¿Cómo se organizan esas actividades de formación? Esa pregunta no me queda clara, no sabría qué responder, favor, ser más precisa. La organización está referida al tiempo, al espacio, al contenido, a qué aspectos de la organización se refieren.

9. ¿Cuáles han sido sus experiencias en la realización de diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos? Creo que la palabra realización puede ser cambiada por participación, está más a tono con la pregunta. Esta pregunta se refiere a qué tipo de formación ha recibido, a la calidad de la formación o a cómo se ha sentido cursando o participando en estos.

12. ¿Cómo valora esta experiencia? Esta pregunta debe hacerse en plural: ¿cómo valoran estas experiencias? Lo digo por la consistencia con las preguntas anteriores, todas están en plural, además porque las experiencias pueden ser varias.

Quizás sería interesante explorar cómo la formación autodidacta ha incidido. Las preguntas dan por sentado que todos los entrevistados están interesados en seguirse

formando de manera formal, quizás haya algunos más autodidactas. Es solo una sugerencia.

Formación de postgrado, revisar la escritura de esta palabra en todo el texto, a veces está separada. Es preferible escribir posgrado, aunque ambas formas son válidas.

Fecha de la Validación: 24 de enero de 2022

Apellidos y Nombres del Validador: Beatriz Emilia Veracoechea F.

Cédula de Identidad: Pasaporte venezolano: 142286209

Profesión: Docente, doctorado en Educación y Tecnología Instruccional

Cargo Actual: Directora Académica de Postgrado de la UAPA



Firma del Validador: _____

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Yo, Beatriz Emilia Veracoechea Frisneda, de profesión docente, por medio de la presente certifico que analicé el guion del grupo focal elaborado por: **Elvia García Zalla**, con la finalidad de recabar información necesaria para la Tesis Doctoral titulada: **“EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO”**.

En consecuencia, manifiesto que una vez ajustadas las observaciones realizadas por mí, el instrumento es válido en contenido y podrá ser aplicado en función de los objetivos previstos en la referida investigación.



Firma

En la ciudad de Santiago de los Caballeros, a los 24 días del mes de enero del 2022.



DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Gaspar Hernández, 22 de enero de 2022

Dra. Milagros Coromoto García Cardona

Presente-.

Me dirijo a usted muy respetuosamente con el fin de solicitar su valiosa colaboración en el sentido de servir como experto para realizar la VALIDEZ DE CONTENIDO a un instrumento tipo guion para la realización de grupos focales. El mismo será utilizado en una investigación titulada: **“Explicar desde la perspectiva de los docentes de educación secundaria el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa, para el fortalecimiento de su desempeño en el aula”** para optar al título de Doctora en Ciencias de la Educación del programa consorciado de las universidades (UAPA, UTECO, UCNE, UCATECI). El objetivo principal es explicar el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.

Aprecio sus aportes en cuanto a la evaluación del presente instrumento, toda vez que ayudará significativamente a garantizar la calidad del levantamiento de la información adecuada para la investigación en el cumplimiento del primer objetivo específico.

Agradeciendo de antemano receptividad a la presente comunicación y por permitir su valioso tiempo, se despide de Usted.

Atentamente.

Elvia García Zalla

Anexos: tabla de objetivos, dimensiones y preguntas; instrucciones para la validación; tabla matriz de validez de contenido y certificado de validez de contenido

El proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del nivel secundario.

Autora: Elvia García Zalla **Director de tesis:** Dr. Douglas Izarra Vielma

Resumen

La formación docente es considerada un elemento prioritario para el buen desempeño del maestro, así como un factor fundamental para mejorar su práctica pedagógica. Se espera que el desarrollo de programas de formación permanente de calidad redunde en la mejora permanente del desempeño de los maestros en las aulas, para alcanzar este objetivo es fundamental atender múltiples aspectos, desde el diseño de los planes de estudio, su desarrollo y evaluación hasta la aplicación de lo aprendido en el trabajo escolar cotidiano. En este entendido el objetivo general de esta investigación es “Explicar el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández”. Los estudios sobre transferencia se sustentan en las teorías de los elementos idénticos y la de los principios generales de los filósofos Thorndike y Judd en el siglo XX. El concepto de transferencia ha evolucionado con los años, este trabajo hace referencia a la transferencia de la formación permanente. La investigación está fundamentada en el paradigma cualitativo e inspirada en el método fenomenológico. El escenario para el desarrollo de la investigación es el Distrito Educativo 06-07 de Gaspar Hernández en la República Dominicana, específicamente se seleccionaron de forma intencional 5 centros educativos del nivel secundario. La recolección de la información se desarrollará en dos momentos, en primer lugar, se realizará un grupo focal en cada centro, en segundo lugar, a partir de lo obtenido con la primera técnica, se realizarán entrevistas individuales a los docentes. Los instrumentos serán sometidos a un proceso de revisión por expertos a los fines de garantizar su calidad y adecuación con los objetivos del estudio. Para la reducción de la información se realizará un proceso de categorización y triangulación de técnicas.

Objetivo general:

Explicar desde la perspectiva de los docentes de educación secundaria el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa, para el fortalecimiento de su desempeño en el aula.

Objetivos específicos:

- Caracterizar las experiencias de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.
- Interpretar las concepciones de los docentes del nivel secundario con relación a la transferencia de la formación.
- Analizar los elementos de la formación permanente que favorecen la transferencia a la práctica educativa en los docentes del Nivel Secundario.
- Establecer los factores de la formación permanente que dificultan la transferencia a la práctica educativa de los docentes del Nivel Secundario
- Describir teóricamente los aprendizajes desarrollados en la formación permanente del profesorado que se transfieren a su práctica educativa.

<i>Objetivo Específico</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Preguntas</i>
Caracterizar las experiencias de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández.	Autoformación: hace referencia a todas las actividades realizadas por iniciativa del docente de manera personal y	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación? 2. ¿Cuáles actividades de formación permanente realizan por iniciativa propia? 3. ¿Cuáles dificultades se presentan para desarrollar estas actividades? 4. ¿Qué ventajas tiene desarrollar estas actividades?

	autónoma	
	<p>Formación institucional: referida a las capacitaciones recibidas por el docente desde la institución donde labora.</p>	<p>5. ¿Qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente de los profesores de este centro?</p> <p>6. Describan las actividades que sean han realizado por iniciativa del equipo de gestión del centro educativo para su formación permanente</p> <p>7. ¿Cómo se organiza el tiempo para estas formaciones?</p> <p>8. ¿Cuáles son los temas más frecuentemente tratados?</p>
	<p>Actividades formales: hace referencia a los cursos, congresos, seminarios, conferencias, talleres o diplomados que el docente realiza</p>	<p>9. ¿Cuáles han sido sus experiencias al participar en diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?</p> <p>10. ¿Cuáles han sido las motivaciones para realizarlos?</p> <p>11. ¿Qué elementos han resultado más significativos de los diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?</p>

	<i>12. ¿Cómo valoran estas experiencias?</i>
Formación de posgrado: relacionada a los estudios de especialidades, maestrías o doctorados	<i>13. ¿Qué motivaciones tienes para realizar formación de posgrado? En caso de haber realizado posgrado: 14. ¿Por qué eligió el posgrado que realizó? En caso de no haber realizado posgrado: 15. ¿Qué características debe tener un posgrado para que te motive realizarlo? 16. ¿Qué beneficios se obtienen de este tipo de formación?</i>

Instrucciones para la Validación del Instrumento

A continuación, se presenta el formato para validar el guion para la realización de un grupo focal en cinco (5) instituciones educativas del nivel secundario del Distrito Educativo de Gaspar Hernández, uno por cada institución.

- Liceo Eugenio María de Hostos.
- Liceo Bejuco Blanco.
- Liceo Hermanos Domínguez López.
- Liceo Villa Progreso.
- Politécnico Profesor Juan Bosch.

Por favor, se agradece leer el instrumento y marcar con una (X), su criterio en cuanto a los aspectos que a continuación se señalan:

PERTINENCIA	Relación estrecha de la pregunta con los objetivos del estudio y el aspecto del instrumento que se encuentra desarrollando.
--------------------	---

REDACCIÓN	Es la interpretación unívoca del enunciado de la pregunta, a través de la claridad y precisión del uso de vocabulario técnico.
ADECUACIÓN	Es la correspondencia del contenido de la pregunta con el ámbito de trabajo del entrevistado.

Puede colocar en el recuadro de observaciones aquellas sugerencias que considere pertinentes y en caso de requerirlo, sírvase escribir las correcciones sobre el enunciado de la pregunta. La escala a utilizar es:

E: EXCELENTE:	La pregunta se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.
B: BUENO:	El enunciado se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
R: REGULAR:	El planteamiento no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
D: DEFICIENTE:	La pregunta está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

**EL PROCESO DE TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN
PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES
DEL NIVEL SECUNDARIO**

Tabla Matriz de Validez de Contenido

(Evaluación de las preguntas)

E: EXCELENTE:	La pregunta se presenta en grado muy superior al mínimo aceptable.
B: BUENO:	El enunciado se presenta en grado igual o ligeramente superior al mínimo aceptable.
R: REGULAR:	El planteamiento no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
D: DEFICIENTE:	La pregunta está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

PERTINENCIA	Relación estrecha de la pregunta con los objetivos del estudio y el aspecto del instrumento que se encuentra desarrollando.
REDACCIÓN	Es la interpretación unívoca del enunciado de la pregunta, a través de la claridad y precisión del uso de vocabulario técnico.
ADECUACIÓN	Es la correspondencia del contenido de la pregunta con el ámbito de trabajo del entrevistado.

N.º	Contenido de la pregunta	Pertinencia				Redacción				Adecuación			
		E	B	R	D	E	B	R	D	E	B	R	D
1	Autoformación												

	¿Cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación?	x				x				x			
2	¿Cuáles actividades de formación permanente realizan por iniciativa propia?	x				x				x			
3	¿Cuáles dificultades se presentan para desarrollar estas actividades?	x				x				x			
4	¿Qué ventajas tiene desarrollar estas actividades?	x				x				x			
	Formación institucional												
5	¿Qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente los profesores de este centro?	x				x				x			
6	Describan las actividades que se han realizado por iniciativa del equipo de gestión del centro educativo para su formación permanente	x				x							
7	¿Cómo se organiza el tiempo para estas formaciones?	x				x				x			
8	¿Cuáles son los temas más frecuentemente tratados?	x				x				x			
	Actividades formales												
9	¿Cuáles han sido sus experiencias al participar en diplomados, talleres,												

	seminarios, congresos, conferencias o cursos?	x				x				x			
10	¿Cuáles han sido las motivaciones para realizarlos?	x				x				x			
11	¿Qué elementos han resultado más significativos de los diplomados, talleres, seminarios, congresos, conferencias o cursos?	x				x				x			
12	¿Cómo valoran estas experiencias?	x				x				x			
	Formación de posgrado					x				x			
13	¿Qué motivaciones tienes para realizar posgrado?	x											
14	En caso de haber realizado algún posgrado: ¿Por qué eligió el posgrado que realizó?	x				x				x			
15	En caso de no haber realizado posgrado: ¿Qué características debe tener un posgrado para que te motive realizarlo?	x				x				x			
16	¿Qué beneficios se obtienen de este tipo de formación?	x				x				x			

OBSERVACIONES / SUGERENCIAS

Ver comentarios al margen en el cuadro de sistematización de objetivos y en la matriz de validez....

No observo ninguna dimensión que explore el punto de vista de los docentes acerca de la aplicación (transferencia) de la formación en sus actividades de enseñanza, al menos no las veo de forma explícita. Por ejemplo, qué temas o capacitaciones han sido mejor aprovechadas por ellos en su labor docente, para qué tipo de desempeños en su función docente, cómo lo han hecho, qué apoyos han recibido de la institución, etc.

Este instrumento pretende obtener la información necesaria para el objetivo número 1, “Caracterizar las experiencias de formación permanente que desarrollan los docentes del Nivel Secundario del Distrito Educativo 06-07, Gaspar Hernández”, sin embargo, de forma implícita los asuntos sugeridos son tratados en las preguntas 16,11,12 y 4. En las entrevistas que se realizaran posteriormente en los grupos focales estos temas se trataran de forma explícita.

Fecha de la Validación: 31/01/2022

Apellidos y Nombres del Validador: Milagros C. García Cardona

Pasaporte: 163868783

Profesión: Docente Universitaria

Cargo Actual: Especialista Curricular, Universidad Abierta para Adultos.

Firma del Validador:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Yo, Milagros C. García Cardona, de profesión docente, por medio de la presente certifico que analicé el guion del grupo focal elaborado por: **Elvia García Zalla**, con la finalidad de recabar información necesaria para la Tesis Doctoral titulada: **“EL PROCESO DE**

TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE A LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO”.

En consecuencia, manifiesto que una vez ajustadas las observaciones realizadas por mí, el instrumento es válido en contenido y podrá ser aplicado en función de los objetivos previstos en la referida investigación.



Milagros García

Firma

En la ciudad de Santiago de los Caballeros, a los 31 días del mes de enero de 2022.

Apéndice B

En este espacio se encuentran las descripciones protocolares de las entrevistas realizadas a los docentes y que su interpretación tiene lugar en el capítulo V

Tabla B1

Descripción protocolar entrevista 1

Entrevistados	Ideas
Entrevistadora: Buenos días profe, ¿cómo está?	
Entrevistada 1: Muy bien, gracias a Dios.	
Entrevistadora: Qué bueno. La intención de hoy, profe, es realizarle una entrevista relacionada con los objetivos específicos de la investigación que usted ya tiene conocimiento porque trabajamos en un grupo focal sobre el proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica. En esta entrevista vamos a hablar de cómo ese proceso de transferencias se realiza y me gustaría saber su punto de vista relacionado con algunas inquietudes que tenemos. Me gustaría que iniciamos hablando de lo que usted entiende por transferencia de la formación. Para usted, ¿qué significa la transferencia de la formación?	
Entrevistada 1: bueno, transferencia de la formación está más que claro en su término es cuando transferimos realmente lo que adquirimos en cualquier formación, en cualquier taller, cualquier curso, cualquier postgrado, cualquier maestría o doctorado que podamos realizar. Todos aquellos cursos que nos planteemos o tengamos como objetivo realizar, debe ser como un propósito y no solamente aprender para nosotros, sino eso que ya aprendemos poderlo transferir, ya sea a nuestros estudiantes, a nuestros entornos docentes, a todas las personas que realmente estén a nuestro alrededor. Transferir eso, o sea, que no solamente nos quedemos con ellos, sino que ese conocimiento que tenemos otros puedan de diferente forma y con diferentes estrategias, aprender o desarrollar en su diario vivir.	Transferencia de los conocimientos de la formación a la práctica
Entrevistadora: excelente ¿Entonces, profe, como usted cree que se realiza ese proceso de transferencia de la formación a la práctica desde su punto de vista?	
Entrevistada 1: Bien, Cuando hacemos cualquier taller o curso ¿cómo hacemos ese proceso de que ese conocimiento que tenemos pueda transferirse a esos estudiantes o el personal que esté a nuestro alrededor? puede ser a través de talleres. A	A través de cursos, talleres o conferencias

<p>través de una conferencia, donde los involucrados puedan hacer análisis de qué es lo que queremos aprender, qué es lo que vamos a poner en práctica después que aprendamos lo que estamos estudiando. Pueden hacerse grupos donde puedan analizar. ¿Cuál es el objetivo de esto? ¿Cómo podemos llevarlo a la práctica? ¿Cuál es la acción que vamos a tomar después del taller o la orientación o el aprendizaje que ya han adquirido en mis posiciones, entre otras conferencias que puedan darse?</p>	
<p>Entrevistadora: OK ¿Qué proceso usted que realiza el docente para eso que aprendió en la formación llevarlo a su práctica cotidiana en el día a día con los estudiantes en el centro educativo?</p>	
<p>Entrevistada 1: uno de los procesos más importante que el maestro debe agotar para que esos estudiantes puedan adquirir, es iniciando por el ejemplo. ¿O sea que aprendí? aprendí sobre esto, vamos a hablar sobre eso, vamos a tratar algunas estrategias que los estudiantes puedan utilizar para que aprendan sobre eso para que pongan en práctica eso que les estamos enseñando, o sea. Ahí estamos en turismo y vamos a hablar de servicios hoteleros. ¿Cómo puedo aprender que es un servicio hotelero? yendo al hotel, viendo cómo lo hacen, tomando alguna práctica sobre esta, acercándome a esas personas que ya saben cómo hacer, preguntarle cómo es el perfil de esta persona, cómo debe tratar al cliente, como algunas frases o palabras que debo utilizar para que esa persona se sienta atraído. Entonces no hay mejor estrategia que la práctica. Para adquirir esos conocimientos y desarrollarse en ello.</p>	<p>Poniendo en práctica lo aprendido en la formación</p>
<p>Entrevistadora: o sea, poner en práctica lo que se aprende en el diario vivir. ¿entonces, profe como usted imaginaría un proceso ideal de transferencia de la formación a la práctica? ¿o sea, cómo sería esa formación para que pueda llevarla al centro educativo? ¿qué tendría que contener en términos de espacio físico, contexto de la formación para que a usted le motive como maestra a transferir? A bueno me formé, obtuve estos conocimientos entonces los voy a llevar a mis prácticas cotidianas, ¿cuáles cualidades debería tener ese proceso formativo para que usted esté motivada a transferir?</p>	
<p>Entrevistada 1: lo primero que tienen que ser es interesante y motivador.</p>	<p>Interesante y motivador</p>
<p>Entrevistadora: ¿Para usted como maestra?</p>	
<p>Entrevistada 1: exactamente, porque si no es interesante, pues nadie se va a querer motivar a escuchar o aprender a poner en práctica, entonces, motivador también. ¿Porque bueno, para qué me sirve? ¿Para qué me sirve esto que estoy aprendiendo?</p>	<p>Tener claro la utilidad de los conocimientos</p>

<p>O sea que una persona; ah que yo quiero estudiar sobre Gobierno, pero tengo que saber sobre cívica, pero tengo que saber cómo se maneja esto. Bueno, yo quiero saber sobre matemáticas ah, pero ya puedo hacer una receta como doblar el volumen para hacer que ese producto me pueda rendir para más personas, o sea que primero tenemos que analizar. ¿Qué sí es importante lo que estoy estudiando, para que me va a servir? Porque si ya tenemos esto, esta motivación. Pues será más fácil tendremos personas más receptivas, más motivados, más abiertos, a estudiar, a escuchar, a prestar atención, a querer accionar sobre lo que ya estamos aprendiendo.</p>	
<p>Entrevistadora: ¿Y el espacio físico o el contexto donde se desarrolla la formación que usted recibe, influye en ese proceso?</p>	
<p>Entrevistada 1: Claro que sí, porque si vamos a hablar principalmente de turismo; no podemos estar. ¿En qué podemos decir? en una escuela, en la escuela no tenemos turismo. Tenemos que trasladarnos específicamente, ya sea un hotel, a cualquier espacio donde se le brinde atención al Cliente, donde usted pueda tener contacto con diferentes personas; ya sea extranjeros o personas que de otros lugares que usted pueda brindarle un servicio, entonces eso es esencial. El espacio físico, con las personas con las que usted se va a relacionar. Para que eso que usted va a llevar a la práctica, usted pueda; tenga esencia realmente conoce usted está llevando a cabo, cómo está aprendiendo cómo usted va a poner en práctica eso. El espacio debe estar adecuado a lo que realmente usted está aprendiendo, está desarrollando.</p>	<p>Contexto relacionado con la formación que se recibe</p>
<p>Entrevistadora: excelente ¿y el docente que le que le facilita la formación, o sea el maestro de esa formación que usted recibe, cómo debe ser la actuación de ese docente para que usted considere transferir lo que usted aprenda a su práctica?</p>	
<p>Entrevistada 1: bueno el maestro lo primero que tiene que ser motivador para que pueda motivar a uno para que uno pueda motivar a otros. Debe ser claro, preciso, con lo que quiere; lo que quiere enseñar, lo que quiere transmitir para que así uno pueda ser influenciado por esa persona. Debe tener conocimientos claros, objetivos, propósitos a los que quieren llegar. Entonces, estas son unas de las cualidades específicas que un maestro debe tener para poder transferir y así uno tener esa intención de seguir transfiriendo. Que puede adquirir esas estrategias también y esas, esas, esas cualidades para poder seguir la cadena.</p>	<p>Motivador, objetivos y propósitos claros y precisos</p>
<p>Entrevistadora: Entonces el maestro debe tener competencias.</p>	

<p>Entrevistada 1: Exactamente, eso es lo primero, porque un maestro que no esté capacitado, que no tenga las competencias necesarias, pues nos va a dejar vacío y así mismo vamos a seguir vacío y sin nosotros tampoco buscamos esa forma de adquirir esas competencias necesarias. Entonces tampoco aprendí nada. Vamos a pasar por ese curso taller o solamente por pasar por decir que fuimos lo hicimos, pero no vamos a tener esos conocimientos necesarios o vamos a desarrollar esas competencias que el maestro nos presentó o desarrolló con cada uno de nosotros y así nosotros tomar el ejemplo y poder seguir desarrollando las competencias, transfiriendo los conocimientos a nuestros estudiantes.</p>	<p>Competencias necesarias</p>
<p>Entrevistadora: excelente y la formación per se. ¿Qué elementos debe tener para que usted considere transferir, ya sea relacionado a las características de esta formación, a los contenidos o las áreas en las que está dirigida o a las estrategias que se utilizan para impartirlas? ¿Cuáles serían esos que a usted le motive para entonces usted poderlo llevar a su práctica diaria?</p>	
<p>Entrevistada 1: Bien, bien dentro de estas cualidades.</p>	
<p>Entrevistadora: o elementos de la propia formación ósea como las características, el contenido o dónde debe estar dirigido para que a mí como maestra o en el caso suyo como maestra le motive a esto, que yo estoy aprendiendo aquí transferirse a los estudiantes en el día a día en mi práctica cotidiana.</p>	
<p>Entrevistada 1: Bien. Es como lo mencioné al principio, uno de los elementos esenciales es la innovación, la motivación. Para que en los contenidos, por ejemplo, cuando te impartan contenido, tú no solamente quedarte ahí, si no tu poder investigar; tu poder desarrollarte, puedes buscar otras fuentes que te ayuden y te colaboren para que eso, no solamente quedarse con lo que el maestro te está transfiriendo, sino que tú puedas desarrollarte un poquito más y pueda aprender nuevas estrategias, nuevas habilidades que puedas que te permitan seguir desarrollándome en esto y pueda transmitir esos conocimientos en el entorno educativo que se desarrolla.</p>	<p>Innovación, motivación para investigar,</p>
<p>Entrevistadora: entonces, que los contenidos sean innovadores,</p>	
<p>Entrevistada 1: exactamente, y buscar fuentes actualizadas sí y seguras no solamente al entrar a Internet y lo primero que encontré ya lo voy a presentar, sino que tengan sus autores, que usted pueda darle su crédito.</p>	<p>Fuentes actualizadas y seguras</p>
<p>Entrevistadora: o sea, que también en los contenidos que se imparten en esa formación, sean tomados de fuentes seguras de crediticias. OK excelente.</p>	

<p>Entrevistada 1: debemos investigar a profundidad de lo que estamos hablando, porque imagínese. No podemos simplemente; ha yo escuchado por la calle que dicen tal o cual cosa, sino que debemos estar bien seguros, que esos contenidos que le vamos a proyectar a los demás, que sean confiables y claros y precisos.</p>	<p>Contenidos Confiables y claros</p>
<p>Entrevistadora: profe ¿y que usted entiende que le aporta la formación permanente a su perfil o a su identidad como maestra?</p>	
<p>Entrevistada 1: Bueno, uno de los elementos que le aporta es la seguridad de lo que usted está estudiando, de lo que usted se está preparando. La indagación, siempre indagar, buscar, asegurarse de lo que usted está haciendo, motivarse, buscar hechos que marquen esas ocasiones que le motivan a usted recordar esto. Que siempre traigan buena motivación para usted desarrollarse en esa área.</p>	<p>Seguridad, indagación, motivación</p>
<p>Entrevistadora: OK ¿y cómo es que se ve a sí misma después de estarse formando, de estar permanentemente buscando nuevos cursos, nuevos conocimientos?</p>	
<p>Entrevistada 1: Bueno, como una persona capacitada, como una líder, no tan solo por el impuesto del estatus, sino por la capacidad que puede adquirir en esos cursos que mientras más usted se capacita más, este debe estar dispuesto a colaborar con los demás, a poder facilitarle cualquier estrategia, cualquier opción para la persona pueda desarrollarse más en ese proceso de su formación.</p>	<p>Capacidad, liderazgo</p>
<p>Entrevistadora: ¿y cómo usted cree que la ven los demás, el equipo de gestión de su centro, sus compañeros maestros, los estudiantes? Después que usted fruto de su formación se mantiene en constante capacitación ¿cómo usted, cree que eso influye a lo que los demás piensan o ven de usted?</p>	
<p>Entrevistada 1: Bueno, influye de forma colaborativa porque ya ven una persona que puede colaborar en cualquier ámbito que se haya preparado, pues ya tienen una opción más. Esta persona le va a servir de apoyo para desarrollarse en eso que ya ha estudiado y para poder transmitir esos conocimientos que ya ha adquirido en esas capacitaciones o cursos. Entonces, lo verían también como persona colaborativa, una persona capaz, innovadora, con deseo de seguir capacitándose, innovando.</p>	<p>De forma colaborativa, una persona capaz, innovadora y con deseo de seguir capacitándose</p>
<p>Entrevistadora: O sea que sí influye, si te aporta a tú perfil.</p>	
<p>Entrevistada 1: Claro que sí, porque ya las personas te van a ver diferente, no es lo mismo a que tu tengas un perfil vacío o que ya tengas unos cuantos, unos conocimientos que puedas llevar a la práctica. Porque no solamente es decir que lo tienes, sino que te puedas desenvolver bien, que puedas crear</p>	<p>Perfil diferente</p>

<p>influencia en los demás, motivar a los demás; que la persona sepa que cuando tú estás hablando es porque ya tú investigaste, estás capacitado y ya tienes experiencia en esta área.</p>	
<p>Entrevistadora: OK, profe, de su experiencia en las formaciones que usted ha realizado ¿qué elementos usted encuentra inadecuados las formaciones que ha realizado o en las que puede observar de otros que dificultan que los conocimientos se transfieran a la práctica?</p>	
<p>Entrevistada 1: Elementos que dificultan.</p>	
<p>Entrevistadora; que usted tenga o puede hablar de su experiencia particular ¿cuáles usted pudo ver, pudo experimentar que usted dice, bueno, esto dificulta que lo que yo aprendí en tal formación pueda llevarlo a mi ejercicio profesional?</p>	
<p>Entrevistada 1: Bueno, yo considero que uno de los elementos que más dificultad es la falta de motivación. Porque el tema puede quizás ser lo más importante que sea. Y si usted no está motivado para ustedes estudiarlo, llevarlo a la práctica o buscarle el objetivo.</p>	Falta de motivación
<p>Entrevistadora: ¿La motivación suya o del docente que imparte la formación?</p>	
<p>Entrevistada 1: la motivación personal, porque muchas veces el maestro no está tan motivado para usted le interesa el tema y si usted tiene motivación, usted hasta usted mismo, busca la forma de adquirir los conocimientos necesarios, buscar estrategias. Pero si no hay motivación en uno mismo; no le va a interesar nada de lo que el maestro, ni las estrategias que el maestro utilice para que uno pueda aprender y desarrollarse en el tema.</p>	
<p>Entrevistadora: ¿o sea que, si el contenido está relacionado con lo que usted hace verdad, y aparte, usted tiene una tiene motivación, entonces podría eso ayudar a transferir?</p>	
<p>Entrevistada 1: exactamente algo de lo que más atrae al estudiante, ya sea docente o estudiante normal; es que esté ligado a lo que le gusta. Esto va a llevar a que las personas quieran seguir capacitándose, ver si hay más tomos, otros cursos que sigan a este, otras estrategias que verdaderamente puedan llevar a la práctica lo que está aprendiendo, pero como le mencioné ahorita; lo esencial es la motivación personal. Que todo lo que usted esté va a ser sea de su área o no, usted esté motivado a hacerlo; bueno ya yo lo inicié y lo voy a terminar de buena manera. Esto ya viene con uno mismo, porque hay personas que inician muy emocionado un curso y el maestro dándole todo y uno en otra cosa al final. Porque ya se le fue la motivación, ya no quería seguir. Y, al fin y al cabo, se cae. Y si no tiene motivación pues mucho menos va a querer</p>	Relacionado a sus preferencias

<p>impartirlo o transferir esos conocimientos que pudo adquirir. así como los contenidos no estén actualizados o la formación haya sido. la teórica y quizás</p>	
<p>Entrevistadora: ¿y en su experiencia profe le ha tocado una formación donde los contenidos no estén actualizados, o la formación haya sido muy teórica y quizás eso no le permita tener la motivación de transferir?</p>	
<p>Entrevistada 1: Creo que sí, me pasó una vez, donde había un sin número de estudiantes, era mucho, casi dos mil y pico de estudiantes. Donde no había una atención personalizada, era como que trabajen. Una conferencia donde solamente presentaba el maestro, donde no había interacción, donde todo salía del maestro, y como que ahí como que no hay mucha, mucho deseo de uno decir; Bueno, aprendí esto, algo nuevo con quien lo comparto. Déjame hablar con el grupo, donde todos estamos hablando de lo mismo y donde cada uno podrá aportar algo diferente o podré preguntar algo que no entendí, entonces esto en esta ocasión me sentí desmotivada y a no continuar el curso.</p>	<p>Falta de atención personalizada, sobrepoblación estudiantil en la formación</p>
<p>Entrevistadora: porque uno de los factores más relevantes en el proceso de aprendizaje es la interacción con el otro, ya sea con el maestro, con los compañeros, la ponencia de las experiencias propias dentro de un maestro eso genera aprendizaje,</p>	
<p>Entrevistada 1: compartir ideas, ideas, que es lo esencial. Principalmente en el proceso de los estudiantes donde ellos puedan expresarse, puedan relacionar el tema con lo que viven en el día a día está esto le genera mucha más idea y a recordar el tema. Pueden pasar un sin número de años y por una anécdota o por algo que le ocurrió en la vida, se acuerdan de ese tema. Entonces, esto es esencial para que cualquier taller o curso que se vaya a presentar pueda tener éxito. Poder compartir ideas.</p>	<p>Compartir ideas</p>
<p>Entrevistadora: Claro, porque fue significativo y tuvo relación con el diario vivir. Eso que el estudiante aprende.</p>	
<p>Entrevistada 1: Incluso el estudio de casos entra aquí también. Porque ahí, cuando se estudiamos los casos, cada uno puede analizar qué caso tiene que ver con este tema qué impacto, qué efecto tuvo, o sea que lo lleva a analizar y pensar sobre lo que están estudiando y así como le dije ahorita al igual que con la lluvia de ideas, le puede llegar ese punto de recuerdo.</p>	<p>Estudio de casos</p>
<p>Entrevistadora: profe, ¿Cómo vincula usted el dominio del facilitador que imparte la formación para que usted como maestra transferir, o sea qué relación tiene el dominio del</p>	

maestro que me está impartiendo tal curso o la maestría para que yo pueda transferirlo?	
Entrevistada 1: si el maestro que está impartiendo, está claro de lo que quiere, tiene sus objetivos, sus actividades bien dinámicas, bien acorde con lo que va a presentar. Esto va a motivar a que el docente pueda aprender y esas mismas estrategias, junto a otras que pueda aprender en el camino puede llevarla a la práctica. Porque el papel del maestro instructor es esencial. Porque si como ya mencionamos ahorita, la motivación es lo esencial, cuando un maestro es dinámico, activo, motivador a la reflexión, al diálogo, al cambio de ideas a estudio de casos, análisis a conversación entre pareja, trabajos en grupo. Usted va a ver como usted pregunta, comparte con un tema contra escucha, lo demás ideas, como te presenta la suya y esto le va a ayudar, pero mira, así como trabaja el maestro con nosotros, que nos ayudó a desarrollar, pues así podemos utilizar las mismas estrategias con los estudiantes.	Objetivos claros, actividades dinámicas, activo, motivador, conversación entre parejas y trabajos en grupos
Entrevistadora: Ok, ya para concluir e ir cerrando la entrevista, profe de la experiencia que usted ha tenido de las formaciones que usted ha recibido. ¿ha podido transferirlas a sus estudiantes?	
Entrevistada 1: Si, específicamente en inglés. Había hecho un curso de inglés, pero menos que imaginé, la que me iba a tocar esta parte e inmediatamente me motivé. Bueno, ya estos estudiantes están actualizados, vamos a inscribirnos otra vez en un curso para así cuando me toqué impartir inglés con ellos ya pueda tener otras palabras nuevas, otro dominio de gramática, y así poder ir a la par con ellos. Poner en práctica, tener conversaciones con ellos y ellos también puedan tener conversaciones con otros, puedan hacer entrevistas a otros que ya manejan el idioma y poder ver cómo es su proceso en ese desarrollo del lenguaje.	Transferencia de la formación en inglés
Entrevistadora: O sea, que el hecho de que la formación en inglés usted pudiera transferirla fue la oportunidad que se le presentó en el centro de Impartir. O sea, la pertinencia de esa formación fue lo que le permitió la realizar la transferencia.	
Entrevistada 1: Exactamente. Incluso hay un curso que hicimos de servicio al cliente que yo pensé, nunca pensé que me iba a funcionar tanto. También que es en el turismo. Lo voy a hacer, para estar en algo, pero nunca pensé que me iba a funcionar tanto. Incluso en el turismo, una de las cosas que más se utiliza es el servicio al cliente. Porque un guía turístico esto es lo que tiene que resaltar más el servicio al cliente. Cómo sobrellevarlo, cómo tratar a las personas en grupo o individual, cómo motivar, cómo poner los puntos claros para	Formación pertinente

que esos clientes sepan a dónde van, cómo van, a dónde van a llegar. Tener informaciones claras y precisas para cuando se le vaya a presentar a los turistas, ellos sepan de qué se trata, los precios negociarlos y todo eso, eso es maravilloso.	
Entrevistadora: O sea, que la pertinencia de esa formación es un elemento que le ha servido para usted transferir.	
Entrevistada 1: exactamente, por eso es por lo que hay que capacitarse en todo lo que se pueda porque uno nunca sabe para qué le va a servir, entonces a veces uno hace un curso “Bueno, vamos a hacerlo porque está ahí” y cuando uno se le ofrece la oportunidad de llevarlo a la práctica. Es que a uno le da la verdadera importancia a esto. Y lo bueno es que cuando hacemos cualquier tipo de curso le pongamos ese empeño, no solamente lo que vamos por hacerlo, sino que le pongamos el empeño por lo que ya le dije de que uno nunca sabe que le va a tocar en la vida, entonces ya que tu hiciste esto y lo hiciste bien; ahora si vamos a ponerlo en práctica y vamos a motivar a otros de que lo puedan hacer también porque tú ya aprendiste, ya viste como te fue y a otros le pueden ir mejor también.	Formación pertinente
Entrevistadora: Excelente. Bueno profe con esta última respuesta suya hemos concluido la entrevista. Ha sido de mucha ayuda. Muchas gracias	

Tabla B2

Descripción protocolar entrevista 2

Entrevistado	Ideas
Entrevistadora: Qué buenas tardes profe,	
Entrevistado 2: buenas tardes	
Entrevistadora: luego de que realizamos el Grupo focal anterior donde usted participa, ahora me interesa realizarle una entrevista relacionada con los demás objetivos de la tesis que usted ya conoce. Que están relacionados con el proceso de transferencia de la formación permanente de los maestros a la práctica educativa. Ahora estamos enfocados en trabajar 3 de los objetivos específicos donde yo voy a ir teniendo conversatorio con usted, relacionado a ellos con algunas preguntas para guiar el proceso. Uno de los primeros estos 3 objetivos es “interpretar las concepciones que tienen los docentes del nivel secundario sobre la transferencia de la formación”, entonces, en ese sentido, me gustaría que usted me pudiera decir ¿que usted entiende por transferencia de la formación? ¿Para usted, qué es eso?	

<p>Entrevistado 2: Bueno. Para mí la transferencia de la formación es, diría yo, las estrategias que yo voy a utilizar para en el momento que voy a tratar de que los estudiantes se asimilen en un conocimiento. Por ejemplo, las estrategias que yo voy a utilizar para lograr que ellos obtengan aprendizaje significativo, por ejemplo, la maestría que yo hice de química hubo un maestro que me gustaba mucho una estrategia que utilizaba para enseñar. Y era que él, por ejemplo, iba a dar un tema. Él mandaba que uno investigará sobre el tema, luego socializaban. Para provocar que, por ejemplo, cualquier persona llevara cualquier elemento nuevo sobre ese tema, luego ese tema, por ejemplo, tenía una parte procedimental de hacer ejercicio, el asignaba ejercicio y mientras que nosotros trabajamos con los ejercicios él iba asintiendo a cada estudiante de manera individual. En ese momento, por ejemplo, yo me lo encontré muy, muy efectivo. Por el sentido que, por ejemplo, estaba haciendo estaba haciendo una maestría en Santiago, a veces uno tenía cualquier duda, entonces no es lo mismo, por ejemplo, preguntarle al maestro ya una pregunta abierta que todo el mundo la va a escuchar es muy diferente. Cuando el maestro va directamente donde el estudiante, el estudiante directamente, le dice al maestro, profe, y esto de dónde sale; como que uno se siente más en confianza. Entonces, esa parte de la formación de la maestría yo la vi buena y válida. Inmediatamente, o sea, yo con los estudiantes no lo aplicaba de esa manera; entonces, a partir de ahí yo empecé a implementar esa parte de mi formación en mis estudiantes, porque yo entendía que era una manera eficaz de transmitirle a ello eso esos nuevos conocimientos que yo tenía, pero a través de nuevas estrategias que había observado cuando yo estuve cursando la maestría.</p>	<p>Transferencia de los aprendizajes de la formación a la práctica</p>
<p>Entrevistadora: Ok, que lo que los aprendizajes que usted obtuvo en el proceso de formación, llevarlo luego a la práctica con sus estudiantes en el aula. ¿Profe y como usted entiende, cómo usted cree que se realiza este proceso de transferir aquello que se aprende en el contexto de la formación a su práctica educativa? ¿Cómo usted cree o como usted imagina o considera que se da ese proceso de transferir aquellos conocimientos que usted obtiene en su proceso de formación a su práctica cotidiana, como los estudiantes en las aulas?</p>	
<p>Entrevistado 2: Bueno, ese proceso debe de darse. Bueno se da en un ambiente áulico, donde deben de existir todos los elementos y que faciliten ese proceso de enseñanza aprendizaje adecuado. Entonces, como te decía</p>	<p>Contexto adecuado, conocimiento del grupo, utilizar estrategias dinámicas acorde al nivel de los</p>

<p>anteriormente. Bueno, estoy buscando la palabra. Como te decía que deben de existir todos los elementos que faciliten el proceso, donde el docente va a aplicar aquellos conocimientos que ya tiene su formación, va a adaptar lo de una manera que el estudiante pueda asimilarlo; obvio, porque una de las cosas que uno aprende en las formaciones, que uno debe de conocer para que esa transferencia se dé adecuadamente. Uno tiene que conocer el grupo, como conocer la necesidad de grupo para este conocimiento que uno tiene a través de esa formación; uno adaptarlo a un nivel que los estudiantes puedan asimilarlo. Utilizando estrategias que sean dinámicas, motivando al estudiante que el estudiante pueda entender la importancia de eso que va a aprender cómo lo va a aplicar en su vida cotidiana, que es sumamente importante. Por ejemplo, algo que yo crítico, a veces los maestros de matemáticas y a veces a los estudiantes no les gusta mucho la matemática, es que yo digo que la mayoría de ellos enseñan una matemática muerta, en el sentido que solamente les hablan a los estudiantes del número, pero no le dicen al estudiante, mira, este tema en la vida cotidiana tú lo vas a aplicar de tal forma, por ejemplo, las fracciones. Cuando va a comprar la tela, compra, por ejemplo; una yarda, yarda y media, un cuarto. Entonces, ahí en la vida cotidiana, estamos aplicando el tema de matemáticas en las fracciones, pero son pocos los profesores que en el momento que están explicando ese tema, le explica al estudiante en qué momento de la vida lo pueden utilizar, entonces, por ejemplo, yo me he dado cuenta que cuando al estudiante le relacionamos el contenido con la utilidad que le va a dar en la vida cotidiana es mucho más fácil de lograr esa transmisión de la formación.</p>	<p>estudiantes, contenidos pertinentes</p>
<p>Entrevistadora: ok. Y usted cómo, maestro; cuando usted participa en un proceso formativo ya sea un curso, un taller, un diplomado, especialidad o maestría. ¿Cómo cree que se realiza este proceso de transferir lo que usted ha aprendido ahí, en esa formación a su práctica educativa a lo que usted hace como maestro? ¿Cómo se realiza eso que usted está recibiendo, que usted aprendió en su proceso formativo, entonces como usted lo lleva a su práctica cotidiana?</p>	
<p>Entrevistado 2: Bueno, lo primero es que yo pienso que el principal objetivo de cada docente es todo aquello que aprende es llevarlo a la práctica docente, porque pienso que no tendría ningún sentido aprender algo si no lo vamos a aplicar. Entonces yo pienso que eso es un proceso dinámico donde yo voy por ejemplo y tomé una formación y esa formación voy a adquirir. O sea, voy a adquirir una</p>	<p>Intención de transferir</p>

formación que luego debo de adaptarla al entorno de mis estudiantes y a través de estrategias, buscar la manera de llevar eso a la práctica.	
Entrevistadora: ok, entonces profe ¿cómo usted imaginaría que sería una formación ideal que le permita a usted transferir lo que usted está aprendiendo en ese espacio a su práctica educativa? ¿Qué elementos debería tener, ya sea en términos del espacio físico, el contexto de la formación, las áreas; verdad, que sería una formación ideal que le permite entonces llevar eso a su práctica educativa?	
Entrevistado 2: Para mí yo siempre he pensado en eso realmente. Porque esa formación ideal, pienso que vendría dando como producto lo que tanto buscamos, que es la Calidad Educativa, entonces yo siempre he dicho que para llegar a una Calidad Educativa para todos. Una clase ideal deberíamos de contar quizás con el apoyo, además de la parte física que influye, también el apoyo de los actores del proceso educativo, por ejemplo. Pienso que la familia es importante porque la familia en el estudiante ayuda con la motivación, ayuda para la parte psicológica, la parte física es importante porque necesitamos, por ejemplo, los recursos. Debemos tener los recursos tecnológicos. En el caso mío que soy de Ciencias Naturales. Hay temas que es necesario, por ejemplo, contar con un laboratorio.	Infraestructuras adecuadas, apoyo de los actores, disponibilidad de recursos
Entrevistadora: Ya eso es el caso para trabajar con los estudiantes. Si en el caso suyo, como maestro ¿Cuál sería una formación ideal que usted pueda recibir como docente para que luego entonces usted la lleve a la práctica con los estudiantes?	
Entrevistado 2: Entonces para mí la formación ideal sería; por ejemplo, voy a recibir una capacitación, por ejemplo. Para mí es importante el perfil de la persona a quien está dando esa capacitación, las estrategias que él va a utilizar que estén acorde, que el contenido yo lo vea interesante y que me vaya a hacer útil en la parte profesional, que utiliza diferentes medios, recursos, estrategias. Que todo eso vaya complementado y que sea de una forma didáctica y creativa que uno, por ejemplo, vea la importancia de todo eso y uno se motive a llevar, o sea, vea que todo eso le va a ser útil para uno en el momento que esté con sus estudiantes lo pueda llevar a la práctica, entonces eso sería para mí una formación ideal.	Perfil del facilitador, estrategias utilizadas, contenidos permitentes, uso de medios y recursos para el aprendizaje, creatividad, didáctica
Entrevistadora: ¿entonces el facilitador de la formación juega un papel importante?	
Entrevistado 2: Para mí, es fundamental el papel de facilitador porque dependiendo del papel del facilitador,	Dinámico, preparado, estrategias adecuadas

<p>surgiría la motivación, por ejemplo, yo fui en una ocasión, no sé si fue a UCATECI. Fuimos un día a la A la regional y el facilitador era como una persona como que no era muy dinámica y automáticamente nosotros como que no vimos, o sea, perdimos el interés. Automáticamente, ya uno perdió el interés en el facilitador, ya ahí pienso que el proceso de formación; diría yo que no es efectivo, porque por ejemplo en el facilitador tú debes de ver una persona dinámica, una persona con gran preparación, una persona que utilice estrategia adecuada, entonces para uno ese sería el ambiente ideal.</p>	
<p>Entrevistadora: ¿esa sería la actuación del docente que le permita entonces usted hacer el proceso ya de transferencia más adelante? ¿Y la formación qué elementos tiene que contener para que usted pueda transferir, ya dijimos que el facilitador debe ser una persona motivadora, pero la formación de hecho, que debe contener para que usted entonces le motive transferir? que no tengo que ver con la figura del facilitador.</p>	
<p>Entrevistado 2: Pienso que podría los contenidos, pienso que también influye, por ejemplo, en el currículum tenemos algunos contenidos que quizás yo no veo que tienen gran utilidad, entonces eso mismo pasaría si al momento que estoy tomando una capacitación si al contenido yo no le veo ese gran interés, para mí también lo que facilitador, está impartiendo también pienso que puede influir.</p>	<p>Utilidad de los contenidos</p>
<p>Entrevistadora: Profe luego de que usted ha realizado formación permanente como cursos, diplomados o maestría como en el caso suyo, ¿qué elementos usted cree que le aporta eso a su identidad como docente?</p>	
<p>Entrevistado 2: Bueno. Pienso que aporta mucho. Aporta en el perfil ya luego que uno ha hecho una capacitación, ha hecho una especialidad, una maestría; ya uno tiene otro perfil, pero principalmente pienso que una de las cosas más importantes es la seguridad. Porque, por ejemplo, luego que yo hice maestría hay un antes y un después. Antes de hacer la maestría yo daba una clase de química y les decía a los estudiantes, pregunten, pero yo no lo decía muy duro. Ahora, luego que yo tuve esa formación, yo voy e imparto cualquier tema, además de que cuando lo estoy impartiendo tengo más elementos para explicar el tema; porque a veces hay temas que puede utilizar hasta dos y tres formas diferentes, porque sabemos que los estudiantes tienen diferente aprendizaje y hay unos que aprenden de una forma como otros que aprenden de otra, entonces eso, además de que enriquece la forma de cómo uno puede utilizar diferentes estrategia para</p>	<p>Seguridad, mejores estrategias de enseñanza</p>

impartir un mismo tema, también a uno le da seguridad y esa seguridad uno la refleja, claro, los estudiantes y eso pienso que influye de manera significativa, porque cuando el estudiante duda de la formación del maestro entonces, pienso que eso afecta el proceso.	
Entrevistadora: ¿entonces también según lo que usted dice, influye en cómo usted es valorado por los demás?	
Entrevistado 2: Claro, que si	
Entrevistadora: ¿Cómo usted cree que es valorado por el equipo de gestión de su centro, después de su formación?	
Entrevistado 2: Bien, pues yo pienso que tengo una alta valoración, incluso que ha habido momentos que quizá yo me he sentido incómodo. Porque siento que quizás tienen una valoración más alta de que quizá lo que lo que debería de ser y bien sabemos que uno se autoevalúa y cuando uno ve que el otro hace una valoración de ti y uno considera que es más de lo que quizá uno mismo cree que uno puede ser, a veces uno se siente incómodo porque se siente comprometido como a no fallarle a ese equipo que tiene esa gran confianza en ti y también los mismos estudiantes tienen una valoración del maestro, pero yo pienso que la valoración es positiva si es para hacerlo con una palabra.	Confianza, valoración positiva
Entrevistadora: ok, ¿y sus compañeros de maestros, los demás maestros de educativo, como usted piensa que lo ven?	
Entrevistado 2: si, yo pienso que tienen una alta valoración, los compañeros, incluso, por ejemplo, ahora teníamos Olimpiada de Ciencias Naturales. Y digo yo; bueno, este año nosotros no vamos a tener lugares porque venimos de dos años de trabajar a distancia, dicen, me dicen alguno de los compañeros, tú no participas si no, si algo tú traes. Entonces, eso demuestra que si hay una gran valoración positiva.	Confianza, valoración positiva
Entrevistadora: ok. profe de las formaciones que usted ha realizado ¿qué elementos usted encuentra inadecuado, que le dificulta transferir eso a su práctica educativa?	
Entrevistado 2: La mayoría de los elementos pienso que tiene que ver, quizás con el espacio físico. Por ejemplo, en la formación de República digital. El diplomado que dieron en competencias tecnológicas muchísimas herramientas que uno sabe que, si va a ser efectiva, pero a veces, al momento de llevar eso a la práctica a veces se le dificultad, por ejemplo; qué más lindo que uno trabajar un tema de Ciencias Naturales o una pizarra digital, por ejemplo; pero no tenemos a pizarra digital. A veces uno quiere utilizar el proyector y hay un momento que quizá no lo tiene, entonces todos esos elementos contribuyen a veces con que se	Infraestructuras adecuadas, disponibilidad de recursos

dificulten. Yo quiero hacer las cosas de una forma, pero a veces no tengo los recursos que realmente necesito para hacer eso.	
Entrevistadora: ya eso es un aspecto del centro educativo donde usted trabaja, pero de la formación que usted ha realizado, de lo que recibe ahí; relacionado con eso ¿Qué elementos usted cree que le dificultan llevar eso a su práctica educativa? Que no tiene que ver con el centro porque ya las condiciones donde usted ejerce su labor docente no tienen que ver con la formación que usted recibió, porque ellos no están supuestos a controlar ¿verdad?	
Entrevistado 2: Si hay algún elemento que por ejemplo en mi asignatura como limita a una aplicarla las formaciones que a veces; no sé si llamarle la motivación de parte de los estudiantes o no sé si llamarle el poco interés de los estudiantes.	Poco interés de los estudiantes
Entrevistadora: El profe. ¿Qué característica tienen los procesos de formación que no le parecen aplicable a la práctica, de los que usted realizado, por ejemplo, de algún curso que haya hecho, algún diplomado, un taller o un seminario, que característica usted ha visto usted entiende que eso no es aplicable a su labor como docente? ¿Qué características tienen los cursos que usted ha realizado o de lo que usted ha visto que quizás algunos compañeros han realizado que usted entienda que eso no le parece aplicable? Aquello que esté relacionado con el desarrollo de la formación, ya sean los contenidos, las estrategias; ese tipo de cosas.	
Entrevistado 2: Ahora mismo. Bueno, no sé si los contenidos podrían entrar en esa parte. Con relación a ósea característica los procesos de formación que no sean,	Los contenidos
Entrevistadora: o sea, de los de los procesos de formación que usted ha recibido, que usted entienda. Bueno, eso yo creo que para llevarlo a mi labor como maestros eso no me va a funcionar. ¿Cuáles son esas cosas que usted ha mirado, que usted ha podido ver que no van a ser aplicables en ese proceso?	
Entrevistado 2: Bueno, quizás ahora mismo no pueda citar, pero por ejemplo hay estrategia que uno entiende que no son, pero ya yo, por ejemplo, pensando en el ámbito donde yo laboro hay estrategia que yo entiendo que no, que no son aplicables; entonces en ese sentido, solamente aquellas estrategias que yo entiendo que, si me van a funcionar en el ambiente áulico, son las que llegó a la práctica.	Estrategias no aplicables
Entrevistadora: ok. O sea, las estrategias, los contenidos, no relacionados a su labor docente. Entonces profe, ya para	

ir cerrando relacionado a lo que estamos hablando ¿de las formaciones que usted ha realizado, ha tenido la oportunidad de esos conocimientos para transferirlo a su práctica educativa?	
Entrevistado 2: Sí, en su gran mayoría, desde que yo, por ejemplo, empecé las últimas capacitaciones que he hecho fue la de curso de República digital y también la maestría en ambos casos e inmediatamente yo he estado tomando esa capacitación inmediatamente todo lo que yo; yo soy una persona que todo lo que yo aprendo busco la manera de irlo aplicando. Entonces, si ambas, en el caso de la digital, las estrategias de cómo enseñar auxiliándose de las TICS, todo eso yo lo he llevado a la práctica para transferir esa formación a mis estudiantes. En el caso de la maestría de química también, yo diría que por lo menos un 80% de esa formación yo he buscado la manera de transferirla a mis estudiantes.	Transferencia de la formación a la práctica
Entrevistadora: hemos concluido, muchísimas gracias por su tiempo.	
Entrevistado 2: Pensaba que era para más tiempo	
Entrevistadora: no, muchas gracias profe.	

Tabla B3

Descripción protocolar entrevista 3

Entrevistado	Idea
Entrevistadora: Buenas tardes, como le comenté anteriormente, pues estamos en la entrevista con relación a los objetivos específicos de la investigación que ya anterior usted había participado con nosotros en el Grupo focal, en este momento queremos darle respuesta a los demás objetivos específicos que tenemos en nuestra investigación, queremos iniciar hablando un poco acerca de lo que es la transferencia de la formación permanente y desde su punto de vista, ¿qué entiende usted por transferencia de la formación, me gustaría, si pudiera comentarme?	
Entrevistado 3: por transferencia de la formación. Desde mi punto de vista la transferencia de la formación docente académica. Es el proceso de adquisición y puesta en práctica de conocimientos novedosos. No necesariamente nuevo, pero si novedosos en el ámbito educativo.	Adquisición y puesta en práctica de los conocimientos novedosos en el ámbito educativo

<p>Entrevistadora: Ok ¿desde su visión, profe, como usted cree que se da ese proceso de transferencia de la formación a la práctica de los maestros?</p>	
<p>Entrevistado 3: Bueno. Según yo lo veo o de mi punto de vista ese proceso se da cuando adquirimos conocimientos nuevos o novedosos en una determinada área para ponerlo en ejecución; por ejemplo, ahora estamos trabajando con la cátedra ciudadanas, aunque es un poquito más enfocado a lo que son los estudiantes, pero nosotros también tenemos que nutrirnos de esa de esa información para poder transferirla a ellos. Entonces, es un proceso continuo de cambios que abarca desde la formación docente hasta la práctica pedagógica.</p>	<p>Adquisición de nuevos conocimientos para ponerlos en práctica</p>
<p>Entrevistadora: ¿Y desde su óptica, profe cómo usted imaginaría un proceso de formación ideal que permita que se pueda transferir a la práctica educativa los conocimientos que se obtienen en esa formación, como usted lo pensaría?</p>	
<p>Entrevistado 3: yo lo pensaría de la siguiente forma. Utilizando una herramienta muy acorde con los nuevos usos de la tecnología aplicada, lo que es la educación desde el punto de vista formativo. Es decir, el uso de estrategias nuevas, nuevas ¿verdad? de programas de herramientas tecnológicas aplicadas a lo que es una determinada área del saber claro, basado naturalmente, los principios pedagógicos y docentes.</p>	<p>Formación con uso de las tics</p>
<p>Entrevistadora: OK, ¿entonces usted cree que una formación que incluya los medios tecnológicos, que incluya las TIC pueden crear un ambiente ideal para ser transferido?</p>	
<p>Entrevistado 3: Mejores condiciones. Porque el uso de las TIC o de las tecnologías en el ámbito educativo, ¿verdad? Ofrece muchas ventajas para el docente y para su formación como profesional también, ¿verdad? podemos utilizar materiales; por ejemplo, audiovisuales que es una perfecta herramienta para nosotros poder transferir conocimiento y adquirirlo también.</p>	<p>Oportunidad de transferir</p>
<p>Entrevistadora: Entonces profe, el facilitador de esta formación, el maestro que imparte la formación como usted, ¿Cómo cree que debe ser su actuación para que eso motive a que los conocimientos usted lo pueda transferir?</p>	
<p>Entrevistado 3: bueno, el maestro tiene que hacer la función de guía. De guía de guía de un grupo en el que se va a intercambiar experiencia y conocimiento. Es un mediador solamente. La educación vista desde el punto de vista tradicional es que el maestro dictaba las reglas y era un poquito más, eran más rígidas las normas de la educación y aún no existía esa transferencia fluida de conocimientos como ahora, en cambio, la clase más participativa, los docentes se resisten menos al cambio y están abierto a la formación continua de todas las áreas del saber. Porque</p>	<p>Guía, mediador, presto al cambio, presto a formarse continuamente</p>

ser docente implica estar presto a los cambios y presto a formarse continuamente.	
Entrevistadora: Así es, entonces profe ¿qué elementos debe tener esa formación para que usted considere transferir? Hablemos en términos de características, contenidos. ¿Qué usted cree que debe contener una formación que me permita a mí como maestro transferir lo que yo he aprendido a mi práctica?	
Entrevistado 3: Yo entiendo que debería de ser completa en todos los sentidos, integra. Debe de ser, por ejemplo, primero; que se preste que sea participativa de ambos lados, tanto como del docente como el de los educandos, pero más concretamente en cuanto a los contenidos, por ejemplo, el contenido es bueno que sea sistemático, que estén bien organizado y que vayan en orden de dificultad. Normalmente casi como trabajamos las materias en cuanto a los contenidos, se debe ser entiendo yo todo lo que trabajamos en materia educativa. Con grado de dificultad, dependiendo del nivel, dependiendo del grado y dependiendo de las particularidades y características de cada grupo.	Formación integral, participativa, contenidos pertinentes
Entrevistadora: ok. ¿para qué eso lo motiva a transferir eso a su práctica?	
Entrevistado 3: y sea más efectiva práctica docente.	
Entrevistadora: OK, ¿qué elementos entiende usted le aporta la formación docente a su perfil como maestro?	
Entrevistado 3: La formación docente es elemental en todos los sentidos, por ejemplo. Como docente inicié mi carrera en el 2000, comencé a estudiar en el 96, pero ya esos conocimientos de ese tiempo están obsoletos. Entonces me obliga necesariamente a mí a formarme, a hacer una maestría que gracias a Dios ya la hice. A seguir formándome, a leer para poder ofrecer más y tener mayor calidad en cuanto a lo que es el nivel de educación y lo que le puedo ofrecer a mis estudiantes. Y claro, obvio, como persona, también uno como docente tiene que evaluarse y saber bueno, necesitamos esto, debemos poner empeño en este asunto para que tengamos una mejor calidad como profesionales. Virtud de eso se traduce en mejor resultado final que es el estudiante.	Actualización profesional, transferencia a la práctica
Entrevistadora: O sea, ¿la visión que usted tiene de sí mismo después de seguir formándose, de formarse constantemente ha cambiado?	
Entrevistado 3: Así es, necesariamente. La educación es un proceso que no debe determinarse nunca.	
Entrevistadora: Así es y la visión que tienen los demás sobre usted, por ejemplo, el equipo de gestión de su centro, después que usted se mantiene en constante formación o en una formación permanente como es el tema que estamos hablando. ¿Cómo crees que ellos lo ven?	

<p>Entrevistado 3: Bueno. Es una pregunta un poquito interesante. Es un poquito interesante porque, Ninguno de los compañeros que trabaja en la administración allá, pasa del grado de licenciado. El grado para mí es solamente para mí un pedazo de papel. La formación no tiene que ver con el título que uno tenga, pero bueno te dejan mucho que decir si tú te resistes a seguir formándote como profesional, como persona. Eso no se debe de determinar. Hay que formarse, hay que estudiar. Tener una idea clara de lo que uno necesita para poder trabajar, porque es que uno es un ejemplo como docente. Uno es un ejemplo y los estudiantes ven a uno como un reflejo de lo que ellos quieren ser cuando sean grandes. Entonces, es bueno tener uno que mostrarles a ellos y decirles que hemos llegado aquí, pero cuesta trabajo y esfuerzo y mantenerse cuesta más; es más difícil. Con respecto a los compañeros, bueno. Me imagino que tendrá una visión más o menos aceptable, yo creo como profesional; pienso yo. Es un poquito difícil de responder porque es difícil responder por otros.</p>	<p>Actualización profesional, dejar un legado</p>
<p>Entrevistadora: Sí es así, ¿Y sus demás compañeros maestros, los demás compañeros que comparten su misma función con maestro en el centro?</p>	
<p>Entrevistado 3: lo hemos motivado para que continúen estudiando y efectivamente así es. Los que no están en término ya han terminado sus maestrías.</p>	<p>Motivación a otros</p>
<p>Entrevistada:</p>	
<p>Entrevistado 3: Excelente. Yo voy a hacer otra en derecho ahora.</p>	
<p>Entrevistada: Ese proceso, como usted ha mencionado anteriormente, no debe terminar; termina con la vida.</p>	
<p>Entrevistado 3: Debe ser algo natural como respirar, como un estilo de vida.</p>	<p>Formación como un estilo de vida</p>
<p>Entrevistadora: Así mismo ¿y sus estudiantes profe, como usted cree que lo ven?</p>	
<p>Entrevistado 3: A mis estudiantes yo siempre le pongo algunos ejemplos, entre una persona sin estudios y una persona que por lo menos tenga deseo de formarse y de educarse. Porque educarse es querer a sí mismo y querer a los demás también. Entonces, uno le pone un ejemplo. Allá en mi comunidad, yo digo mi comunidad porque no soy de aquí, pero tengo ya 25 años trabajando en Villa Magante. Allá se trabaja mucho con el turismo y eso. Yo siempre les digo a ellos, la mayoría de las personas trabajan en hoteles hasta que tienen una edad útil para trabajar, pero después llega el cansancio, llevan los años y ni siquiera lo aceptan. Mientras que, si ustedes son profesionales y logran sacar algo de aquí, eso le va a permanecer para toda la vida y además su nivel de vida y el de su familia va a mejorar significativamente, su estatus social, todo. Un cambio del cielo a la tierra y ellos lo ven como un ejemplo. Y</p>	<p>Amor por uno mismo y por los demás, mejores condiciones de vida</p>

<p>lo entienden como bueno y yo creo que hemos dado buenos resultados allá.</p>	
<p>Entrevistadora: Profe. ¿Desde su experiencia, cuáles factores usted entiende inadecuado de las formaciones que usted ha realizado que no le permite llevar eso a su práctica educativa, que no le permiten transferir?</p>	
<p>Entrevistado 3: La falta de continuidad.</p>	
<p>Entrevistadora: Háblame un poquito sobre eso.</p>	
<p>Entrevistado 3: la falta de continuidad. Eso es un mal que viene aquejando la educación desde tiempos inmemorables. Sucede que se inicia, por ejemplo, con un programa o con un diseño. Bueno, vamos, las planificaciones, por ejemplo; este año vamos a planificar, por ejemplo, usando ejes transversales que se usaban antes y bueno, pues ya cambia al año siguiente ya no se van a usar los ejes transversales. Se va a trabajar en base, por ejemplo, a proyectos. Ya eso se quedó atrás y no se habla de ejes transversales, ni de ejes temáticos; sino de contenidos y de proyectos. Entonces, ocurre que no se da la continuidad que requiere la educación, porque la educación es un proceso. Un proceso, por eso se habla de educación formativa; formativa porque se trata de formar el sujeto, lo que uno quiere, el estudiante. Entonces, como en un proceso de formación necesariamente la formación requiere de continuidad. Es un proceso de persistencia por eso yo le digo a los compañeros maestros, colegas. El asunto de educación se puede ver como una carrera; es como una carrera, pero no es una carrera común, es más como si fuera un maratón. Porque no tiene que ver nada con rapidez y velocidad, sino con persistencia y resistencia. Porque es un camino largo y no precisamente muy fácil.</p>	<p>Falta de continuidad</p>
<p>Entrevistadora: Así es. Entonces profe, a parte de la falta de continuidad que usted me acaba de mencionar.</p>	
<p>Entrevistado 3: Hay otro elemento muy importante. La improvisación. Donde no se planifica necesariamente las cosas tienen que salir mal. Por eso se nos pide a nosotros que planifiquemos la clase, para que tengamos un propósito, tengamos un tiempo, tengamos todo un proyecto que desarrollar con los estudiantes. Entonces a nivel general, el sistema de educación tiene que necesariamente planificarse para ser continuo. Tiene que haber una planificación. ¿Qué indica esa planificación? Bueno, si se está planificando no se improvisa y se tiene claro que es lo que se persigue, que es lo que se tiene y en base a que estamos trabajando.</p>	<p>Improvisación</p>
<p>Entrevistadora: Ok, ¿entonces la falta de continuidad y la improvisación usted entiende que son elementos que no permiten transferir lo que se obtiene de la formación a la práctica educativa? ¿Y de la experiencia que usted ha tenido en diferentes</p>	

formaciones, qué características tienen los procesos de formación que no le parecen aplicable a su práctica? o sea, no elementos que no le permiten transferir, sino cosas propias de la formación que usted dice; Bueno, esto yo no lo voy a utilizar, esto no me funciona, esto no me sirve. Que no le parecen aplicables a su práctica.	
Entrevistado 3: Carácter repetitivo de las cosas. El carácter repetitivo de las cosas. O sea, como docentes nosotros utilizamos, por ejemplo, una actividad; esa actividad a nosotros nos da resultado y como nos da resultado. Nosotros entendemos que como nos dio resultado, pues ya tenemos que quedarnos con esa. Hay una diferencia entre improvisación e innovación. El maestro tiene que ser innovador. Porque todos los grupos no son iguales; Entonces, puede ser que las actividades y estrategias que esté usando con un grupo me dé resultado, pero con eso ya con el otro no. Entonces hay que estar innovando, cambiando cosas, pero dentro de la planificación siempre. Entonces, una de las cosas que yo entiendo que podría ser un obstáculo para nosotros poder transferir los conocimientos; es la falta de innovación y creatividad de los maestros con los estudiantes.	El carácter repetitivo de las cosas, falta de innovación, falta de creatividad
Entrevistadora: y de los maestros que le han servido de facilitadores a usted en el caso suyo, en las formaciones que ha realizado y de las experiencias también de otros que usted ha podido ver. con relación al dominio de los contenidos por parte del facilitador. ¿Cómo se ha visto este factor en las formaciones que usted ha podido participar?	
Entrevistado 3: Hasta ahora muy bien, los maestros han tenido un dominio bastante aceptable de los contenidos.	
Entrevistadora: ¿Y las estrategias utilizadas por los docentes, que le han parecido?	
Entrevistado 3: Correctas en partes y otras no. ¿Por qué? porque el docente debe tener en cuenta el grupo que tiene delante de estudiantes y ver si esa estrategia podría funcionar o no. Entonces, por ejemplo, cuando tú tienes un grupo de estudiantes que son, como digo yo, especiales, porque todos son profesionales; tú tienes que ver qué estrategia tú vas a usar y tiene que usarla muy bien también, porque todo el que está ahí es docente también y, por lo tanto, sabe. Entonces, algunas, si son un poco cuestionables otras son muy aceptadas	Uso de estrategias del facilitador
Entrevistadora: ¿Y han permitido el proceso de transferencia?	
Entrevistado 3: en la mayor parte.	
Entrevistadora: ¿Entonces, profe, para ir cerrando ¿de las formaciones que usted ha realizado, ya sea aquella que usted ha hecho por cuenta propia o la que usted ha participado como parte del conglomerado de maestro del distrito y del centro educativo	

que usted trabaja, le han permitido esas formaciones transferir lo que allí usted obtuvo a su práctica educativa?	
Entrevistado 3: Si, totalmente. Particularmente me gustó mucho esa de Cátedras Ciudadanas, eso es un proyecto precioso que si se llega a cabo sería un éxito.	
Entrevistadora: ¿Cuáles son los elementos que usted ha visto de esas que le han permitido, por ejemplo, como la Cátedras Ciudadanas, esos elementos puntuales que fueron lo que le motivó a usted a transferir?	
Entrevistado 3: Muchos elementos importantes; primero es un asunto práctico, otro es participativo porque los muchachos se motivan a participar, otro es que un asunto cotidiano, porque estamos trabajando mayormente con lo que es el medio social y el medio ambiente, todo. La sociedad, la comunidad donde ellos viven, el modo de vida de las personas de ahí y ellos se motivan a participar muchísimo y uno interactúa bastante con ellos.	Aplicabilidad de los contenidos
Entrevistadora: pues la aplicabilidad del contenido. ¿Se podría decir? ¿lo que es la aplicabilidad del contenido le ha permitido que usted pueda transferir lo que obtuvo en su formación a su práctica?	
Entrevistado 3: más fácilmente	
Entrevistadora: OK. Bueno, pues muchísimas, gracias, hemos concluido. Agradezco nuevamente su tiempo y la disponibilidad de venir hasta aquí para colaborar. Gracias.	
Entrevistado 3: siempre, estamos a la orden. Maestra, discúlpeme.	

Tabla B4

Descripción protocolar entrevista 4

Entrevistado	Idea
Entrevistadora: Buenas tardes, profe,	
Entrevistada 4: buenas tardes.	
Entrevistadora: Vamos a iniciar nuestra entrevista relacionada con lo que hablábamos anteriormente en el Grupo focal, ahora en este momento vamos a hablar específicamente de ¿Cómo se realiza el proceso de transferencia de la formación a la práctica? Ya usted conoce el título de la tesis, que es así mismo proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa. Entonces, para iniciar, me gustaría que usted me dijera, desde su punto de vista ¿qué entiende por transferencia de la formación?	

<p>Entrevistada 4: OK, buenas tardes, bueno, para mí entender la transferencia de la formación no es más como trasladar o traspasar los conocimientos adquiridos para aplicarlo o explicárselo a otros individuos, por ejemplo, en mi maestría los conocimientos que yo adquirí, eso mismo estoy tratando de transmitir a dar a conocer a los distintos estudiantes.</p>	<p>Trasladar los conocimientos de la formación de una persona a otra</p>
<p>Entrevistadora: OK, ¿y cómo usted cree que éste realiza ese proceso de transferencia de eso que usted aprende en la formación permanente? como en el caso suyo de su maestría, ¿cómo se da ese proceso de llevar esos aprendizajes a su práctica educativa en las aulas con los estudiantes?</p>	
<p>Entrevistada 4: en ese proceso se aprende mucho de estrategia, procesos; dentro de esas estrategias le enseñan a uno a como nosotros debemos primeramente motivar y luego enseñar de una forma no teóricamente, sino más lo teórico a lo concreto, ya sea en cualquier área del saber, por ejemplo, yo imparto matemáticas, yo trato de no sé utilizar tantas teorías, si no lo necesario. Esa teoría trato de llevarlos más como a la práctica en lo concreto, por ejemplo, hoy mismo yo estuve impartiendo un tema sobre los triángulos y por ejemplo, yo he salido, observamos, y también aquí, en el aula la podemos ver o señalar figuras que tienen forma triangular, que no solamente es yo decir un triángulo es una figura que tiene 3 lados y 3 vértices. Sino es enseñarle qué es un triángulo, para qué se utiliza. Motivar al estudiante para también para que indaguen, eso le enseñan mucho a uno para indagar, por qué si el estudiante no indaga y no analiza el no vale más que tú, le enseñes de todo en el aula y ellos quizás no tienen ese conocimiento muy desarrollado; los saberes previos, que son muy importantes, los saberes previos para tu desarrollar una clase, entonces esas enseñanzas de esos facilitadores nos dieron muchas estrategias, cómo íbamos a llevar la teoría a la práctica, lo concreto.</p>	<p>Motivación, enseñanza práctica, estrategias de enseñanza</p>
<p>Entrevistadora: ¿entonces usted entiende que practicando aquello que ustedes reciben en su formación ya en su práctica docente, en su quehacer el proceso de transferencia se realiza? ¿Y desde este punto de vista, profe, cómo usted imagina que es un proceso de formación ideal; en términos suyo, ¿o sea cuál sería un proceso de formación que usted participe ideal para que eso la motive a transferir lo que aprende a su práctica educativa?</p>	

<p>Entrevistada 4: que como dije anteriormente, ya vienen psicológico, o sea la motivación. Que me motivó a mí a hacer ese curso, para qué y por qué; eso uno siempre se pregunta al final de la clase. Entonces, la motivación mía fue como yo tenía ese deseo, como conocer más como yo debo transmitir o transferir los conocimientos a mis estudiantes para que se desarrollen mejor en el ámbito educativo aquí en el aula, entonces creo que esa parte de la motivación que siempre me enfoco mucho en la motivación, es uno para uno, adquirir sus conocimientos y tratar de transmitirlo a sí mismo, como yo me sentía motivada con él, con el docente o el facilitador en ese tiempo. Asimismo, yo trato de motivar a los estudiantes para que ellos aprendan o adquieran sus conocimientos, o sea la transferencia a parte ya vienen los psicológico de lo social y del espacio en que se va a desarrollar esa clase que el espacio cuenta mucho. También en lo emocional del estudiante, que dijo anteriormente que lo emocional tiene que ver con todo, ¿verdad? Ya sea yo como profesional, como madre y como todo, si no hay una motivación y ese deseo de tu aprender; cuando uno aprende con emoción y como un es gusto, eso mismo, tú trata de transferir, transmitir los conocimientos a otras personas,</p>	<p>Motivador, útil, proceso psicológico, práctico, contexto de la formación</p>
<p>Entrevistadora: OK, profe. ¿Entonces tienen que ver con la motivación, o sea que sea motivante para usted, para que pueda entonces transferir? Y la actuación del facilitador, o sea, ¿del docente que le está impartiendo esta formación a usted como debe ser?</p>	
<p>Entrevistada 4: Yo siempre leí una frase, a mi gusta estar leyendo, que dice, “trata a tus estudiantes, cómo te gustaría que te trataran a ti si tú estuvieras estudiando”. Que a parte ya de lo emocional, de lo social, de los psicopedagógico, creo que ese facilitador debe tener ese empeño esa emoción, esa motivación, sobre todo la experiencia, la experiencia que cuenta mucho; la experiencia es una cosa mira. Uno quizás puede tener mucha teoría, pero cuando ya una persona está preparada para impartir X curso, debe tener esa experiencia. Al principio, cuando yo comencé a trabajar en el área de educación, yo decía y como yo voy a hacer, yo tengo mucha teoría, pero me hace falta la práctica, pero después uno llega a la práctica; ahí uno se da cuenta que uno debe hacer y cómo hacerlo. Entonces el facilitador debe tener como esa emoción y esa experiencia para desarrollar sus conocimientos y transferirlo a los dicentes</p>	<p>Emoción, motivación, experiencia</p>
<p>Entrevistadora: ok ¿Y la formación ósea, el proceso de formación qué elementos debe tener para que usted</p>	

<p>considere transferir? O sea, usted está desarrollando un diplomado, ¿cuáles características, cuáles elementos debe tener ese diplomado para que a mí me motive a lo que yo estoy adquiriendo ahí, a lo que estoy aprendiendo ahí llevarlo entonces a la práctica educativa, ponerlo en práctica?</p>	
<p>Entrevistada 4: como todo tema creo que debe llevar a parte de la motivación, vuelvo y recalco; como decir ¿Para que yo voy a utilizar esto, de qué me sirve eso que yo voy a aprender y como yo debo aplicar eso que me van a enseñar? Esos son los pasos básicos necesarios. La motivación, una buena explicación y como yo debo explicar o transmitir esos conocimientos, luego cuando me toque trabajar una determinada área.</p>	<p>Motivación, utilidad de los contenidos , buena explicación</p>
<p>Entrevistadora: Profe después de usted haber realizado formación permanente, ya sean los cursos, talleres, es su maestría. ¿qué elementos, usted cree que le aporta eso a su perfil como maestra?</p>	
<p>Entrevistada 4: Primeramente, eso me aporta o le aporta a cualquier profesional hacer cursos extra es como la preparación, se siente como más seguro, en lo emocional uno se siente como más relajado, como no sé cómo hasta la autoestima a uno le sube ¿verdad? También el económico, porque mientras más tú te prepares, siempre hay motivación económica en tus ingresos. También es bueno actualizarse, mientras más como los tiempos van pasando tan rápido, la tecnología, la modernidad. Creo que no podemos quedarnos rezagados, hay que hacer cursos, técnicos, talleres que nos ayuden más en la preparación profesional y cuando uno se prepara profesionalmente, ya uno personalmente también uno va creciendo mucho.</p>	<p>Seguridad, preparación, relajación, autoestima alta, mayores ingresos, actualización profesional</p>
<p>Entrevistadora: OK, profe, ¿cómo cree que es valorada por el equipo de gestión del centro educativo después que usted se ha mantenido en un proceso de formación permanente?</p>	
<p>Entrevistada 4: Mira eso de la parte ya personal y como uno, la empatía ya desea de la cabeza la institución, los docentes, el equipo de gestión, todo. Creo que cuando una persona se prepara en el ámbito de la formación profesional es como que te miran ya de otra forma, ¿verdad? Y también ellos mismos como cuando pasan a supervisar y dicen ya pues mira, el maestro o la maestra está mejorando su práctica porque ellos mismos se sienten también más relajados. Porque ven el desarrollo del profesor, la profesora también a los estudiantes uno puede darle mejor a calidad de enseñanza y aprendizaje, y creo que, en todas partes que uno va y saben que tú Ah, mira la profe está haciendo un</p>	<p>Empatía, mejor desempeño profesional</p>

<p>curso, una maestría, un curso taller. Siempre como de verdad se nota la diferencia, no importa la personalidad tiene que ver mucho tú sabes, pero cuando uno se prepara ya académicamente más como que te miran a veces como con otros ojos.</p>	
<p>Entrevistadora: ¿usted cree que esto ha influido también en cómo lo ven sus compañeros maestros?</p>	
<p>Entrevistada 4: Ya en lo emocional, en lo personal; por ejemplo, aquí en este centro donde trabajo nos llevamos muy bien todos hasta ahora, gracias a Dios. Desde que comenzamos tenemos la misma amabilidad y eso, pero yo me acuerdo cuando terminamos la maestría y unos compañeros más. Aquí nos hicieron un agasajo. Nos sentimos muy bien, no señalando a los demás sino como para motivar que ellos también pueden. Porque a veces dicen que yo no tengo tiempo para hacer un curso; que la familia, pero uno tiene que poner de su empeño ¿verdad que sí? Como que las cosas y mira también como mejor, en el área ya profesional, en lo personal seguimos siendo los mismos amigos o conocidos, pero ya en lo profesional, ellos ven que uno y cualquier ayuda también ellos lo piden; ah mira ¿y que tu aprendiste, tú me puedes enseñar? Y uno trata de ayudar si uno puede, tener conocimiento de algunas estrategias y algo que pase en el aula.</p>	<p>Distinción, reconocimiento, colaborador</p>
<p>Entrevistadora: ok ¿Y cómo usted cree que es valorada por los estudiantes? Y</p>	
<p>Entrevistada 4: yo creo que mientras uno más lee uno sabe más, mientras uno investiga más, uno aprende más. Pero como dije, en una conversación que quizás vemos personas que tenemos quizás muchas teorías y no hacemos la práctica, entonces lo bueno es combinar la teoría con la práctica. Que yo hago si se mucho de pedagogía, de las leyes de educación, pero si no pongo eso en la práctica, eso no me equivale a nada. Entonces, los estudiantes también se motivan porque como uno analiza más, tiene un poquito más de conocimiento; uno le puede dar como más a la clase, más énfasis, más ahínco y ellos se sienten como más tranquilo y también esos estudiantes ahora que tienen muchas competencias; cualquier pregunta que ellos tengan quizá fuera de contextos, uno también podría explicarle. Ya sea personal o el área profesional o en el área académica, mejor dicho.</p>	<p>Más competente</p>
<p>Entrevistadora: OK, muy bien. ¿De las formaciones que usted ha recibido, qué elemento encuentra inadecuado en esas formaciones que realiza que le dificulta transferir a su</p>	

<p>práctica educativa? ¿que usted ha visto que no le parece, que eso no le permite que usted transfiera?</p>	
<p>Entrevistada 4: de esos cursos que yo he hecho, yo me enfoqué mucho o sea lo mismo que yo vi, veía otros compañeros que estábamos tomando la clase, sino como algunos contenidos que imparte que están como obsoletos, que uno dice, es donde voy a aplicar eso. No sé, yo he visto, por ejemplo, en el currículum que ahora vi que unos contenidos que impartimos años anteriores veo que lo eliminaron, que están como obsoletos. Entonces creo que en la Universidad deberían enfocarse más como impartir asignaturas o materias como la llamamos; Que eso tú lo puedas llevar a la práctica, porque a usted le dan filosofía, pero esa filosofía donde tú la aplicas, digo yo. Entonces debería como dar más práctica, si yo trabajo en el área de la educación, debieran como. Si yo cogí la maestría en educación en el área matemática debería como darme más prácticas de cómo como yo debo impartir e implementar esa área de saber en un aula no solamente teoría, entonces creo que deberían cambiar en las universidades y deberían más, cómo poner más actividades prácticas como teórica, pero la práctica yo creo que conlleva mucho, porque en la práctica como que uno aplica los conocimientos.</p>	<p>Contenidos obsoletos</p>
<p>Entrevistadora: Así es. ¿Entonces esos fueron los elementos, los contenidos que no son aplicables?</p>	
<p>Entrevistada 4: algunos son obsoletos, obsolescencia le llaman</p>	
<p>Entrevistadora: ok, algunos son obsoletos, muy bien. Entonces profe me gustaría ya para ir concluyendo, que usted me diga ¿de los procesos de formación que usted ha realizado, ha tenido la oportunidad de transferir eso que aprendió a su práctica?</p>	
<p>Entrevistada 4: Bueno, yo personalmente, en lo personal. Primero es que si uno no siente, le dije a los niños, ahorita miré, si ustedes no se quieren usted mismos, usted no va a transmitir ese amor a otras personas y esto es lo mismo, si yo lo conocimiento que yo adquirí y no sé transmitirlo me voy a sentir mal, entonces gasté mi tiempo estudiando y también gastando en lo económico, pero uno se siente bien cuando uno ve como ese fruto que lo que tú aprendiste o lo que tú trataste de investigar tú trata de ponerlo en práctica donde quiera que tú estés, porque no solamente es en el aula, en el área de educación, sino en cualquier ámbito que tú te encuentras; esos conocimientos tu tratas de transmitirlo. Quizás otra persona te haga cualquier pregunta sobre el área, tú puedes ayudar aquí mismo en el aula, estos</p>	<p>Oportunidad de transferir, estrategias, de enseñanza, enseñanza para la vida</p>

<p>conocimientos que uno adquirió. Uno ve algunos frutos, por ejemplo, en el área que yo imparto en el área de geometría. He aprendido otras formas de enseñar esas figuras geométricas, no es solamente dar fórmulas o como se buscar experimentos, sino que ellos también pueden construirse con sus manos. Esas maquetas que hacen; por ejemplo, su comunidad ellos lo hacen en Maquetas. O sea, que esa figura que ellos aprenden en la teoría y vemos las imágenes que se transmiten el televisor; que lo manda a una página a verlo. Ellos pueden hacer maquetas con sus manos, construirse. Yo siempre he mirado un método que me gustó mucho, estuve leyendo el método de Singapur, que ellos utilizan más lo práctico. O sea, los conocimientos ellos como que van y lo practican construyendo; como que construyen con sus manos. En el área de matemática, ellos construyen entonces, ahí se ve la aplicación de los conocimientos que tienen ellos tienen ya teóricamente. O sea, ellos montan un proyecto, ¿verdad? El proyecto se basa en la teoría que yo le enseñé al profesor, ellos tratan de ponerlo en práctica en construcciones en el área de matemáticas. Tu sabes que esa es mi área. Si el método Singapur me gusta mucho porque ellos la teoría la llevan más a lo concreto.</p>	
<p>Entrevistadora: ¿Entonces, poner en práctica lo que usted ha aprendido en su formación es lo que le ha permitido, por lo que usted dice, transferir?</p>	
<p>Entrevistada 4: sí, transferir los conocimientos que yo adquirí y todavía uno tiene que seguir indagando porque uno no puede quedarse rezagado. Los cambios yo los he visto, porque quizás al principio, cuando uno sale de la Universidad uno quizás no tiene tantas habilidades y después uno hace otro curso extra en el área que le corresponde, como que le enseñan estrategias como tú, debes dar eso, esa clase. Entonces, yo creo que es importante uno tratar de ser un autodidacta, como dicen que hay personas que leen mucho e investigan mucho. Porque los conocimientos que uno adquiere y uno no pone en práctica, que se ve en el aula en el área que uno está desarrollando, o sea que lo que yo estudié me es favorable, porque me siento hasta más cómoda trabajando; me siento como más abierta, más factible los contenidos y otras cosas que me enseñaron que uno lo pone en práctica. Hasta para comenzar la clase (valga la redundancia) tú haces una entrada con un inicio de motivación, hasta que una pregunta que tú le haces a los estudiantes tú ves la motivación. Y, por ejemplo, el tema de la geometría, yo les pregunto, ¿ustedes</p>	<p>Autodidacta, confianza, comodidad, seguridad, tranquilidad</p>

<p>conocen estas palabras, de dónde vienen estas iniciales? Entonces yo comencé a motivar al estudiante con el tema y ellos mismos comienzan con sus conocimientos previos que tienen, que comienzan ya a fluir ideas, lluvias de ideas; entonces uno comienza y como que uno aprende muchas estrategias como tú debes comenzar y terminar una clase. O sea, que lo que yo aprendí me es factible y me siento más cómoda trabajando.</p>	
<p>Entrevistadora: ¿OK, y el dominio de contenidos por el facilitador de las formaciones que usted ha recibido ha influido en ese proceso de transferencia?</p>	
<p>Entrevistada 4: uno tiene muchas experiencias, hay muchos profesores como dije anteriormente; que tienen muchos conocimientos, pero a veces no saben transmitir eso que ellos saben al docente. Entonces, a veces así hay también estudiantes que a veces cuando uno no se da a entender, ellos dicen “el profe sabe mucho, mucha teoría, pero ¿qué me quiso decir con eso entonces? Entonces, hay casos de facilitadores que sí, que te explican, que dicen las cosas. Lo teórico y lo concreto te mandan a investigar, ¿verdad que sí? Pero también he tenido experiencias, de facilitadores que se basan como en que tienen mucho verbo, pero entonces ya en la aplicación uno dice, y como yo, aplicaré todo esto. Aunque uno ya como adulto tiene que investigar por su propia cuenta, pero es bueno; que lo cojo también para mí y dije anteriormente “trata a tus estudiantes cómo te gustaría que te trataran a ti si tú estuvieras estudiando. Creo que, cuando uno debe hacer una explicación de una un tema X se debe dar como esa abertura u obtener ese dominio para uno expresar lo que uno quiere que el otro pueda concretar. Por ejemplo, yo vi una imagen muy bonita que hay como una cabeza de un robot, de un papá robot y un niño robot. Creo que el papá se quitó la tapita del cráneo, entonces iban saliendo muchos tornillitos, o sea, los conocimientos que tenía el padre se lo iban transmitiendo y le iban cayendo en la cabecita del niño, del robot. Entonces, creo que eso es lo mismo que los conocimientos que quizá estamos aprendiendo o concretizando; debemos de buscar la forma, la estrategia de cómo debemos transferir esos conocimientos al dicente.</p>	<p>Aplicabilidad de los contenidos, estrategias de enseñanza del facilitador</p>
<p>Entrevistadora: bueno profe esta ha sido la parte final. Agradezco mucho su participación, su colaboración, gracias por el aporte y por la disponibilidad de estar disponible en el grupo focal y ahora para esta entrevista.</p>	

Entrevistada 4: gracias a ti y espero que lo que yo pueda expresar se pueda entender. O sea, que te pueda transferir lo que yo sentí.	
Entrevistadora: Esperemos que sí, que así sea. Gracias, profe	
Entrevistada 4: ok, a la orden.	

Tabla B5

Descripción protocolar entrevistas 5

Entrevistada	Ideas
Entrevistadora: Buenas tardes profe. Estamos reunidos en esta tarde para realizar una entrevista. Esta entrevista se desprende del Grupo focal que hicimos anteriormente, aquí en este centro donde participó y todo esto responde algunas técnicas que estoy utilizando para recolectar la información relacionada con la tesis que ustedes ya conocen porque he hablado mucho sobre ella, que está enfocada en el proceso de transferencia de la formación a la práctica educativa de los docentes del nivel secundario. Ahora me gustaría darles respuesta a 3 de los objetivos específicos que tengo en esta investigación, enfocados precisamente en lo que tiene que ver con la transferencia. Para iniciar me gustaría que habláramos y desde su óptica, desde su percepción, usted me explicara un poco ¿que usted entiende por el proceso de transferencia de la información, cuando usted escucha este término que les llega?	
Entrevistada 5: Primeramente, transferir es pasar algo de, por ejemplo, de una persona a otra, si lo relacionamos en la parte de capacitación, es esos conocimientos transferirlos a una persona, a un grupo o puede ser hasta en un documental donde sea que nosotros deseemos que esa información llegue. Esa transferencia, pasar de un lugar a otro u a otra persona eso que nosotros tenemos o que ya sabemos y que entendemos que otra persona debe saberlo.	Trasladar los conocimientos de una persona a otra
Entrevistadora: Ok ¿y cómo usted cree que se realiza este proceso de trasladar los conocimientos de un lugar a otro?	
Entrevistada 5: Bueno, se pueden transferir de diversas maneras, por ejemplo, nosotros como persona, estudiando, primeramente, aprendiendo; entonces después que lo aprendemos, que tenemos conocimiento de este, entonces se lo pasamos a otra persona. En el caso, por ejemplo, de un estudio superior nosotros preparamos en una maestría x que ya sea de un área; puede ser un diplomado, un posgrado, lo que entendamos que no favorece o nos fortalece nuestro proceso pedagógico, entonces eso que nosotros aprendemos	Estudiando y aprendiendo el contenido

<p>transmitírselo a la persona o al grupo que realmente tenga esa necesidad, porque todo va a depender de la necesidad que tenga el grupo, los estudiantes o la persona que nos solicite en ese momento.</p>	
<p>Entrevistadora: ok, ¿y desde su punto de vista, como usted considera que sería un proceso de formación ideal que le permita a usted o que le motive transferir eso que usted está adquiriendo en los espacios formativos a su práctica pedagógica?</p>	
<p>Entrevistada 5: primeramente, que sea un ambiente agradable y acogedor, que sea cómodo para uno obtener esos aprendizajes también, que la persona que nos está transmitiendo esa sea una persona elocuente, que esté capacitado, que tenga los conocimientos necesarios sobre el tema y que los de una manera que se pueda entender, o sea que busquen los mecanismos, ya sea tecnológico; a través de actividades, de exposiciones y que todo lo que se vaya a aplicar en ese momento sea de la manera más confortable para las personas que están ahí o en este caso, por ejemplo, a mí, que me transfieran esos conocimientos. Pienso que es lo ideal.</p>	<p>ambiente agradable, cómodo, acogedor, facilitador elocuente, facilitador capacitado, facilitador competente</p>
<p>Entrevistadora: Ok, ¿Y lo relativo al docente que imparte la formación, como usted cree que debe ser la actuación de este docente para que usted considere transferir lo que está obteniendo en esa información?</p>	
<p>Entrevistada 5: Bueno, primeramente, que tenga los requisitos, ya sea que lo evalúe la institución, pero sobre todo que tenga los conocimientos de lo que vaya a impartir porque es un poco desagradable que tú vayas y que tú tengas un poco, tal vez de un conocimiento de algo y una persona te explique o te ponga algo y tú sientas que no te está diciendo como que no va acorde a lo que realmente tal vez está exponiendo y pienso que lo primordial es capacitarse, formarse uno primero antes de o en este caso, verdad como docentes. Prepararse antes de transmitir esos mensajes o esos conocimientos.</p>	<p>Evaluado por la institución, con conocimientos del tema</p>
<p>Entrevistadora: ok, ¿Y qué elementos debe tener la propia información en su estructura para que usted considere transferir a la práctica? En la estructura de la formación ósea, ¿Que qué elementos deben tener? Que tenga que ver con sus características, los contenidos, ese tipo de cosas.</p>	
<p>Entrevistada 5: Bueno, es como decía anteriormente. Para que sea para que se transmita esa información. Lo primero es uno que tiene que estar claro de lo que quiere transmitir o de lo que quiere pasar a otra persona. Por ejemplo, ser objetivo, tener claridad, hacer énfasis en lo que realmente se quiere lograr o que la persona pueda aprender o quiera aprender. Pienso que lo más importante es la persona que va a transmitir el mensaje,</p>	<p>Claridad de objetivo</p>

<p>porque eso es algo lógico. Es un emisor y un receptor, el emisor debe transmitir bien el mensaje para que el receptor pueda llevar el mensaje a otras personas de la manera correcta, porque muchas veces transmitimos cosas que no son y así mismo entonces se multiplica la información. Cuando se está bien preparado sobre un tema. Lo que se comparte, lo que se transmite, se transmite bien porque es correcto.</p>	
<p>Entrevistadora: ok, ¿qué elemento cree usted que le aporta luego usted ha realizado formaciones permanentes a su identidad como maestra?</p>	
<p>Entrevistada 5: Bueno, primeramente, me da más capacidad, me da más seguridad, me da un nivel de intelecto más más profesional, porque puedo hablar con más fluidez o puedo hablar de otros temas que tal vez no conocía y que ahora conozco y cuando escucho o lo escucho, sé de qué me están hablando y sobre todo una mayor capacidad de conocimiento. Es lo fundamental porque cuando se estudia algo o se lee algo para tener cierto conocimiento. Entonces yo pienso que uno se prepara, uno se forma y uno transmite información para obtener ciertos conocimientos.</p>	<p>Capacidad, seguridad, profesionalidad, fluidez al hablar, competente</p>
<p>Entrevistadora: ¿Y cómo cree usted que es valorada por el equipo de gestión de su centro educativo después, usted se mantiene en constante formación?</p>	
<p>Entrevistada 5: Bueno, en mi caso aquí en el centro es bien valorada porque me dan la participación en lo que ellos entienden que yo tengo el conocimiento y que puedo aportar los conocimientos necesarios hacia otra persona y en lo personal siempre estoy involucrada en todas las actividades y me dan la participación. Por lo que te dije, porque entienden que tal vez tengo el dominio o la capacidad o los conocimientos para transmitir el mensaje o para realizar ciertas actividades que ella entiende que por mi capacidad puede desarrollar o mis conocimientos</p>	<p>Participación, aportar a otros, involucramiento</p>
<p>Entrevistadora: Ok, ¿y cómo cree usted que es valorada por los demás compañeros maestros, después que usted siempre está desarrollando formación permanente?</p>	
<p>Entrevistada 5: Pienso que bien, incluso si pienso que sí necesitaría una colaboración de ello, la tendría, porque el ambiente aquí es ameno, es favorable, nos llevamos muy bien y no solamente yo, aquí nos preocupamos por decirlo así, 95% de los maestros están capacitados, están estudiando, tienen su maestría, tienen un diplomado y siempre viven actualizándose y buscando la manera de prepararse; porque en el tiempo que vivimos, en un mundo globalizado donde la comunicación, la información es diversa, entonces ninguno queremos quedarnos como rezagados, sino que nos mantenemos buscando</p>	<p>Capacitación para colaborar con los demás</p>

información y cuando uno necesita del otro está. Aquí el ambiente laboral y del equipo es fenomenal, en ese aspecto.	
Entrevistadora: ¿y por sus estudiantes, ¿cómo cree que es valorada?	
Entrevistada 5: Pienso también que bien, porque cuando yo le transmito de una manera correcta los conocimientos a los estudiantes, ellos la valoran porque ese conocimiento se les quedó a ellos. O sea, ellos tuvieron un conocimiento X. Cuando tú estás preparado, tienes un concepto bien claro de cómo, porque muchas veces tener el conocimiento y saber transmitir son cosas diferentes, porque no todo el mundo tiene la capacidad o la manera de que lo que tú digas la otra persona te pueda entender. Entonces tú tienes el conocimiento; vamos a suponer en mi caso que soy del área de informática, que es lo que yo le expliqué a ellos sea de un tema X por ejemplo, de los sistemas operativos, cuando yo les pongo eso que ellos entiendan y que ellos vayan a esa realidad, que cuando enciendan una computadora, cuando ellos vean, digan, mira esto fue lo que la profe me enseñó esto, era lo que la profe decía que era un sistema operativo, entonces pienso que cuando yo aprendo bien, yo enseño bien. Pues eso es una parte fundamental. ¿Ah yo obtuve conocimiento, pero esos conocimientos, yo lo estoy transmitiendo de la manera correcta, me están entendiendo? Pues yo pienso que, dependiendo del actuar de ellos en la clase, es que yo voy a poder determinar si ellos están aprendiendo.	facilidad para explicar
Entrevistadora: ok, ¿qué elementos encuentra inadecuado en las formaciones que usted ha realizado que dificultan la transferencia a la práctica educativa? de las que usted ha realizado o de las que sus compañeros y que usted ha podido?	
Entrevistada 5: Mira, lo primero es la monotonía, o sea, la rutina muchas veces la enseñanza es la misma. Por ejemplo, yo voy a una maestría, hoy toca exposición tú vas expones ese tema. El Próximo sábado vuelve otra vez en exposiciones, expones ese tema y que no hay una actualización en las actividades, entonces yo pienso que lo correcto es cómo tú estás estudiando algo que haya distintas técnicas de motivación, no solamente una sola, aunque resulte efectiva; pero siempre es bueno cambiar e innovar, porque cuando todo se vuelve una rutina, ya tú lo haces por hacerlo, pero no realmente, porque tú lo estás haciendo. Yo pienso que es bueno cambiar de estrategia, de actividades y no ser rutinario, no hacer siempre lo mismo. Porque uno es estudiante, uno pasó por eso y sabe que como tú haces lo mismo te cansa, eso como comer todos los días; arroz, carne y habichuelas, tú te cansas, pero cuando tú lo varías el paladar ya va a ser distinto. Entonces de igual manera,	Rutina, innovación de la estrategias, diferentes estilos de aprendizaje

<p>en la formación. Si cuando tu enseñando un tema novelo no busca una manera de enseñarlo de distintas maneras, porque los aprendizajes son diversos, entonces yo puedo aprender, por ejemplo, escuchando; tú puedes aprender transcribiendo o puedes aprender viendo un video, entonces por esa razón siempre los aprendizajes, los conocimientos, deben transmitirse de distintas maneras para ver cómo el estudiante aprende.</p>	
<p>Entrevistada 5: ¿o sea que desde su perfección la utilización de las mismas estrategias por parte del facilitador es uno de los factores que puede impedir o ser inadecuado de las formaciones que usted ha realizado? ¿Algún otro que usted recuerde?</p>	
<p>Entrevistada 5: Bueno. Como te dije anteriormente que, por ejemplo, si estamos hablando de la maestría en planificación educativa y estamos hablando de currículum, que no nos vayamos, por ejemplo, a quedar algo tecnológico o una planificación en sentido general. Sí, lo que estamos hablando de la malla curricular, por poner un ejemplo, entonces que vayan acorde. Si estamos tratando un tema de planificación que no estemos, por ejemplo, en el entorno administrativo de contabilidad otra cosa. Que lo que se esté planteando ahí sea o lo que requiere el pensum, porque te dan un programa; que te den el programa sea ese contenido que realmente te den, que no se vayan a otro tema. Que tú digas, pero esta asignatura se llama de tal manera; por ejemplo, es tecnología educativa, pero los comentando son de planificación escolar. Entonces que vaya orden, los temas vayan acorde a lo que realmente pide o lo que realmente yo quiero aprender,</p>	<p>relacionado a la formación</p>
<p>Entrevistadora: Ok ¿Y qué características tienen los procesos de formación que usted ha realizado que no le parecen aplicables a su práctica hasta ahora, de los que usted ha hecho?</p>	
<p>Entrevistada 5: Por ejemplo, ¿cuáles el yo obtuve que no lo aplicaría yo como docente?</p>	
<p>Entrevistadora: ¿Bueno, que quizás usted participó en alguna formación y no le parece aplicable a lo que usted hace como maestra?</p>	
<p>Entrevistada 5: Yo pienso que una de las partes es transferir solamente; por ejemplo, copiar por copiar o tener un contenido ahí por obtenerlo sin ningún fin, solamente porque es parte de. Pienso que cuando se da un contenido de algo o por ejemplo, en el caso de la maestría que tú debes hacer a tú estás aprendiendo algo, entonces debes hacer la práctica, que solamente se quede en teoría, que por ejemplo a ti te den en Administración escolar, pero tú nunca has ido a una dirección para ver los proyectos de centro o que te den una asignatura que sea por ejemplo, los proyectos de centro y tú no sepas, ni siquiera cómo se formulan o no conozca el de tu centro. Es la parte que yo veo que muchas</p>	<p>Poca aplicabilidad del contenido</p>

veces se queda en teoría, en vaciar un contenido, que haya otra persona, pero en realidad tú no sabes lo que es.	
Entrevistadora: ¿Y el dominio del facilitador en ese proceso que cree usted que influye?	
Entrevistada 5: Claro, porque muchas veces las universidades muchas veces asignan maestro para darle una carga académica, no realmente porque tienen los conocimientos, entonces dicen ah si como soy maestro puedo dar cualquier asignatura, pero no es así, lamentablemente tú puedes tener un conocimiento X puedes investigar, pero no es lo mismo, por ejemplo tú qué eres del área de sociales que yo soy de informática, a mí me dieron, yo puedo conocer ciertas cosas de sociales, pero no al nivel tuyo que estás preparada en esa área, entonces muchas veces los maestros lo asignan porque son magíster en el caso de maestría; ah porque tienen una maestría, iban a dar planificación escolar, pero en realidad ni siquiera saben hacer una planificación. Entonces pienso que en los diplomados debe asignar la persona que tenga la capacidad o el dominio de eso que se va a impartir, donde ese programa.	facilitador con conocimiento de la temática
Entrevistada 5: Ok, muy bien profe, para ir cerrando ya ¿de las formaciones que usted ha realizado todas, por así decirlo, ha tenido la oportunidad de transferir lo que usted aprendió a sus prácticas?	
Entrevistada 5: en la mayoría de los casos, por ejemplo, la maestría que en mi caso fue de planificación escolar. Yo lo he implementado aquí en el centro, por ejemplo, aportándole a la directora en lo que es el proyecto del centro. También en el caso de facilitador por Infotep que ellos te dan muchas técnicas de aprendizaje yo la he podido implementar en el aula con la clase, con los estudiantes y puedo decir que todas las formaciones que yo he hecho, independientemente, sean en el área educativa o no de alguna manera, yo lo implemento en los estudiantes, porque hasta una formación que tú haces para ti, de superación tuya personal, cuando tú tienes ese cambio, tú quieres transferírselo a otras personas. Entonces, en definitiva, todas las formaciones que yo hago de alguna manera u otra se la transmito a las demás personas.	Oportunidad de transferir
Entrevistadora: Excelente profe, muchísimas gracias. Esta ha sido la última pregunta, agradezco nuevamente su tiempo y la disponibilidad para colaborar con esta investigación.	
Entrevistada 5: a la orden siempre y en todo lo que necesites estamos para colaborar	
Entrevistadora: Gracias.	

Tabla B6*Descripción de las unidades temáticas entrevistadas*

Unidades temáticas naturales o códigos	Códigos	Definición
Constructo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transferencia de los conocimientos de la formación a la práctica 2. Adquisición y puesta en práctica de los conocimientos novedosos en el ámbito educativo 3. Trasladar los conocimientos de la formación de una persona a otra 4. Transferencia a la práctica 	En esta se expresan las concepciones teóricas presentadas por los docentes sobre el concepto de transferencia de la formación
Transferibilidad	<ol style="list-style-type: none"> 5. A través de cursos, talleres o conferencias 6. Poniendo en práctica lo aprendido en la formación 7. Formación con uso de los tics 8. Oportunidad de transferir 9. Enseñanza práctica 10. Estudiando y aprendiendo el contenido 11. Ambiente agradable y acogedor 12. Proceso psicológico 	Se refiere a la manera en que los docentes describen que se realizan el proceso de transferencia de la formación.
Perfil del formador	<ol style="list-style-type: none"> 13. Interesante 14. Motivador 15. Propósitos claros y precisos 16. Competencias necesarias 17. Innovación, 18. Guía 19. Presto al cambio 20. Presto a formarse continuamente 21. Formación integral 22. Práctico 23. Emoción 24. Experiencia 25. Elocuente 26. Capacitado 27. Competente 28. Claridad de objetivo 29. Profesionalidad 30. Fluidez al hablar 31. Creatividad 32. Confianza 33. Perfil del facilitador 	Es el conjunto de cualidades que debe poseer el facilitador de la formación para que los docentes se motiven a transferir los conocimientos a su práctica.

	<p>34. Activo</p> <p>35. Facilitador con conocimiento de la temática</p> <p>36. Facilidad para explicar</p>	
Estrategias del facilitador	<p>37. Utilidad de los contenidos</p> <p>38. Mejores estrategias de enseñanza</p> <p>39. Buena explicación</p> <p>40. Participativa</p> <p>41. Tener claro la utilidad de los conocimientos</p> <p>42. Mediador</p> <p>43. Didáctica</p> <p>44. Dinámico</p> <p>45. Estrategias acordes al nivel de los estudiantes</p> <p>46. Conocimiento del grupo</p> <p>47. Compartir ideas</p> <p>48. Estudio de casos</p> <p>49. Objetivos claros</p> <p>50. Actividades dinámicas,</p> <p>51. Conversación entre parejas</p> <p>52. Trabajos en grupos</p> <p>53. Estrategias utilizadas</p> <p>54. Uso de medios y recursos para el aprendizaje</p> <p>55. Uso de estrategias del facilitador</p> <p>56. Diferentes estilos de aprendizaje</p>	<p>Se refiere al conjunto de técnicas de enseñanza que utiliza el facilitador encaminadas al logro de los objetivos de aprendizajes.</p>
Limitantes	<p>57. Falta de motivación</p> <p>58. Falta de atención personalizada</p> <p>59. Sobrepoblación estudiantil en la formación</p> <p>60. Poco interés de los estudiantes</p> <p>61. Estrategias no aplicables</p> <p>62. Falta de continuidad</p> <p>63. Improvisación</p> <p>64. El carácter repetitivo de las cosas</p> <p>65. Falta de innovación</p> <p>66. Falta de creatividad</p> <p>67. Contenidos obsoletos</p> <p>68. Poca aplicabilidad del contenido</p> <p>69. Rutina</p>	<p>Conjunto de elementos relacionados a la formación que dificultan el proceso de transferencia de la formación a la practica</p>
Variables influyentes	<p>70. Formación pertinente</p> <p>71. Contexto adecuado</p> <p>72. Contenidos pertinentes</p> <p>73. Infraestructuras adecuadas</p> <p>74. Apoyo de los actores</p> <p>75. Disponibilidad de recursos</p> <p>76. Contexto de la formación</p> <p>77. Evaluado por la institución</p>	<p>Detallan los factores que influyen de manera positiva y facilitan el proceso de transferencia de la formación a la práctica, estos pueden estar relacionados al contenido de la formación, a las características del</p>

	<p>78. Fuentes actualizadas y seguras</p> <p>79. Contenidos confiables y claros</p> <p>80. Relacionado a sus preferencias</p> <p>81. Aplicabilidad de los contenidos</p> <p>82. Relacionado a la formación</p>	<p>formador o las condiciones en la se recibe dicha formación</p>
Motivación intrínseca	<p>83. Motivación para investigar</p> <p>84. Deseo de seguir capacitándose</p> <p>85. Perfil diferente</p> <p>86. Intención de transferir</p> <p>87. Formación como un estilo de vida</p> <p>88. Amor por uno mismo y por los demás</p>	<p>Se refiere al comportamiento interno de los docentes que les impulsa dar lo mejor de sí mismos y que a su vez les motiva a trasferir lo aprendido.</p>
Beneficios	<p>89. Seguridad</p> <p>90. Indagación</p> <p>91. Motivación</p> <p>92. Liderazgo</p> <p>93. Colaborativa</p> <p>94. Valoración positiva</p> <p>95. Transferencia de la formación en inglés</p> <p>96. Dejar un legado</p> <p>97. Mejores condiciones de vida</p> <p>98. Actualización profesional</p> <p>99. Tranquilidad</p> <p>100. Comodidad</p> <p>101. Autodidacta</p> <p>102. Enseñanza para la vida</p> <p>103. Más competente</p> <p>104. Colaborador</p> <p>105. Reconocimiento</p> <p>106. Distinción</p> <p>107. Mejor desempeño profesional</p> <p>108. Empatía</p> <p>109. Relajación</p> <p>110. Autoestima alta</p> <p>111. Mayores ingresos</p> <p>112. Innovación de las estrategias</p> <p>113. Capacitación para colaborar con los demás</p> <p>114. Involucramiento</p> <p>115. Aportar a otros</p>	<p>Agrupar los resultados positivos recibidos por los docentes fruto de su formación permanente</p>

Tabla B7*Descripción de los temas centrales o dimensiones entrevistas*

Temas centrales o dimensiones	Unidades temáticas o códigos	Definición
Concepciones	Constructo	En esta se expresan las concepciones teóricas presentadas por los docentes sobre el concepto de transferencia de la formación
	Transferibilidad	Se refiere a la manera en que los docentes describen que se realizan el proceso de transferencia de la formación.
Características del facilitador	Perfil del formador	Es el conjunto de cualidades que debe poseer el facilitador de la formación para que los docentes se motiven a transferir los conocimientos a su práctica.
	Estrategias del facilitador	Se refiere al conjunto de técnicas de enseñanza que utiliza el facilitador encaminadas al logro de los objetivos de aprendizajes
Factores bloqueadores	Limitantes	Conjunto de elementos relacionados a la formación que dificultan el proceso de transferencia de la formación a la práctica
Estimulantes	Variables influyentes	Detallan los factores que influyen de manera positiva y facilitan el proceso de transferencia de la formación a la práctica, estos pueden estar relacionados al contenido de la formación, a las características del formador o las condiciones en la se recibe dicha formación
	Motivación intrínseca	Se refiere al comportamiento interno de los docentes que les impulsa dar lo mejor de sí mismos y que a su vez les motiva a transferir lo aprendido.
	Beneficios	Agrupar los resultados positivos recibidos por los docentes fruto de su formación permanente

Tabla B8*Proceso de surgimiento de la estructura particular descriptiva o categorías de las entrevistas*

Temas centrales o dimensiones	Teoría	Hallazgos de las entrevistas	Postura de la investigadora
Concepciones	En concordancia con lo anterior la transferencia de la formación docente es concebida “como la aplicación efectiva y continuada en el lugar de trabajo de un conjunto de habilidades, conocimientos y concepciones aprendidas en un contexto de desarrollo docente” (Feixas et al., 2013, p.11).	<p>En este sentido el entrevistado 3 señala</p> <p>Por transferencia de la formación. Desde mi punto de vista la transferencia de la formación docente académica. Es el proceso de adquisición y puesta en práctica de conocimientos novedosos. No necesariamente nuevo, pero si novedosos en el ámbito educativo. Según yo lo veo o de mi punto de vista ese proceso se da cuando adquirimos conocimientos nuevos o novedosos en una determinada área para ponerlo en ejecución; por ejemplo, ahora estamos trabajando con la cátedra ciudadanas, aunque es un poquito más enfocado a lo que son los estudiantes, pero nosotros también tenemos que nutrirnos de esa de esa información para poder transferirla a ellos. Entonces, es un proceso continuo de cambios que abarca desde la formación docente hasta la práctica pedagógica.</p> <p>El entrevistado 2 señala: Para mí yo siempre he pensado en eso realmente.</p>	<p>Las concepciones hacen referencia a la construcción teórica presentada por los docentes sobre el concepto de transferencia de la formación. Estas ideas tienen que ver con sus conocimientos empíricos y la visión general del concepto desde sus puntos de vistas acerca del mismo. Esta se compone en un primer plano por la dimensión constructos, que apuna a las definiciones que emplean los docentes para este concepto. Algunos la entienden como la “adquisición y puesta en práctica de conocimientos novedosos, así como el traslado de los conocimientos de una persona a otra”.</p> <p>La postura del informante requiere de análisis pues si la metodología empleada en la formación es tradicional y no contempla estrategias novedades al parecer no hay motivación para transferir. Lo que demanda de las autoridades encargadas de realizar los programas de los procesos formativos la actualización de sus propuestas a fin de ofrecer a los maestros opciones de formación que</p>

		<p>Porque esa formación ideal, pienso que vendría dando como producto lo que tanto buscamos, que es la Calidad Educativa, entonces yo siempre he dicho que para llegar a una Calidad Educativa para todos. Una clase ideal deberíamos de contar quizás con el apoyo, además de la parte física que influye, también el apoyo de los actores del proceso educativo, por ejemplo. Pienso que la familia es importante porque la familia en el estudiante ayuda con la motivación, ayuda para la parte psicológica, la parte física es importante porque necesitamos, por ejemplo, los recursos. Debemos tener los recursos tecnológicos. En el caso mío que soy de Ciencias Naturales. Hay temas que es necesario, por ejemplo, contar con un laboratorio.</p> <p>Entrevistada 5: Bueno. Como te dije anteriormente que, por ejemplo, si estamos hablando de la maestría en planificación educativa y estamos hablando de currículum, que no nos vayamos, por ejemplo, a quedar algo tecnológico o una planificación en sentido general. Sí, lo que estamos hablando de la malla curricular, por poner un ejemplo, entonces que vayan acorde. Que lo que se esté planteando ahí sea o lo que requiere el pensum, porque te dan un programa; que te den el programa sea ese contenido que</p>	<p>sumen capacidad e innovación en las practicas áulicas.</p> <p>En segundo plano se presenta la Transferibilidad tiene que ver con la forma de ver este proceso que tienen los docentes y revela la manera como describen se desarrolla la transferencia de la formación a la práctica. En esta dimensión los profesores explican desde su punto de vista las condiciones ideales para el éxito de la transferencia, asociadas tanto a las oportunidades que se le presentan para transferir, la enseñanza practica recibida, el contexto de la formación y las estrategias que utiliza el facilitador. Algunos lo describen como un proceso psicológico que depende de múltiples factores relacionados a la formación.</p> <p>Se puede determinar en el testimonio del entrevistado que la efectividad de la transferencia se relaciona también con la intervención de otros actores como son los estudiantes y las familias puesto que si estos no colaboran con el proceso los demás elementos no pueden actuar en favor del cometido.</p> <p>Se revela también la necesidad de infraestructuras adecuadas y la disponibilidad de recursos didácticos que se puedan usar para desarrollar la enseñanza, áreas como las ciencias</p>
--	--	---	---

		<p>realmente te den, que no se vayan a otro tema. Entonces que vaya orden, los temas vayan acorde a lo que realmente pide o lo que realmente yo quiero aprender.</p>	<p>naturales requieren de laboratorios y otros recursos que permitan el aprendizaje en los estudiantes.</p> <p>Para constituirse en un proceso de formación ideal que propicie la transferencia, los entrevistados señalan deben estar relacionados</p>
Características del facilitador		<p>El entrevistado 5 refiere lo siguiente</p> <p>Bueno, primeramente, que tenga los requisitos, ya sea que lo evalúe la institución, pero sobre todo que tenga los conocimientos de lo que vaya a impartir porque es un poco desagradable que tú vayas y que tú tengas un poco, tal vez de un conocimiento de algo y una persona te explique o te ponga algo y tú sientas que no te está diciendo como que no va acorde a lo que realmente tal vez está exponiendo y pienso que lo primordial es capacitarse, formarse uno primero antes de o en este caso, verdad como docentes. Prepararse antes de transmitir esos mensajes o esos conocimientos.</p> <p>Del mismo modo el entrevistado 1 refiere: bueno el maestro lo primero que tiene que ser motivador para que pueda motivar a uno para que uno pueda motivar a otros. Debe ser claro, preciso, con lo que quiere; lo que quiere enseñar,</p>	<p>Es el conjunto de cualidades que debe poseer el facilitador de la formación para que los docentes se motiven a transferir los conocimientos a su práctica. Estas cualidades garantizan el adecuado traslado de los conocimientos a la práctica y parecen asegurar aprendizaje significativo.</p> <p>El facilitador como promotor del aprendizaje debe poseer competencias académicas y personales que susciten el interés de quienes participan de los procesos formativos.</p> <p>Se refiere al conjunto de técnicas, estrategias y recursos de enseñanza que utiliza el facilitador de la formación encaminadas al logro de los objetivos de aprendizajes y que propician la transferencia efectiva</p>

		<p>lo que quiere transmitir para que así uno pueda ser influenciado por esa persona. Debe tener conocimientos claros, objetivos, propósitos a los que quieren llegar. Entonces, estas son unas de las cualidades específicas que un maestro debe tener para poder transferir y así uno tener esa intención de seguir transfiriendo. Que puede adquirir esas estrategias también y esas, esas, esas cualidades para poder seguir la cadena.</p>	
Factores bloqueadores		<p>Entrevistada 5: Mira, lo primero es la monotonía, o sea, la rutina muchas veces la enseñanza es la misma. Por ejemplo, yo voy a una maestría, hoy toca exposición tú vas expones ese tema. El Próximo sábado vuelve otra vez en exposiciones, expones ese tema y que no hay una actualización en las actividades, entonces yo pienso que lo correcto es cómo tú estás estudiando algo que haya distintas técnicas de motivación, no solamente una sola, aunque resulte efectiva; pero siempre es bueno cambiar e innovar, porque cuando todo se vuelve una rutina, ya tú lo haces por hacerlo, pero no realmente, porque tú lo estás haciendo. Yo pienso que es bueno cambiar de estrategia, de actividades y no ser rutinario, no hacer siempre lo mismo.</p>	<p>En esta dimensión se describen los factores limitantes del proceso de transferencia. Conjunto de elementos vinculado al facilitador, al contexto y a las características de la formación que articulados bloquean que los conocimientos sean transferidos. Se deduce la intervención de factores inherentes al facilitador, dentro de los que se destacan la rutina, falta de motivación, falta de atención personalizada, estrategias no aplicables y la falta de innovación. Lo que permite relacionar al facilitador, sus cualidades y estrategias con la efectividad de la transferencia. Pues en los discursos de los entrevistados se les presta relevancia significativa al papel que estos juegan dentro de la acción formativa.</p> <p>Factores como la sobrepoblación estudiantil en la formación, falta de</p>

	<p>Entrevistada 1: la motivación personal, porque muchas veces el maestro no está tan motivado para usted le interesa el tema y si usted tiene motivación, usted hasta usted mismo, busca la forma de adquirir los conocimientos necesarios, buscar estrategias. Pero si no hay motivación en uno mismo; no le va a interesar nada de lo que el maestro, ni las estrategias que el maestro utilice para que uno pueda aprender y desarrollarse en el tema</p> <p>Entrevistado 2: Pienso que podría los contenidos, pienso que también influye, por ejemplo, en el currículum tenemos algunos contenidos que quizás yo no veo que tienen gran utilidad, entonces eso mismo pasaría si al momento que estoy tomando una capacitación si al contenido yo no le veo ese gran interés, para mí también lo que facilitador, está impartiendo también pienso que puede influir.</p> <p>Entrevistado 3: la falta de continuidad. Eso es un mal que viene aquejando la educación desde tiempos inmemorables. Sucede que se inicia, por ejemplo, con un programa o con un diseño. Bueno, vamos, las planificaciones, por ejemplo; este año vamos a planificar, por ejemplo, usando ejes transversales que se usaban antes y bueno, pues ya cambia al año siguiente ya no se van a usar los ejes</p>	<p>continuidad, contenidos obsoletos y la poca aplicabilidad de los contenidos también se consideran detractores y no permiten que los participantes se motiven a poner en práctica sus conocimientos en las aulas.</p>
--	--	---

		<p>transversales. Se va a trabajar en base, por ejemplo, a proyectos. Ya eso se quedó atrás y no se habla de ejes transversales, ni de ejes temáticos; sino de contenidos y de proyectos. Entonces, ocurre que no se da la continuidad que requiere la educación, porque la educación es un proceso. Un proceso, por eso se habla de educación formativa; formativa porque se trata de formar el sujeto, lo que uno quiere, el estudiante. Entonces, como en un proceso de formación necesariamente la formación requiere de continuidad.</p> <p>Entrevistada 4: de esos cursos que yo he hecho, yo me enfoqué mucho o sea lo mismo que yo vi, veía otros compañeros que estábamos tomando la clase, sino como algunos contenidos que imparte que están como obsoletos, que uno dice, es donde voy a aplicar eso. No sé, yo he visto por ejemplo, en el currículum que ahora vi que unos contenidos que impartimos años anteriores veo que lo eliminaron, que están como obsoletos.</p>	
Estimulantes	En adición a esto Flores (2004) apunta que este concepto considera otros aspectos importantes, como son la combinación de la aplicación de los	Entrevistado 2: Bueno. Pienso que aporta mucho. Aporta en el perfil ya luego que uno ha hecho una capacitación, ha hecho una especialidad, una maestría; ya uno tiene otro perfil, pero principalmente pienso que una de	En esta dimensión se detallan las Variables influyentes que describen los factores que influyen de manera positiva y facilitan el proceso de transferencia de la formación a la práctica, estos pueden estar relacionados a las características del

	<p>conocimientos, las relaciones que se construyen en el ambiente formativo, las competencias, aptitudes y concepciones de los docentes que se modifican y actualizan a través de la puesta en práctica en el espacio de la escuela y que se manifiestan en acciones innovadoras.</p> <p>Estimulación ambiental</p>	<p>las cosas más importantes es la seguridad. Porque, por ejemplo, luego que yo hice maestría hay un antes y un después. Antes de hacer la maestría yo daba una clase de química y les decía a los estudiantes, pregunten, pero yo no lo decía muy duro. Ahora, luego que yo tuve esa formación, yo voy e imparto cualquier tema, además de que cuando lo estoy impartiendo tengo más elementos para explicar el tema; porque a veces hay temas que puede utilizar hasta dos y tres formas diferentes, porque sabemos que los estudiantes tienen diferente aprendizaje y hay unos que aprenden de una forma como otros que aprenden de otra, entonces eso, además de que enriquece la forma de cómo uno puede utilizar diferentes estrategia para impartir un mismo tema, también a uno le da seguridad y esa seguridad uno la refleja, claro, los estudiantes y eso pienso que influye de manera significativa, porque cuando el estudiante duda de la formación del maestro entonces, pienso que eso afecta el proceso.</p>	<p>formador, al contenido y las condiciones de la formación.</p> <p>Del mismo modo se articulan con la Motivación intrínseca que se refiere al comportamiento interno de los docentes que les impulsa dar lo mejor de sí mismos y que a su vez les motiva a transferir lo aprendido. En este renglón se destaca la valoración recibida por el maestro por parte del equipo de gestión, sus homólogos y los estudiantes, así como los elementos que aporta la formación permanente a su perfil profesional.</p> <p>La apreciación percibida por los miembros de la comunidad educativa y los aportes al perfil docente de los maestros constituyen los Beneficios, los cuales hacen referencia a los resultados positivos obtenido por los profesores fruto de su formación permanente y que movilizan sus acciones a favor de transferir.</p>
--	---	---	---

Apéndice C

Se anexa en este renglón las descripciones protocolares de los grupos focales realizados durante el proceso de recogida de información, estos sirven para entender mejor los fragmentos de los testimonios colocados en el capítulo IV.

Descripción protocolar grupo focal 1

Moderadora:

Empezamos. Formalmente buenas tardes a todos, para mí es un placer estar aquí como ustedes. Le agradezco de antemano la disponibilidad de ustedes participar junto a mí de este grupo focal, como les comenté antes de iniciar este grupo focal forma parte de la técnica de investigación que yo estoy utilizando para abordar mi tesis, que está titulada el proceso de transferencia de la formación pero la práctica educativa en los docentes del nivel secundario de nuestro distrito de Gaspar Hernández, con este primer grupo focal yo pretendo abordar el primer objetivo específico, que responde a caracterizar las experiencias de formación que desarrollan los docentes del nivel secundario.

El grupo focal es una técnica como una especie de conversación donde me gustaría que ustedes de manera libre puedan expresar sus opiniones relacionadas con los temas que vamos a abordar, pueden levantar la mano, pueden participar de acuerdo que uno termina el otro puede hablar con relación a lo que estamos conversando; si tienen alguna duda sobre alguna de las preguntas que podemos ir haciendo, pero no duden en decirme. Este objetivo específico que vamos a abordar forma parte de la investigación y también del marco teórico, en nuestro marco teórico tenemos unas categorías y en base a esa categoría vamos a guiar a la conversación, la primera categoría que vamos a abordar es la auto formación aquí hacemos referencia a todas las actividades realizadas por iniciativa de ustedes de manera personal y de manera autónoma. En este sentido y para detonar nuestra conversación a mí me gustaría que ustedes nos cuenten ¿cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación? ¿Qué les motiva a realizar actividades formativas?

Tabla C1*Descripción protocolar grupo focal 1*

Informante	Idea
Informante 1.1 Las actividades de formación continua, de autoformación. Estas actividades son de la que mueve en las directrices que tiene cada docente, es muy importante que cada docente continuamente se forme, cómo hablaba mi compañero hace unos cuantos minutos sobre que es bueno seguir aprendiendo, eso no se detiene el aprendizaje no se detiene porque es continuo. A no ser que yo lo sepa todo y no vaya a estudiar, no póngase, lea e investigue de los pasos del investigador qué es lo más recomendable para uno alcanzar nuevos logros.	Autonomía, aprendizaje a lo largo de la vida.
Moderadora: gracias profe	
Informante 1.2 En continuación a lo de mi compañero yo entiendo que cuando nos referimos autoformación es cuando uno no se queda por así decirlo ignorante, es que sí yo no conozco algún tema, si yo no conozco algunos de mis por así decirlo algunas de mis actividades, yo no me puedo quedar en que yo no sé, yo no lo conozco lo voy a dejar; lo voy a obviar. Entonces yo como un docente, como una docente pensante que yo voy a hacer, yo me voy a formar, yo me voy a poner a investigar, yo voy a ponerme a estudiar; lo que yo no manejo, lo que yo no no tengo el dominio total para yo entonces poder transmitir con claridad y seguridad lo eso que yo entendía que no manejaba pero que ya como yo me autoforme e investigue pues yo puedo hablarlo y explicarlo con mayor claridad.	Transferencia a la práctica
Moderadora: ok, sí profe	
Informante 1.5	Autonomía, actualización personal, escalafón docente

<p>Bien, yo pienso que la autoformación es una de las partes más importante porque cuando tú te enfocas en autoformarse nadie te está obligando porque realmente tú lo necesitas o es porque realmente no quiere quedarse como muchos se están quedando que dicen, no ya a mí solamente me faltan 5 años ya yo di lo que iba a dar cuando, yo le digo pero y para todo uso personal tú puedes hacer una autoformación en informática que no domina y le digo en el CTC dan cursos gratis de Word, dan curso gratis de Excel. Que tu quizás no lo vas a necesitar para tu vida laboral, pero para tu vida personal un día se te puede presentar, entonces dicen un refrán por ahí que saber no ocupa lugar, por ejemplo, en estos días vi un curso de resina y me llamó la atención y ya quiero hacerlo quiero autoformarse quizás no para ejercerlo aquí, pero de manera personal me ayuda, porque puedo aprender a crear cosas y asimismo es en la educación. Nosotros como docentes no podemos quedarnos en un solo lugar, tenemos que autoformarnos en todo lo que aparezca que sea en beneficio tanto de la educación cómo para mí como persona. Yo creo que debo abordar porque llegará el tiempo en el que esté mejor preparado y que va a tener los mejores lugares, las mejores posiciones en lo que es la educación</p> <p>Moderadora: sí profe</p>	
<p>Informante 1.3 voy a hacer un pequeño aporte más</p>	
<p>Moderadora: sí claro</p>	
<p>Informante 1.3 Otra cosa que también a mí por ejemplo recientemente me ha motivado mucho en lo que es la autoformación, es que todo profesional tiene que autoevaluarse. Un día llego yo y estoy en mi casa y me pongo a usar las redes sociales y me puse a ver cuáles estrategias innovadoras utilizaban los maestros en mi área, pero yo estaba viendo maestros de otros países cuando yo vi las estrategias que ellos utilizaban, el nivel de formación que ellos tienen, yo dije, pero Dios mío, pero uno en conocimiento y en estrategia está pequeñito en relación a un maestro de un país de esos desarrollados. Entonces, eso me ha motivado mucho con tratar de seguir creciendo porque yo pienso que los estudiantes merecen que el maestro, tenga las competencias que cuando exista un grupo de estudiantes que realmente</p>	<p>Adquisición de estrategias, maestro competente</p>

<p>tiene interés de aprender, no haga una limitación por culpa de que el maestro no tenga las competencias, entonces para mí esa ha sido una gran motivación para estar constantemente auto formándome.</p>	
<p>Moderadora: ok, profe. Con relación a sus motivaciones para seguir formándose de manera permanente, ya ustedes también hablaron de algunas de las actividades que realizan de manera propia autónomo para su formación, me gustaría seguir indagando sobre esto, ¿cuáles actividades ustedes realizan para formarse por cuenta propia? el profe hablaba de la investigación, si otros quieren comentar con relación a las actividades que realizan en ese sentido.</p>	
<p>Informante 1.3 Yo básicamente uso más o menos 3, una para autoformarse por ejemplo, yo le pido por ejemplo orientación a cualquier persona que entienda que domina el área en la cual yo quiero autoformarme, por ejemplo yo necesito saber algo de inglés me acerco donde el profe Alberto, yo quiero por ejemplo en esta semana yo necesitaba una manualidad y acerque donde la profe que una experta, pero a julio son muchas las veces que yo me acerco y le pregunto cosas de sociales y todo eso es autoformación porque aunque yo doy naturales, pero ese conocimiento del área de sociales también me es útil. Al fin a mí, los estudiantes a mí no me van a evaluar porque yo sepa biología; automáticamente ser maestro de biología ellos entienden que se lo sabe todo, ahora cuando ellos están hablando de otros temas, como por ejemplo un día los encontré hablando de las capitales del continente americano y eche una apuesta con ellos, que de 10 capitales que ellos me preguntaban si yo no le respondía a 8 yo perdía, y yo le gané la apuesta me preguntaron 10 y le respondí 9. Entonces es un método, otro método muy efectivo es YouTube, en YouTube tu puede aprender sobre cualquier tema y lo bueno es que tiene diferentes opciones, si puso un documental un tutorial y no entiende puede buscar otro autor, también están las página web de revistas científicas que yo también la utilizo mucho, entonces esos son las principales actividades que yo hago también hay una forma práctica es que por ejemplo yo llego a que julio y julio por ejemplo en mecánico y yo me integro a ayudarle; ser una persona activa en los práctico, eso también ayuda, yo también lo práctico. Esas son las principales actividades que yo hago y me han dado resultado.</p>	<p>Aprendizaje en pares, búsqueda de información en la web. Aprendizaje en la práctica</p>

<p>Moderadora: muy bien profe.</p>	
<p>Informante 1.1: Los conocimientos continuos no se detienen en la auto investigación, porque también uno dice bueno yo voy a investigar. Uno tiene también que autoevaluarse, ahora mismo estoy haciendo una maestría, eso es eso autoaprendizaje; ahí es cuando uno se desarrolla, por ejemplo, yo trabajo en PREPARA y allá me dicen, que ¿si es que yo sé de todas las materias? Yo digo no, no es eso, es que yo investigo. Allá hay una profesora de matemática y a ellos les encanta que yo les de matemáticas, porque ellos dicen que ellos aprenden mejor conmigo, porque yo busco estrategia, yo busco tutoriales, voy donde los profesores de matemáticas que me expliquen el tema que yo voy a dar al otro día, ya cuando llegue yo al aula yo me como lo que se llama la matemática. Entonces esos aprendizajes siempre se le quedan a uno, siempre lo he dicho el saber no pesa. Cuando yo salí de mi último trabajo yo ingresé y nada más dure 5 días sin empleo, porque yo soy electricista, porque yo soy mecánico de lavadora, porque yo soy todo eso, entonces son cosas que tú los cargas encima y nunca va a dejar uno de hacerlo.</p>	<p>Investigación, aprendizaje en pares, búsqueda de información en la web,</p>
<p>Informante 1.2 Yo entiendo que ya los profesores, los compañeros han mencionado, pero entiendo que la mejor autoformación que nosotros tenemos o que todos fácilmente hacemos es la lectura. Cuando uno lee, cuando uno se bien documenta pues uno como que va a sentir esa confianza a la hora de abordar cualquier tema, cualquier situación. Porque hasta, yo digo que hasta para comer no tiene que saber cómo uno lo va a hacer. Entonces sí yo me quedo renuente, a que como yo cómo es la forma correcta, entonces luego voy a estar en otro lugar como yo estoy comiendo no es la forma correcta y yo no busco la manera de investigar o de leer, ¿cuáles son los códigos a la hora de un almuerzo, como es que uno come? Yo me voy a quedar o no me voy a ver acorde con los demás. Entonces yo entiendo, que todos utilizamos, lo principal es la lectura, uno lee, uno se informa primero, luego de que uno se informa, entonces cuando yo ya tengo la información si no quedé muy claro, entonces voy con la investigando, volviendo a ver cuáles son esas pautas que yo debo de seguir para que lo que yo voy a investigar; pues yo lo puedo aplicar hacia mi persona y hacia lo que voy a hacer, al entorno donde yo me encuentro, porque yo puedo tener una forma de algo aquí, pero allí no me va a servir igual. Innovación, uno se autoforma, cuando</p>	<p>Lectura, investigación. innovación</p>

<p>yo estaba en la Universidad había maestros, compañeros docentes que no sabían encender un computador a la hora de una, había una materia que se llamaba tecnología de la educación y muchos se quedaban renuente y decían yo no voy a aprender eso, porque yo lo que voy a dar tizado, así mismo un tizado, con que yo sepa escribir en la pizarra, está bien. Entonces yo le decía, si los concursos que se estipula que en esos tiempos iban a ser de manera digitales, sino encuentra el computador encendido y si se le apaga cómo usted lo va a encender, entonces nosotros tenemos que informarnos en base a las necesidades, entonces la forma más correcta de uno autoformarse con la investigación y la lectura. Es lo que yo entiendo.</p>	
<p>Moderadora: ¿sobre esa misma temática alguien más desee abordar? ¿Se sienten identificados ya con lo que han mencionado los demás maestros? Como ustedes han explicado, utilizan algún tipo de actividad, diferente tipo de actividades de formación permanente ¿se le han presentado dificultades para ustedes realizar esas actividades? ¿Cuáles podrían ser esas dificultades?</p>	
<p>Informante 1.1 Claro, ahí está principalmente en esta zona que es rural cuando uno quiere autoformarse tiene que salir un poquito a la ciudad, el cual se le dificulta mucho con el transporte, que no hay transporte, que uno tiene que bajar en motoconcho, tiene que bajar cogiendo una bola. Algunas veces se le dificulta mucho eso.</p>	<p>Transporte</p>
<p>Informante 1.5 Yo puedo abundar algo sobre eso porque lo viví. Yo decidí formarme en lo que era el francés, ya que había concluido el inglés, entonces aquí como decía el profesor Julio tuve que salir a Puerto Plata, y trasladarse de aquí a Puerto Plata todos los sábados se hacía un poquito difícil para mí porque trabajaba en la mañana tenía que salir rápido; aparte de que trabajaba y la escuela porque estaba en la escuela de inglés y en la escuela mañana se me hace un poquito difícil, pero la fuerza de voluntad que yo tenía por aprender porque yo quería dar lo mejor de mí también en francés. Solamente tenía un básico de francés, entonces yo sentía que no podía darles a los estudiantes lo que no tenía, cuando ellos me</p>	<p>Tiempo, actualización profesional, transferencia a la práctica</p>

<p>preguntaban una palabra que estaba fuera de mi rango, yo le decía; mira yo no sé mucho yo voy a estudiar la palabra y para yo evitar ese ese tipo de inconveniente, dije no, yo debo irme a estudiar y empecé con un grupo de 5, eran dos años; un tiempo largo casi una maestría, ellos los dejaron, solamente quedé yo al final. Yo estaba cansado, pero dije no, debo terminar porque es por mí bien común y también por el bien de mis estudiantes</p>	
<p>Informante 1.4 Bueno, otra de las dificultades en la autoformación es también, por ejemplo como decía mi compañero Julio por la zona rural en la que en la que vivimos, en muchas ocasiones se nos dificulta por ejemplo el internet, que como decía anteriormente es una de las de los medios que utilizamos para para documentarnos, que se va la luz, que la mayoría tenemos que pagar un plan del internet o poner un paquetito en el celular y la señal que a veces no es muy buena, que no llega bien, etcétera., pero como han dicho mis compañeros no han sido obstáculo para lograr el objetivo; ni tampoco para documentarnos, para autoformarnos nosotros mismos. Puedo mencionar eso esencialmente.</p>	<p>Acceso a internet, recursos económicos</p>
<p>Informante 1.1 Yo quiero aportar algo que se me quedó ahí y fue que para uno estudiar se le dificulto mucho. Había algunos cuatrimestres que uno tenía que lamentablemente no asistir, porque las condiciones no estaban dadas, ¿tú no entiendes? que en la autoformación uno tiene que dar el todo por el todo, en caso de que no pueda, que uno no tenga los recursos económicos, bueno vamos a esperar un tiempcito más y continuar adelante.</p>	<p>Recursos económicos</p>
<p>Informante 1.3 Me retoma la pregunta</p>	
<p>Informante 1.3 Sí claro, dificultad en mi caso la principal para la autoformación ha sido la siguiente, uno como docente está la mayor parte de su tiempo aquí en el centro educativo, una vez y una vez uno llega a la casa, casi siempre algo pendiente le queda de planificar, que conseguir un examen, entonces tiene que dividir en septiembre, pero no solamente eso; en casa yo llego y me pongo a ver un tutorial por ejemplo en YouTube, al rato tengo la niña mía puyándome, porque ella entiende que ese el espacio para ella jugar conmigo y papi ven</p>	<p>Tiempo,</p>

<p>jugar conmigo y esto. Hace como como 3 días que yo estaba precisamente viendo algo en el teléfono y la niña mía me dice papi deja ese teléfono porque hay tiempo para estar en familia me dijo, y ahí digo yo; sí, dame un minuto y dejó el teléfono, porque ella entiende que yo usando el teléfono, es chateando que estoy, es lo que ella piensa. Entonces esas distracciones, el poco tiempo disponible, yo pienso que es la principal dificultad, que además de que uno llega a la casa cansado, tiene muy poco tiempo disponible. Ese es el principal factor que pienso yo que contribuye de manera negativa.</p>	
<p>Informante 1.2 Agregándole a esa parte, porque pienso que ahí era que iba Félix. Por ejemplo, nosotras las mujeres somos madres, maestras, ama de casa, todo junto a la vez. Puede ser una dificultad trasladarse, pero cuando uno tiene el internet en la casa, lo mínimo es uno tiene que hacer una videoconferencia con los estudiantes o con el mismo grupo del personal docente y están los niños ahí, ahí haciendo hincapié, haciendo hincapié; a veces le quitan la llamada a uno. Cuando estábamos nosotros haciendo la formación de República Digital, yo recuerdo yo que yo entendía que a veces tenía el micrófono apagado y ahí se escuchaba la niña voceando, gritando, brincando; el otro poniendo mano, entonces yo entiendo que, para ahora mismo el principal, y yo entiendo que los hijos son maravillosos, que no te prohíben, pero si te limita a ciertas cosas; más cuando tú eres todo, cuando eres madre, maestra, esposa, ama de casa. Yo creo que uno de los principales, por así hablar a favor de la mujer o por decirlo así en contra, la responsabilidad, luego de la escuela que desempeña uno tanto en la casa como en la escuela, entonces para mí es una de las más grandes dificultades, porque a veces hay diplomado que yo quisiera ser y digo, si yo me pongo me voy a hacer quedar mal o me voy a hacer quedar mal a mí misma, porque a veces o no tengo tiempo, que el niño está enfermo, que tengo que buscar los muchachitos allí, así entonces es una de las más para mí. La dificultad que se me presenta a mí siempre, hasta que mis hijos crezcan, es esa.</p>	<p>Multiplicidad de roles, tiempo</p>
<p>Moderadora: entonces, En ese mismo orden de ideas y hablando de la formación de la autoformación las actividades de formación permanente ¿qué ventajas tiene desarrollar este tipo de actividades desde su punto de vista?</p>	

<p>Informante 1.2 Eso lo mencionamos al principio, creo que lo dijimos al principio todos. Cuando tú te autoformas ¿que tú haces? tú aprendes ¿y para que tú aprendes? para dar, para tú transmitir esos conocimientos a todos, porque yo no soy solo maestra aquí en la escuela, yo estoy en la playa y entre colegas seríamos colegas, pero un estudiante me ve en la playa, en una actividad o en una actuación que no está acorde a mi perfil docente. Para él, lo primero que va a decir, por ejemplo, es; Ah, pero mira ¿y esa no es la profe? Quien la ve aquí en la casa o en la escuela diciendo que uno tiene que comportarse, que el alcohol es malo y mira que jumo tiene esa profesora aquí en la playa, mira ese piquete que está dando aquí. Entonces eso yo no puedo dar, no puedo hablar de lo que yo no tengo. Sí yo me voy a autoformar es porque yo entiendo, que lo que yo voy a transmitir, ya sea en la escuela, en mi comunidad, en mi ciudad, en mi país; es porque yo, ya lo he adoptado como mi forma de vida, pero si yo no lo he adoptado ¿porque tú me hablas a mí de respeto si tú no me respetas? ¿porque yo voy a decirle a mis estudiantes que beber está mal si yo no salgo de un jumo en cualquier centro de diversión? Entonces yo tengo que predicar o yo tengo que practicar lo que yo predico, si yo no hago algo sería de mal gusto exigir lo que yo no tengo.</p>	<p>Transferencia a la práctica y a la vida personal</p>
<p>Moderadora: ¿ok, alguien más con relación a eso? ¿Qué ventajas tiene desarrollar este tipo de actividades de formación?</p>	
<p>Informante 1.3: Entonces para referirse a la importancia de la formación autoformación.</p>	
<p>Moderadora; las ventajas</p>	
<p>Informante 1.3 Las ventajas. Yo pienso que la primer ventaja yo la veo desde un punto de vista personal, por ejemplo, la autoformación da una satisfacción personal y eso trae una estabilidad emocional, la cual tú la puede proyectar y puede influenciar a las personas que están a tu alrededor, ;y en la parte laboral tiene como ventaja, que como profesional te da seguridad y calidad al momento de tu impartir la docencia y te permite darle más a los estudiantes; y uno tiene como dice en dominicano, como más rejuego en el momento de impartir una clase. Esas son las principales ventajas que yo le veo.</p>	<p>Satisfacción personal, estabilidad emocional, seguridad, transferencia la práctica</p>

<p>Informante 1.1 Unas de las ventajas de esto es que usted se siente más seguro de lo que está haciendo, ¿Por qué? Porque usted conoce de. Me acuerdo en la Pandemia, me vieron con un nivel y una cinta amarra y me dijeron ¡maestro ¡maestro no, que estoy en eso y estoy trabajando, ¿por qué? porque uno auto aprende. Uno de los lemas de la escuela es “desaprender para aprender” entonces uno se siente más seguro cuando usted domina todos los escenarios, como decía el profe Félix; que usted sabe de matemáticas, usted sabe de inglés, que sabe el francés, que sabe de todas las áreas, entonces el conocimiento es una ventaja para uno mismo; es para uno mismo, no es para otro, sino para uno mismo, para uno crecer como maestro, para que sus estudiantes también, para uno transmitirle a los estudiantes el conocimiento que usted tiene.</p>	Seguridad, crecimiento profesional, trasferencia a la práctica
<p>Informante 1.2 Pero, como mencionamos no solo aquí en la escuela, es en todo</p>	
<p>Informante 1.4: Bien, una de las ventajas que yo consideró es qué, como mencionaba la compañera el perfil del maestro y no solamente el perfil de afuera de como yo soy, como me comporto delante de la sociedad. Yo comparo el maestro como el padre o como la madre; el padre de familia y la madre de familia, porque para los hijos ese papá y su mamá saben todo, entonces para los estudiantes el maestro sabe todo, y muchas veces hasta nos cuestiona con cualquier tema porque ellos entienden que el maestro domina todo, ellos suponen el maestro domina todos los contenido, todas las áreas, todos los temas y me ha pasado en muchas ocasiones que estudiantes me hacen preguntan de cualquier tema, de cualquier área, de cualquier entorno, de cualquier cosa y no me puedo quedar callada; porque se supone que yo soy la maestra, que yo estoy enseñando; ellos esperan que yo les enseñé, que yo les explique, esperan entender cualquier cosa; no importa hasta cualquier situación que le pase en la casa, cualquier hasta situación que están pasando en la familia, ahí el maestro se tiene que convertir en psicólogo. Una situación de enfermedad que me lo han preguntado también, respecto a cualquier cosa ya el maestro se convierte en doctor, entonces la autoformación no es solamente de mi área, no es solamente de educación, es general. Una autoformación de como decía el profe Julio, de cada cosa chin, de alguna manera convertimos en todólogos, en todólogos y como decía el profe uno de esa manera transmite seguridad al</p>	Maestro competente, transferencia a la práctica, seguridad

<p>estudiante, uno se siente seguro de lo que está haciendo y de lo que va a hacer y le transmite también esa seguridad al estudiante de que lo que estoy aprendiendo de este maestro es verdad, es así. Estoy aprendiendo o a voy a aprender bien, que voy a salir preparado de la escuela porque el maestro me está enseñando.</p>	
<p>Moderadora: ahora vamos a pasar a la siguiente categoría, formación institucional: en esta categoría se refieren a las capacitaciones recibidas por ustedes desde la institución donde ustedes trabajan, en este centro educativo. Aquí me gustaría que iniciáramos hablando sobre ¿qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente de los profesores de este centro educativo?</p>	
<p>Informante 1.1 Una de las actividades más reciente del Ministerio, institucional fue La República de la Digital, donde cada maestro que éramos analfabeto tecnológico (analfabetos tecnológicos) nos permitió a que implementamos uno de los recursos más importante que tiene la educación que es la tecnología. Vamos a tecnificar la educación, ahí pudimos nosotros darnos cuenta de que en realidad nosotros no sabíamos de informática, ya está con este trabajo que hizo el Ministerio, se llenó las expectativas y el requerimiento que quería el ministerio que los demás aprendieran.</p>	<p>República Digital</p>
<p>Moderadora: ¿esa formación de República digital se refiere a un taller, un seminario o un diplomado?</p>	
<p>Informarte 1.1 Fue un taller, no, un diplomado que iba de un módulo otro cuando terminara en tecnología</p>	
<p>Moderadora: ¿alguien más?</p>	

<p>Informante 1.3</p> <p>Como decía mi colega Julio César, aunque debemos quizá evitar repetir lo mismo, pero voy a hacer mención del diplomado República Digital. Yo tengo 8 años en el sistema educativo y una de las formaciones institucionales que yo he visto mejor, ha sido ese diplomado. Tanto así que dieron fue tres cursos y lo hice los tres, desde que empecé a trabajar con el primer diplomado eso podía irlo uno aplicándolo en el día a día para dar una clase aplicando las Tics. Lo más recientemente fue ahora, por ejemplo, yo participe en el concurso de directores y había un punto que era de diplomados y cuando salió veo yo que dice puntos de diplomado, y digo yo ¡ay, Dios mío ¡pero yo no tengo ni un diplomado y después me recordé a mí me dieron un certificado de la República digital, déjame poner ese a ver si la pego y lo puse, luego escuchar decir que sí, que lo validaron. Entonces ese diplomado yo pienso que a todo aquello maestro que lo realizaron y realmente se pusieron para eso, pienso que le van a sacar muchos resultados porque la educación de ahora en adelante depende mucho del uso de la tecnología; el maestro que no esté actualizado en la tecnología se le va a dificultar lograr los objetivos que se proponga.</p> <p>En cuanto a lo que tiene que ver, siguiendo el mismo orden de los diplomados, tengo como una observación; siento por ejemplo que deberían de dar más, especializados por áreas, porque yo tengo como decía 8 años sistema y aquí en este distrito solamente se ha dado un solo diplomado del área de naturales y yo no lo pude hacer porque estaba iniciando la maestría. También para nos han convocado algunas veces a la regional para dar el Congreso y talleres, sin embargo, yo soy de la persona que soy optimista, pero la mayoría de congresos y talleres que yo he ido a la Vega y talleres; siento como que el viaje a veces que quizás no ha llenado mis expectativas; como que no sé, cómo que deberían de tener como más dinámica, más organización; es lo que lo que pienso, pero si esa formación institucional es muy importante para contribuir con la calidad educación.</p>	<p>República Digital</p>
<p>Moderadora: ¿alguna otra actividad a parte de república digital que ya mencionaron los profes?</p>	
<p>Informante 1.2</p> <p>No sé si es lo mismo de República digital, pero también debemos recordar que cuando inició el proceso de pandemia también ya por vía el Ministerio también a nosotros se nos</p>	<p>Competencias tecnológicas para la docencia</p>

<p>dio cursos intensivos para como nosotros íbamos o ¿qué herramientas íbamos a utilizar para impartir nuestras clases? que fue en tiempo de pandemia que nos enseñaron ¿cuáles aulas virtuales podríamos habilitar para hacer llegar los contenidos a los estudiantes? ¿cuáles eran las? ahí hacía mucho hincapié en las redes sociales, ahí nos enseñaron un poquito a utilizar lo que era el classroom, el Moodle, a utilizar las videoconferencias por Zoom, por Google Meet ¿y cómo íbamos a trabajar desde el Drive? entonces también eso fue de mucha productividad para muchos de nosotros, ya que había espacios de aulas virtuales que yo en lo personal no conocía, y se nos puntualizó por eso y que también tuvimos que sacar una calificación para poder aprobar este diplomado porque era un diplomado también.</p>	
<p>Moderadora: ok, cuando hablamos de ministerio de educación, nos referimos al Ministerio y a sus instancias también la regional de educación y ¿otras actividades relacionadas con la formación permanente de usted a los profesores que haya hecho el Ministerio a través de sus diferentes instancias que mencionaba la profe una y el Profe julio?</p>	
<p>Informante 1.1 Cabe mencionar lo que es la capacitación de cada año, la capacitación docente de cada año y al inicio del año escolar, que eso nunca se queda, que vienen los técnicos distritales, que el director, que uno convive una semana con esa capacitación.</p>	<p>Jornada de formación</p>
<p>Moderadora: me gustaría entonces que pudieran describir las actividades que se realizan por iniciativa del equipo de gestión para la formación de ustedes como maestro aquí en este centro.</p>	
<p>Informante 1.2 Bueno, nosotros. ¿Me puedes repetir disculpa? Moderadora: describir las actividades que se han realizado por iniciativa del equipo de gestión para la formación permanente de ustedes los docentes.</p>	
<p>Informante 1.2 Bueno, nosotros siempre por vía del grupo de gestión nos están formando siempre con lo que es las planificaciones, los temas de planificación. También hacen mucho hincapié,</p>	<p>Formación en planificación, herramientas tecnológicas.</p>

<p>también porque ahora mismo estamos trabajando mucho con lo que es virtualidad, los manejos adecuados de la de las herramientas virtuales, también nos han nos han formado en situaciones de superación personal siempre, tenemos nosotros siempre aquí nos estamos recibiendo uno que otros talleres que tienen que ver con el reforzamiento y siempre ir innovando como docente ¿qué hacemos cómo lo hacemos? y así sucesivamente</p>	
<p>Informante 1.3 Entonces ahora dentro de esa categoría como, decía la profe decía el equipo de gestión trabaja lo que son los grupos pedagógicos, donde hemos tratado diferentes temas tales como convivencia, el tema que está en el manual operativo que son importantes que el maestro domine, hemos tratado también tema de superación verdad, y eso básicamente pues son los principales temas o actividades que realiza el grupo de gestión que yo recuerdo.</p>	<p>Grupos pedagógicos manual operativo de centros, convivencia, superación personal)</p>
<p>Informante 1.4 También dentro de eso, temas innovadores que el mismo Ministerio manda, por ejemplo, el último que tomamos que fue sobre educación ciudadana “cátedras ciudadanas”. Sobre los nuevos contenidos relacionados a todo lo que tiene que ver con la cultura, costumbre, música; todo lo que tiene que ver con nuestro país “Cultura Dominicana” sobre las diferentes pautas y diferentes formas de utilizar el currículum, que en muchas ocasiones hay muchas partes; por ejemplo el nivel de dominio que fue una de las partes que se adaptó nuevamente a la planificación, que muchos estábamos como un poco vamos a decir, voy a utilizar la palabra resbalando en este tema, pero que ya gracias a Dios en un grupo pedagógico que tomamos pues ya lo estamos lo hemos dominado. Y temas así sucesivamente.</p>	<p>Cátedras ciudadanas</p>
<p>Informante 1.1 Una de las actividades que siempre hace el equipo de gestión para mantenernos al tanto, ¿con que? con el uso de las plataformas, principalmente para llenar los registros, sabe que ahora los registros se están quedando digital, siempre nos da los talleres para explicarnos con exactitud qué es lo que debemos hacer.</p>	<p>Talleres sobre el llenado de registro</p>
<p>Moderadora; ok. ¿Cómo se organiza el tiempo para esas actividades formativas?</p>	

<p>Informante 1.1 Ya sea mensual o quincenal o cuando se requiera el director planifica lo que le llaman el grupo pedagógico.</p>	<p>Mensual o quincenal</p>
<p>Informante 1.2 Media tanda o sea siempre se inicia a las 8:00 h de la mañana hasta el mediodía, y en un tiempo se hace a veces en la mañana o en la tarde. Cabe mencionar, que al menos en este centro nosotros como docentes, no solamente va a moderar el director y la coordinadora, sino que también a nosotros como docentes en una ocasión también se nos dio la oportunidad, se nos regaló un tema y nosotros íbamos a hacer también una conferencia, para que ellos también pudieran conocer de nuestra propia palabra, propias estrategias el tema que ellos nos asignaron para realizar.</p>	<p>Mañana o tardes completas, maestros como expositores</p>
<p>Informante 1.5 Eso ellos no lo realizan para que uno como docente también se vaya formando porque no sabemos mañana ¿quién será el próximo integrante del grupo pedagógico o el próximo director quizá el mismo centro? entonces ya, sí tiene las competencias para realizar estos talleres ya está preparado para el puesto. Moderadora; ¿ósea, que en vez del equipo de gestión ser quien imparte el taller o el grupo pedagógico lo impartían uno de ustedes?</p>	
<p>Informante 1.2: En ocasiones si, nos daban unos temas y usted iba a tener un tiempo, por ejemplo, el taller del próximo grupo pedagógico lo va a hablar el profesor Julio, el tema del próximo taller es tal y le toca a la profe Aynes, y cada maestro exponía su tema de ese grupo pedagógico y se socializaba como siempre; como si fuera la coordinadora o el director que lo estuviera haciendo.</p>	<p>Maestro como expositor</p>
<p>Moderadora; ahora vamos a pasar a nuestra tercera categoría, esta se refiere a las actividades formales; en esta categoría hablamos de los congresos, seminarios, conferencias, talleres o diplomados que ustedes realizan, pero que están fuera realiza el Ministerio de educación,</p>	

<p>Informante 1.5: esos serían talleres voluntarios.</p>	
<p>Moderadora: si, exacto; esa podría ser una de las clasificaciones talleres voluntarios y me gustaría que iniciamos en este punto hablando ¿de cuáles han sido sus experiencias al participar de este tipo talleres seminarios congresos? la profe levantaba la mano.</p>	
<p>Informante 1.4 Yo tuve la oportunidad, antes de llegar al Liceo, de participar en un diplomado de teatro. Fue el centro donde yo estaba estudiando que nos motivó a algunos maestros hacerlo sobre el teatro, fue una experiencia muy bonita y gratificante también; me ayudó mucho porque nos más de lo se debía hacer así como un teatro, nos enseñaron mucho sobre sobre la cultura Dominicana y de cómo expresarlo, como expresado a través del teatro especialmente el Himno Nacional por ejemplo, yo aprendí muchas cosas ahí porque me di cuenta que nosotros no sabemos cantar el Himno Nacional todavía y hay muchas cosas que cometemos muchos errores por ejemplo ahí en el canto y en la mención del himno nacional por ejemplo. Bueno y he hecho otros talleres, otros cursos de costura, repostería, etcétera.</p>	<p>Formación previa al ingreso al sector público (Diplomado en teatro)</p>
<p>Informante 1.2: Yo en lo personal y voy a secundar lo que dice la compañera Aridia. Antes de entrar al sistema ya educativo yo tuve la oportunidad de hacer muchos cursos, muchos talleres por vía de INFOTEP cómo era por ejemplo, el valor de la empatía y tengo ya todo mis diplomas referente a esto; también hice el curso de atención y servicio al cliente, también el de cuidado personal, de automaquillaje, también he hecho cursos que tienen que ver el cuidado ciudadano, todo lo que tiene que ver referente como yo trabajaba en el área hotelera, todo lo que tiene que ver siempre con el cuidado y respeto al cliente que visita nuestro país.</p>	<p>Formación previa al ingreso al sector público (Talleres de INFOTEP)</p>
<p>Informante 1.1 Una de mis experiencias; yo estaba dando un diplomado o lo estoy haciendo en alta gerencia con Harry Morrison desde Santo Domingo, muy buena la participación donde nos habla de cómo tiene que comportarse un líder, un buen líder o gerente.</p>	<p>Diplomado en alta gerencia</p>

<p>Informante 1.5 Yo hice uno también de manera virtual, relacionado a eso de que muchas veces tratamos de ver que el líder no se vea como un jefe; el líder es quién enseña el camino, un jefe es quien te manda a caminar. Ese diplomado me ayudó mucho, incluso fue además de manera virtual porque me lo dieron desde la ciudad de Nueva York; la primera vez que tomé clase virtual fue ahí, durante la pandemia y verdaderamente aprendí mucho. Era diplomado en la Iglesia, duró como cuatro meses, pero fue muy edificante tanto espiritual como en lo personal ya que, si un día llegó a escalar una cierta posición a la ya yo sé cómo voy a manejar a las personas que estarán bajo mi mando, que no soy un jefe sino un líder.</p>	<p>Diplomado en liderazgo</p>
<p>Moderadora; ok, la profe</p>	
<p>Informante 1.3 Yo pienso que este tipo de formación, las formales; las veo muy importantes como todas las demás. Cada vez que uno tiene la oportunidad de hacer un curso algo aprende que le será útil en la vida, por ejemplo el último que yo o el más reciente, yo también estoy realizando el diplomado de alta gerencia y una de las cosas que siento que me impacto, es que el presenta muchas reflexiones, reflexiones de otras personas que empezaron desde cero y hoy día son referéndum a nivel mundial y cuando uno ve cosas ese tipo de ejemplo de reflexiones, conlleva a uno hacer como una auto reflexión y darse cuenta que no hay nada imposible; que todo está en la voluntad que uno tenga. A veces uno tiene un día malo en el trabajo o donde sea y uno se recuerda de esos momentos y uno se auto motiva y mantiene ese ánimo. Entonces yo pienso que sí, que este tipo de formación también es muy importante y cuando uno tiene la oportunidad de hacer cualquier curso; todos estos cursos son para tu carrera profesional y para ti como persona.</p>	<p>Diplomado en alta gerencia</p>
<p>Moderadora: ustedes han mencionado ya dentro de esta misma pregunta algunas que teníamos relacionado a eso ¿cómo valoran este tipo de experiencias también me gustaría que nos dijeran el cual es de la motivación que ustedes han realizado, que les ha motivado?</p> <p>Informante 1.5</p>	<p>Transferencia a la práctica</p>

<p>Por ejemplo, yo allá en la Iglesia donde estoy, soy parte de los líderes; entonces esa fue una de las motivaciones que tuve para hacer de que, al ser parte del grupo de los líderes de la Iglesia, debo prepararme para ayudar a otros que prontamente serán líderes. Entonces yo debo conocer lo que voy a transmitir, no puedo darle lo que no tengo, entonces esa fue una de las principales motivaciones que tuvo de que como líder debo formarme para que otros, con ejemplo y la formación que tenga puedan también ser buenos líderes mañana.</p>	
<p>Informante 1.1: Una de las motivaciones también, es también para escalar. Muchas veces uno se forma, pero en las formaciones que uno escalar, decía Feliz nosotros fuimos a un concurso y allá los que pasan son los que se forman, los que tienen conocimiento, lo que han hecho sus diplomados. Allá no es que yo estoy aquí que voy a pasar, hay que fajarse y para escalar se necesita estudiar. Moderadora: de acuerdo, profe Aridia</p>	Escalafón docente
<p>Informante 1.4 Bien, a mí en lo particular siempre me ha gustado la parte del arte, especialmente el arte plástico. No mencione anteriormente que también dure dos años en Bellas Artes en Moca, en una ocasión ya eso fue antes de entrar a educación pintaba, hacía cuadros y los vendía también; y toda la vida esa ha sido mi pasión la pintura, las manualidades, y toda esa área, toda esa parte y bueno ha sido una de mis motivaciones; aunque no solamente he participado en eso sino también como dice el profe Alberto, dentro de la Iglesia he participado de muchos seminarios que me han ayudado en mi superación personal también, mucho; y mi motivación siempre lo he dicho e incluso lo mencione en el momento de la entrevista del concurso; es que quiero dar de lo que recibo y eso cuando uno se mentaliza, voy a decirlo, así a querer dar de lo que recibe; pues yo quiero recibir cosas buenas, yo quiero recibir cosas de calidad para poder dar.</p>	Transferencia a la práctica
<p>Moderadora; de esos diplomados, talleres o cursos que ustedes hacen referencia ¿cuáles han sido los elementos que le han resultado más significativos? si pueden citar algunos?</p>	

<p>Informante 1.3 Por ejemplo, ahorita lo último que yo mencionaba del último diplomado; la parte más significativa por ejemplo para mí de este diplomado; es la motivación, la motivación. Cada vez que presenta esas motivaciones a mí me impacta de manera directa, pero también y eso lo utiliza uno con sus estudiantes, porque en el aula uno ve todos los días esos casos. Por ejemplo, yo trabajo en PREPARA y este sábado hubo un momento que yo tuve que reírme, porque yo en una clase prácticamente vi que los muchachos como que van a estar sentado y no estaban en eso, para mí como que es incómodo; yo ver que el estudiante me está mirando como para cumplir, pero no está interesado en la clase, que gran parte de los de los estudiantes estaban ahí para cumplir, me puse a darle algunas orientaciones, motivaciones y hubo un momento que me dice un estudiante “profe hoy usted no va a dar clases por estar dando consejos, no le dé consejos a nadie; que pase que él quiera pasar y que se quede el que se quiera quemar” pero yo lo hago es porque por ejemplo, por situaciones como esa del diplomado; de que uno se ha dado cuenta que siempre por más difícil que se vea la situación, siempre hay una salida. Pues bien, esas reflexiones me han llevado a entender que por más difícil que se vea siempre haya una salida y esa salida depende mucho de nuestro optimismo.</p>	<p>La motivación del docente, transferencia a la práctica</p>
<p>Moderadora: ¿entonces, el elemento que a usted le ha parecido más significativo es, que lo que usted puede aprender ahí y que puede implementar entonces con sus estudiantes en el aula?</p>	
<p>Informante 1.3 En este día quiero compartir, voy a compartir. A veces, cuando tengo la oportunidad me gusta iniciar la clase con una frase ¿porque me gusta iniciar la clase con una frase? Porque el estudiante que tímido en clase no me participa por temor a equivocarse, en la frase; cuando ellos van a opinar sobre la frase no tienen esta limitante, entonces ya cuando participaron una primera vez se le hace más fácil hacerlo ya en la clase, porque rompieron el hielo como se dice. Dentro de todas las frases que yo he puesto hubo una que yo encontré que esa ha sido una de mis favoritas, entonces la voy a compartir con un ustedes que dice; “que el que aprende y aprende y no practica lo que hace es como el que ara y ara y no siembra” o sea que de nada me vale aprender mucho si esos conocimientos no los pongo</p>	

<p>a la disposición de mis estudiantes, de mis compañeros; por eso es me dice mi esposa un día “la suerte que tú no saliste hembra porque tú no sabes decir que no”</p>	
<p>Moderadora: muchas gracias profe. Estamos entonces ya en nuestra última categoría formación de postgrado: en esta categoría se refiere a los estudios de especialidades, maestrías, doctorados o postdoctorado, que es un estudio que se realiza ahora luego de finalizar el doctorado que ustedes hayan realizado, me gustaría que empezáramos hablando de ¿qué motivaciones tienen ustedes para realizar estudios de postgrado?</p>	
<p>Informante 1.3 En el caso mío, en el caso mío, yo tuve la oportunidad de hacer una maestría en Química y la hice en un momento de la vida que creo que a veces yo me pregunto ¿cómo yo no logre? Porque fue una situación que si yo se la describo realmente fue difícil, principalmente en la parte económica, ¿qué fue lo principal que me motivó? Cuando yo salí de la Universidad, como al año se abre una maestría en Química, entonces yo recuerdo que desde que yo estaba en la licenciatura estaban luchando porque se abriera esa maestría en Química; esa maestría tenía más de cinco años tratando de que se abriera en la UASD. Cuando se abre me dice un compañero “mira están dando una maestría en química” y digo “pero yo no la puedo hacer ahora, yo la quiero hacer, pero no puedo” y me dicen, pero “mira acuérdate todos los años que tenían por darla, si dejas pasar la oportunidad probablemente dentro en 15 años la darán. Entonces la principal motivación en ese momento fue eso, pues es yo dije ahora o prácticamente luego se me va a dificultar más y la empecé, y yo le digo a ustedes que hubieron; día porque yo era viernes y sábado yo tenía que venir aquí a trabajar los viernes, pedirle un permiso al director que me dejara ir a las dos o viernes; yo desde aquí iba solamente a mi casa a buscarme el bulto, me iba y regresaba el sábado como a las diez de la noche. Fueron muchas las veces que cuando yo salía de la última clase los sábados; yo decía aunque no lo decía a nadie, porque yo soy una persona que cuando digo no me gusta volver atrás, pero fueron muchas veces que yo pensé no vuelvo, hubieron muchas veces que yo pensé no vuelvo y cuando descansaba el domingo y el lunes estaba yo fajado haciendo mi tarea, entonces para concluir con esa parte de la maestría; ahorita me gustaría que Elvia me diga, ¿qué significa un doctorado? porque yo entendí que una maestría, la gente piensa; ah hizo una maestría en matemática que se lo sabe todo, hizo una maestría en química que se lo sabe todo. Desde mi punto</p>	<p>Oferta formativa</p>

de vista, una maestría es lo que te orienta y te dice mira este es el conocimiento, en química tu tiene todos estos temas disponibles, están ahí; hazlo tuyo, pero no es que tú te lo sabes todo, simplemente te enseña de que trata la química y qué hay en la química, para mí eso es una maestría. Ahora, ¿que sí es útil? claro que sí es, sumamente útil, porque luego que yo hice mi maestría los contenidos que yo trato aquí en media, luego que yo hice la maestría yo puedo ir luego de dar una clase yo le digo a los muchachos de manera sencilla pregunten y lo hago sin el miedo, porque a veces hay maestros que le dicen a los muchachos pregunté en el mismo maestro estas rogando que el muchacho no pregunté, y por aquí han pasado estudiante; aquí había un estudiante que cuando yo daba los temas de química tema a veces me hacía preguntas que los compañeros de ella pensaban que lo que ella me estaba preguntando en una torpeza, porque a veces hay estudiantes que se adelanta mucho más allá del contenido que se está tratando, porque hacen pregunta compleja y gracias a Dios yo la podía responder gracias a la maestría. Entonces en la parte laboral y eso me ha ayudado y hemos tenido buenos resultados en las olimpiadas luego que yo hice la maestría.

Moderadora: ok, le voy a responder a feliz, ya que hizo la pregunta para no dejar pasar la oportunidad; como hemos venido hablando y precisamente de eso se trata mi investigación de la formación permanente y es que un maestro no puede quedarse con un nivel solo de licenciatura, sino que debe seguir formándose de manera permanente y dentro de las actividades formales pues uno va alcanzando algunos niveles, ya después que realizas la maestría quieres seguir capacitando, ¿pero qué significa un doctorado en un área específica? Mi doctorado es en el área de educación entonces tomamos una línea de investigación, una persona egresada de un doctorado en una línea de investigación; se convierte en una persona con conocimientos de investigación en esa temática de manera específica, pero eso no se queda ahí, ese doctor ya después de haber alcanzado su título debe seguir investigando, investigando. El doctorado en investigación. Terminas el proceso de tesis que es como requisito para obtener tu título y debe seguir investigando y el mayor beneficio que tiene un doctorado es lo que tu aportas a la comunidad científica dependiendo de la temática que tu investigues, en el caso mío es los aportes que yo puedo seguir haciendo luego en educación sobre formación permanente que es el área, la temática que elegí en esta tesis; luego ya que termine esta investigación pues yo para pretendo seguir investigando con relación a esos temas y otros que puedo abordar, y de hecho ya en

<p>el transcurso he tenido que entregar algunos artículos con relación a la formación permanente que son parte de lo que tú aportas a la comunidad científica; recientemente para un congreso hicimos un primer acercamiento y ahí entregamos resultados sobre el tema de la de la formación permanente en los docentes de Secundaria, entonces son los aportes, que por qué no solamente es lo que tú como profesional puedes alcanzar, ósea los conocimientos y la experiencia que adquieres, sino también lo que puedes seguir aportando; porque el que hace un doctorado debe seguir formándose debes seguir entregando a la comunidad científica conocimiento relacionado con eso. ¿Entonces siguiendo con lo que hablábamos de las motivaciones que ustedes tienen para realizar estudios de postgrado?</p>	
<p>Informante 1.1 Sí, yo estaba esperando que mi esposa pasará el concurso y ella era la que me iba a pagar la maestría y yo al ver que todo estaba tronchándose bueno pues yo la voy a hacer, ya gracias a</p>	<p>Requisito de ingreso a la carrera docente</p>
<p>Dios me quedan dos materias de mi maestría en supervisión escolar yo decía que la iba a hacer, pero la posibilidades económica no me lo permitía, pero si en realidad yo hice lo mismo que hice en la licenciatura, me inscribí atento a mis dos manos; eso mismo yo hice, porque fueron muchas veces, las veces que tuve que comerme el pasaje en la licenciatura y como quiera llegar a mi casa, pero una de las de la motivación también, que eso va a ser ya un requisito para la carrera docente; ya e que no es magíster se va a quedar un poquito atrás. Yo creo que todos los maestros ya dentro de poco tiempo ese va a ser uno de los requisitos para entrar a la carrera docente, luego entonces Así mismo voy a voy a trabajar para seguir el doctorado.</p>	
<p>Moderadora: ¿Alguien más relacionado a ese tema?</p>	
<p>Informante 1.5: Lo demás vamos a motivarnos para hacerla</p>	
<p>Moderadora: ¿todavía no han realizado? ¿y qué características debe tener un posgrado para que ustedes los motive a realizarlo, los que todavía no lo han realizado?</p>	

<p>Informante 1.5 Por ejemplo, yo estoy construyendo mi casa, los recursos no son muy favorables, estoy todavía esperando una beca, estoy todavía en espera, estaba trabajando con República digital en capacitación; tanto de manera local como fuera a nivel nacional y eso no me permitía tener el tiempo necesario.</p>	Recursos económicos
<p>Moderadora: ¿pero, para qué un estudio de posgrado llame tu atención, cuáles características debe tener?</p>	
<p>Informante 1.5 Por ejemplo, yo soy del área de informática y a mí me llamó mucho lo que es la tecnología educativa, incluso personas que empezaron a hacerla buscaban de mi ayuda para hacer tarea, entonces yo dije si yo estoy ayudando a persona que la están haciendo que no son del área, yo creo que voy a ir bien.</p>	Relacionado al área de formación
<p>Moderadora: ¿entonces que esté relacionada con su área sería su motivación?</p>	
<p>Informante 1.5 si</p>	
<p>Informante 1.2 Me gustaría mucho, puedo hacer inclinación a dos áreas; me gustaría mucho la de gestión de centro y me gustaría también algo más que tenga que ver con área de Ciencias sociales que es la geografía, sabe ya un poco más profundo.</p>	Relacionado al área de formación
<p>Moderadora: ¿a usted profe, cuáles características debe tener para que le motive a realizarlo?</p>	
<p>Informante 1.4 Bueno mí, lo mismo que han dicho mis compañeros que sea de mi área o puede ser también la parte que usted mencionó en educación general.</p>	Relacionado al área de formación
<p>Moderadora: ¿que esté vinculado a su labor como docente?</p>	

<p>Informante 1.2 Y sería bueno también que el Ministerio como ya va ser un requisito pues tenga un poquito más de flexibilidad para tener su beca, usted sabe.</p>	
<p>Informe 1.5: la mía la han facilitado, pero para otros sectores. Santo Domingo, San Pedro, pero para la UAPA Santiago no.</p>	
<p>Informante 1.2 Eso sería un buen punto porque a veces las condiciones económicas, porque la gente dice “que el maestro que gana”, pero ustedes saben que eso es mensual y a veces lo que no se gana.</p>	Disponibilidad de becas
<p>Informante 1.1 hay que comérselo</p>	
<p>Informante 1.2 exactamente</p>	
<p>Informante 1.5 y yo que estuve pagando la licenciatura de la esposa</p>	
<p>Moderadora: ¿el caso de ustedes que ya se motivaron y ya han terminado o están realizando un estudio de postgrado por qué ustedes eligieron ese posgrado que realizaron o realizan? Informante 1.1 Principalmente porque aportar a la comunidad educativa porque uno dice yo no me voy a quedar aquí, yo voy a seguir estudiando, pero los estudios que uno realiza es para la comunidad educativa principalmente sus estudiantes.</p>	Transferencia a la practica
<p>Informante 1.3 Miren, después yo caí en la educación. Desde antes, cuando yo estaba estudiando hay una frase que utilizan refiriéndose a los maestros; y yo siempre o sea esa frase son frases que yo nunca he querido escucharla una de esas frases que la digan de mi persona; una de esas frases es “y mira disque es maestro” y otra cosa que los estudiantes dicen “el profe hoy me dio un tema que ni él se lo sabía” esa es otra frase que yo no quiero que los estudiantes digan de mí, si yo no sé un tema, yo me autoformo primero y luego doy el tema. Entonces en ese sentido yo siempre quise, yo me di cuenta que en la Universidad por ejemplo uno estudia biología y química, pero al fin de biología y química prácticamente no te dan nada;</p>	Prestigio profesional, actualización personal

<p>lo que te dan es introducción como de dos biología y química que eso para uno ir a secundaria no es suficiente, le dan más lo que es pedagogía, entonces en ese sentido yo sentía la necesidad que necesitaba más conocimiento en el área naturales, entonces quise hacer la maestría. Claro está que también doy biología y física que quizá es un momento necesitaría más formación, pero para uno es un poquito tedioso por el asunto tiempo uno siempre está en las aulas. Siento que el Ministerio debería de darle un poco más de facilidades a uno con los horarios, cuando uno está haciendo una maestría por ejemplo y toca a ciertas horas del horario de trabajo cómo que es tedioso hasta para darle el permiso a veces es un poco complicado.</p>	
<p>Informante 1.1: y eso está en el estatuto docente el permiso para los estudios</p>	
<p>Moderadora: así es. ¿Ustedes han mencionado algunos de los beneficios de ese tipo de estudios, algún otro beneficio que ustedes puedan mencionar que tiene el realizar estudios de posgrado?</p>	<p>Beneficios económicos</p>
<p>Informante 1.1: claro, el que tiene realizar una maestría tiene beneficios económicos nivel y usted sabe que si usted tiene una posición económica la acondiciona más la vida.</p>	
<p>Moderadora: En este sentido, hemos concluido ya esta era nuestra última categoría de la formación de posgrado. Me siento sumamente agradecida por la colaboración de ustedes, por los aportes que han hecho porque todos y cada uno fueron aportando de acuerdo a su experiencia. Me siento sumamente agradecida, espero porque quizás esta no sea la última vez que vuelva a solicitar tarde ustedes quizás no para el mismo tipo de actividad, pero quizás para otras que no puedan servir una investigación. Le agradezco muchísimo el tiempo, sé que han parado sus labores para colaborar en esto, pero creo que independientemente de eso ha sido un proceso de conversación enriquecedor y hay muchas cosas que quizás dentro de ustedes mismo como compañeros de trabajo no sabían y que desconocían y han podido abordar, muchísimas gracias</p>	
<p>Informante 1.3 bueno gracias por tomarnos en cuenta</p>	
<p>Informante 1.2 muchas gracias a usted</p>	

Moderadora

Buenas tardes a todos formalmente, ya tenemos un ratito hablando ahora de manera protocolar, para mí es un placer estar aquí con usted; le agradezco de antemano la disponibilidad, el tiempo que han sacado de sus aulas para compartir este espacio conmigo. Como ya le he dicho estoy aquí con la intención de realizar un grupo focal para mi tesis doctoral; específicamente ahora estoy trabajando con el primer objetivo que tiene que ver con “caracterizar las experiencias de formación permanente que tienen los maestros del nivel secundario” ya le comenté el tema “proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa los docentes de Secundaria” y este primer objetivo vamos a levantar la información a través de los grupos focales; a mí me gustaría comenzar hablando acerca de las diferentes categorías que emergieron del marco teórico y la primera categoría que tenemos aquí es la autoformación: esta primera categoría hace referencia a todas las actividades realizadas por iniciativa de ustedes de manera autónoma, una iniciativa personal sin que sea motivado por ningún tipo de institución sino, los procesos que ustedes hacen para formarse de manera permanente, entonces iniciando con esta categoría me gustaría que ustedes me cuenten ¿cuáles son sus motivaciones para realizar formación permanente, qué les motiva?

Tabla C2

Descripción protocolar grupo focal 2

Informante	Idea
Informante 2.1 Bueno; básicamente yo entiendo que actualizando conocimientos verdad, actualizarlo conocimientos, buscar nuevas fuentes de saberes en cuando a la práctica, porque quizás la teoría uno la domina bien, pero hay cosas que cambian; entonces la medida que cambian esas cosas también, pues uno tiene que ir adaptándose a esos tiempos y a las nuevas metodologías de trabajo también. Moderadora: ¿alguien más con relación a cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación permanente?	Actualización personal
Informante 2.2 Que también, por ejemplo en mi caso yo siempre vivo actualizando buscando nuevos documentales por ejemplo; en el canal de National Geographic es muy bueno, porque nos ayuda a estar evolucionando nuestro conocimiento y actualizando información que	Actualización personal

<p>tal vez no la tenemos o era un poco pequeña y olvidada y así la vi vamos actualizando y estamos en el día.</p>	
<p>Informante 2.3 Seguir innovando como maestro, seguir buscando nuevas informaciones, adquirir nuevos conocimientos; también aprovechar algunos cursos que el Ministerio de Educación a todos los maestros, aprovechar el tiempo e innovar el maestro tiene que ser una persona innovadora a través del tiempo, tiene que estar acorde con los tiempos. Moderadora: ¿cuáles actividades de formación permanente ustedes realizan de manera autónoma, propia?</p>	<p>Innovación</p>
<p>Informante 2.2 Hay varios canales, si nos vamos con la plataforma de YouTube hay muchos canales muy importantes como el de National Geographic; también en cuanto a la tecnología hay muchos canales que nos pueden ayudar a vivir actualizando esos conocimientos. Mayormente por ejemplo hoy mismo estaba viendo con los chicos un pequeño documental de cómo afecta un poco la tecnología en el día de hoy y ese pequeño documental hablaba del origen cómo fue que fue evolucionando el celular hasta lo que tenemos hoy en día y los muchachos se encontraron “wao, de esa tecnología tan rara hoy en día ya tenemos celular que podemos comunicarnos en cualquier parte del mundo”. Moderadora: y esto puede servirle de doble vía, usted enseña, pero también aprende. ¿Qué otras actividades ustedes realizan?</p>	<p>Búsqueda de información en la web</p>
<p>Informante 2.4 Por ejemplo, debemos de tratar de leer los diferentes textos y hacer comparaciones, hago comparaciones de lo que dice un libro verdadero con lo que dice el otro y buscar siempre el mejor significado de los diferentes conceptos a trabajar. A parte de ver documentales debemos de leer, que en la lectura es que esta la vía por la cual se adquiere el conocimiento; es muy importante también los documentales porque cuando mientras más sentido utilizamos mayor es el aprendizaje, o sea que esas son las fuentes que nos ayudan a seguir avanzando y seguir adquiriendo los conocimientos, las destrezas las habilidades que demanda nuestra educación.</p>	<p>Lectura, comparación de información, búsqueda de información en la web</p>

<p>Moderadora: ok entonces, bueno como todo proceso que realiza, la formación permanente que realiza los docentes ¿pueden tener dificultades? ¿Podrían citar cuáles dificultades se presentan para formación permanente?</p>	
<p>Informante 2.1 Por ejemplo, en el caso de los maestros que tenemos ya muchos años en el campo de la educación. Tenemos una deficiencia casi en su mayoría, diría yo; es en el asunto de la tecnología, el dominio de la tecnología, entonces eso no nos ayuda mucho a actualizarlo, por ejemplo en el caso de la de la Pandemia nosotros aprendimos muchas cosas de tecnologías, pero porque había que aprender sí o sí, pero la mayoría, yo diría que un número muy elevado de maestro enfrenta el problema del uso de la tecnología y de la resistencia al cambio; porque entonces tampoco queremos aplicar en ese ámbito para poder aprender y darle continuidad a los nuevos conocimientos. Moderadora: Así es, ¿cuáles otras dificultades podemos citar que se presenten al momento de desarrollar actividades de formación permanente?</p>	Resistencia al cambio
<p>Informante 2.5 En ese mismo tenor que habla Luis, con relación a lo que es involucrarnos con la tecnología; hay un factor tiempo verdad que nos afecta, tanto en el docente que tiene años y años en el servicio puede tener 20, 25. He escuchado decir de algunos maestros que ya para qué se van a formar si ya tienen tanto tiempo en educación, o sea no le interesa el conocer más allá de lo que ya tiene en conocimiento, entonces entendemos que el factor tiempo no importa, tenemos que romper esa barrera, tenemos que dedicarnos a lo que estamos haciendo y ponerla en práctica, porque realmente no solamente es conocer y leer y buscar si no lo vamos a poner en práctica con nuestros estudiantes de nada nos sirve, porque no podemos ser o adquirir conocimientos para nosotros mismos sino para ser multiplicadores de ello. Moderadora: ya que la profe mencionaba el factor tiempo ¿Qué tiempo le dedican ustedes a este tipo a estas actividades de formación permanente al día a la semana? ¿Cuánto tiempo dedican a formarse?</p>	Tiempo, transferencia a la práctica
<p>Informante 2.1</p>	Herramientas tecnológicas, tres horas por semana

<p>Yo recientemente hice un curso sobre, un curso taller sobre uso y dominio de las TICS para la implantación de la educación en la actualidad y tenía una duración tres horas por semanas, porque se hace un horario de 6 a 7 tres días a la semana; ósea después que uno sale de trabajar aprovecha una hora y uno da su taller, y recibe buenos conocimientos porque son muy elementales; quizás para quien lo sabe y tiene dominio es fácil, pero para los que todavía no tenemos dominio acabado, pleno; pues interesante, es importante.</p> <p>Moderadora: y con las diferentes aplicaciones tecnológicas que hay ese dominio nunca es pleno, porque a medida que uno cree que sabe algo surgen otras aplicaciones, ya usted conoce una la maneja muy bien, pero entonces sale otra diferente y siempre hay algo que aprender en asuntos tecnológicos, siempre hay algo que aprender. ¿ustedes creen que formarse de manera permanente tiene alguna ventaja? ¿Podemos citar algunas de las ventajas que tiene formarse de manera permanente?</p>	
<p>Informante 2.5</p> <p>El saber, el conocer; por qué cuando conocemos somos mejores profesionales, podemos ayudar a otra verdad en las debilidades que presenta y como dije anteriormente tenemos que ser multiplicadores, si yo aprendo algo me gustaría que Willy lo conozca y pueda ser de ayuda para él y para todos mis colegas o sea no solamente quedarme yo el conocimiento sino ponerlo en práctica. Cuando decías de la formación, antes de surgir lo que es la Pandemia me interesé por un curso de herramientas digitales; que inclusive me cayó justo terminando el del Ministerio, el de desarrollo de las competencias y ahí me hacía un choque, tenía que dividir el horario y aprendí muchísimo, realmente y por eso me interesé en la maestría de tecnología educativa la cual ahora he conocido múltiples programas y lo que falta por conocer; realmente es importante porque así podemos implementarlo en las aulas con los estudiantes</p>	<p>Adquisición de conocimientos, Transferencia a la práctica</p>
<p>Informante 2.3</p> <p>Por ejemplo, mañana yo inicio un curso de historia de la República Dominicana eso yo lo encontré en Facebook, un link que me envió un amigo y yo me registré y eso hacía como dos meses, pero anoche me llegó el correo de que dice mañana, entonces yo entiendo que de ese curso yo voy a sacar muchos conocimientos para transmitírselo a</p>	<p>Transferencia a la práctica</p>

<p>mis estudiantes; porque yo me imagino que yo que soy de Ciencias sociales, un curso de historia que yo haga sé que lo voy a sacar múltiples beneficios.</p>	
<p>Moderadora: excelente, ahora pasamos a nuestra segunda categoría formación institucional: en esta categoría tienen que ver con las capacitaciones recibidas desde el Ministerio de Educación, El Ministerio de educación se refiere a la sede, la regional y el distrito que corresponde en esta zona. Para darle inicio entonces a esta categoría me gustaría que ustedes me comentaran un poco ¿qué actividades desarrolla el Ministerio de educación para la formación permanente de los profesores de este este centro, qué ustedes reciben desde el Ministerio de educación como formación permanente?</p>	
<p>Informante 2.1 Cursos, talleres; de hecho, creo que el último y más importante fue precisamente el de uso de tecnología, de programas y cómo se llama este “cátedras ciudadanas” que es innovador, es nuevo. Eso es interesante, pero más interesante es precisamente la continuidad con la que se va a trabajar, para trabajo ahora de forma presencial sabes que los muchachos llegaron con muchas deficiencias; producto obviamente de los traumas hubo durante todo el año; para solucionarlo comenzamos trabajando con lo que fue la nivelación de los estudiantes y ahí ellos mismos exponían la necesidad de estudiar de manera presencial, porque hay que estar claro algo, los estudiante tiene manejo de la tecnología, pero no de las plataformas de algunas, de algunas de ellas por ejemplo, zoom es fácil de usar; una tontería usar, ellos no sabía usar el principio nada, nada. Moderadora: generalmente los estudiantes tienen manejo de uso del celular o de las tabletas, pero no necesariamente de las aplicaciones tecnológicas.</p>	<p>Cátedras ciudadana,</p>
<p>Informante 2.1 Entonces en ese ámbito ellos estaban totalmente desenfocados, pero gracias a Dios ya hemos, ya de manera presencial las cosas han cambiado para bien. Moderadora: ¿Cuáles otras actividades realiza el Ministerio de educación para la formación de ustedes aquí en este centro que puedan citar? si no nos quedamos en lo que dijo el profe si no hay otras.</p>	
<p>Informante 2.3</p>	<p>Talleres de la semana de la geografía</p>

<p>La semana pasada, el viernes tomamos un taller, tomamos un taller para la semana de geografía que el mes de marzo, muy bueno. Un taller con una bióloga apellido Rosario ahora no recuerdo el nombre, pero con un taller de muchos beneficios, de mucha importancia para la semana de la geografía que es el próximo marzo.</p> <p>Moderadora: ¿me gustaría ahora que ustedes pudieran describir las actividades que se realizan por iniciativa del equipo de gestión de este centro educativo para la formación permanente de ustedes? ¿Cuáles realizan aquí ya de manera interna ustedes como centro educativo y que organiza el equipo de gestión?</p>	
<p>Informante 2.1</p> <p>Precisamente en esa de cátedras las ciudadanas trabajaron a principio de mes. El 26 del mes pasado enero; se trabajó ese y cada vez que hay cursos o información interesante en cuanto a la formación pues, se hacen aquí, se multiplica, ellos toman el curso y lo multiplican a nosotros y lo trabajamos bien.</p> <p>Moderadora: ¿alguna otra formación que realicen de manera directa aquí el equipo de gestión con ustedes? ¿o es la que se hace en forma de cascada desde el distrito hacia los centros educativos? Ok, para estas formaciones que ustedes han mencionado que tienen que ver con los talleres o cursos que el Ministerio de educación envía y que el centro educativo reproduce ¿cómo se organiza el tiempo para desarrollar las actividades de formación aquí?</p>	<p>Multiplicación en forma de cascada</p>
<p>Informante 2.1</p> <p>Conforme a la duración del curso o taller; Por ejemplo, en el último que se dio trabajamos tres días, conforme a la duración; por ejemplo, el anterior a ese, pero esa ya no era propiamente de la gestión del centro, ese fue desde el Ministerio fue mucho más intensivo, eso tuvo dos etapas y fue bastante largo, Republica Digital y duró bastante.</p> <p>Moderadora: ¿los temas que más frecuentemente se tratan estas formaciones de curso o talleres que ustedes reciben aquí en el centro educativo?, ¿las temáticas, los temas que más comúnmente se tratan en este tipo de formaciones que ustedes hacen aquí a lo interno usted cómo maestro con el equipo de gestión?, ¿hay reuniones semanales o mensuales para formarse? ¿Tienen ese tipo de reunión? y en este en este tipo de reuniones se realizan temas formativos?</p>	<p>Por la duración del taller</p>

<p>Informante 2.1 no siempre</p> <p>Moderadora: ¿y las veces que se realizan cuáles son las temáticas a las que va dirigida?</p> <p>Informante 2.1: generalmente va dirigida a un área específica, ya sea en español, de matemáticas sociales, dependiendo de la necesidad que tengamos; por ejemplo, mayormente tenemos la necesidad básica de lectura y escritura todavía en niveles altos y estamos tratando de trabajar en esa parte. Esa es la temática que trabajamos.</p>	<p>Diferentes áreas</p>
<p>Moderadora: ok, ya dijimos que se realizan dependiendo de la duración del curso o del taller, esa sería la frecuencia. Entonces pasaremos ahora a nuestra tercera categoría; en esta categoría están todas las actividades formales que ustedes como docente realizan, pueden ser cursos,, talleres, seminarios, conferencias o diplomados; pero aquí aquellos que no están relacionados al Ministerio de Educación sino que ustedes lo realizan por cuenta propia, que pueden ser relacionados o no a su área de desempeño, ¿me gustaría que comenzamos hablando cuáles han sido sus experiencias en este tipo de formación?</p>	
<p>Informante 2.1: Bueno en mi caso, qué es prácticamente obligatorio porque aparte de ser maestro soy abogado, tengo que mantenerme actualizado; la experiencia es muy buena, pero el trabajo es tremendo para mantenerse. Por ejemplo, la semana pasada hicimos un curso sobre Criminología, con anterioridad a ese hicimos uno sobre estadística. Continuamente vamos buscando la forma de mantenernos actualizado en cuanto a la que es el área jurídica; hay una ventaja con eso y es que la Suprema y el Colegio Dominicano de Abogados siempre planean una agenda de cursos y les avisan a los afiliados; miren este está abierto ¿desean hacerlo? en tal horario, hay disponibilidad de tiempo también y también de manera presencial se pueden hacer, están las dos formas sincrónicas o asincrónicas.</p> <p>Moderadora: ok, ¿cuáles más, sus experiencias con relación a talleres, diplomados, congresos o seminarios?</p>	<p>Actualización personal</p>
<p>Informante 2.2: Bueno. En mi caso, hoy mismo estaba investigando sobre un curso que, estaba chequeando en INFOTEP sobre el diseño de edición para docentes, es decir crear audiovisuales, nosotros como maestros crearlo de una forma vamos a decir bien para luego presentarla, ya sea a los estudiantes o algún canal de YouTube que uno</p>	<p>Actualización personal , Transferencia a la práctica</p>

<p>tenga; creo que este curso a cualquier maestro le puede gustar, también me he estado actualizando con lo que tiene que ver la tecnología como en mi carrera; siempre viendo cursos por lo menos que no sean bastante cargado, base de datos, de redes, etc., pero hay que mantenerse actualizado esos conocimientos porque en el caso de la tecnología ya hoy mismo ha salido algo nuevo y si yo no lo estudio, quedó atrás.</p> <p>Moderadora: Así es, ¿otras experiencias con talleres o cursos?</p>	
<p>Informante 2.4</p> <p>Por ejemplo, hay una plataforma que se llaman Miríada que siempre ahí dan cursos muy interesantes, hice uno en lo que es derechos humanos porque entiendo que debemos de conocer cada día más, también un diplomado en relaciones personales que pienso que también es muy importante porque nos ayuda a saber relacionarnos y a saber convivir que es tanto lo que hace falta que la persona está perdiendo ese eso de saber relacionarse y convivir con los demás, y me he interesado por esta área para lo que es información personal y como ente social para seguir motivando a otros a que también lo realice.</p>	<p>Adquisición de conocimientos, Crecimiento personal, motivación a otros</p>
<p>Moderadora: muy interesante esta información que ustedes han mencionado. Bueno, ustedes han hablado de qué le motiva a hacer esos cursos o talleres de manera ya fuera de lo que es la formación del Ministerio de educación o el del centro educativo; la profe decía que, como agentes sociales para aportar a la sociedad, a los estudiantes. ¿Cuáles otras motivaciones ustedes tienen para mantenerse formados?</p>	
<p>Informante 2.4</p> <p>Como persona también debemos mantener esta capacitación, esta búsqueda de la información; ya que la sociedad demanda de persona que tenga el conocimiento y el que no tenga el conocimiento pues se va a quedar atrás, entonces para seguir escalando y para seguir estando a nivel debemos de formarnos</p>	<p>Actualización profesional</p>
<p>Informante 2.3</p> <p>Además, que la formación es continua no nos debemos de parar; siempre debemos seguir innovando, siempre tenemos que estar investigando por lo mismo que dice la compañera Yahaira, la sociedad nos está mirando y lo está vigilando, porque la sociedad piensa que los maestros no tenemos una vida social, una vida personal ellos;</p>	<p>Escalafón docente Reconocimiento social</p>

<p>piensan que solamente lo de nosotros en la escuela y de ahí nosotros no podemos salir, entonces tenemos que seguir actualizando, aprendiendo, innovando para la misma sociedad, porque nos viven observando.</p>	
<p>Moderadora: De esos cursos talleres o diplomados que ustedes han realizado ¿cuál elemento le han resultado más significativo, que ustedes puedan recordar?</p>	
<p>Informante 2.5 Bueno yo hice no un diplomado, un taller con Educa en el 2020 que fue el modelo híbrido; donde yo aprendí muchas cosas en ese taller, y aprendí algunas plataformas que desconocía que después la pude poner en práctica en la virtualidad con los estudiantes, me llamó mucho la atención esa parte del modelo híbrido donde podemos adaptarnos a la a cualquier situación ya sea la presencialidad o sea la virtualidad, pero que para ello como decían nuestros compañeros tenemos que formarnos, porque si no conocemos lo que tenemos en nuestra mano o las herramientas no la vamos a poder aplicar de la mejor manera, entonces cuando uno opta por estos cursos es para crecer para poder multiplicarlo con los estudiantes, ya uno conoce bueno, pero ya es Power Point ahora Genally que yo puede hacer su presentación ahí y tienen más sentido, entonces uno va innovando; nosotros nos quedamos sorprendido de los talleres que nos imparten por cosas que desconocemos, pero cuando también venimos al aula y los estudiantes ven algo nuevo, pues también se impactan, entonces es muy importante esas capacitaciones para que podamos crecer como profesionales. Moderadora: ¿y cómo valoran ustedes ese tipo de experiencia?</p>	<p>Transferencia a la práctica, crecimiento profesional</p>
<p>Informante 2.1 Muy positiva, muy positiva para nosotros, porque motiva a seguir la búsqueda del conocimiento que es algo continuo, todavía uno termine sigue buscando conocimiento porque sigue estudiando, para ofrecer más siempre y tratar de hacer mejor trabajo Moderadora: en el caso suyo que se va a retirar muy joven Informante 2.1 no tanto, no tanto</p>	<p>Ampliación del conocimiento</p>
<p>Moderadora:</p>	

<p>Estamos ya entonces en la última categoría; esta categoría hace referencia a la formación de posgrado, aquí podemos hablar de las especialidades, maestrías, doctorados que ustedes realizan o han realizado o están realizando, me gustaría que nos cuenten ¿qué motivaciones tienen ustedes para realizar estudios de postgrado, ¿qué les motiva a realizar estudios postgrado?</p>	
<p>Informante 2.5 Realmente, a mí me motivó lo mismo de la virtualidad, porque me estresa mucho con relación al año virtual o al año y medio virtual que tuvimos con los estudiantes y manejar técnicas de virtualidad muy importante; siempre quería hacer una maestría en el área de matemática cuando impartía en matemática, no se dio la oportunidad; entonces al llegar la tecnología me interesé por hacerla la maestría en gestión de la tecnología educativa. He aprendido bastante de las aplicaciones que hay y de los diferentes tipos de herramientas que podemos utilizar con nuestros estudiantes, o sea; me motiva a que yo domine algo que yo esté en el día a día, no me motiva a hacerla porque bueno porque quiero tener un título ahí de maestría no, sino algo que yo pudiera ejercer o sea teniendo el título, pero que lo puede ejercer. Sabes que a veces hacemos una carrera porque quizá es la que está en el momento o porque es la que más competencias tiene, pero algo que te guste y que tú lo puedas desarrollar. Moderadora; ok, ¿alguien más puede comentar sus motivaciones para realizar estudios de postgrado, usted que está haciendo una maestría en naturales qué le motiva a realizar este tipo de estudios?</p>	<p>Transferencia a la práctica</p>
<p>Informante 2.3 Por ejemplo, la maestría que estoy haciendo es en química para docentes; entendiendo que la química es parte de nuestra vida entonces debemos de o en lo particular quise entender mejor todo lo referente a dicha asignatura para poder entonces a poder hablar con firmeza de ella. Porque cuando uno desconoce entonces se convierte en ignorante y no sabe expresar con exactitud lo que uno quiere decir, entonces eso me motivó porque es muy bonita, porque es algo que vivimos a diario y muchas veces ni siquiera sabemos, entonces la química para adelante.</p>	<p>Transferencia a la práctica</p>

<p>Moderadora: así es, ¿los que todavía no han realizado estudios de postgrado? ¿todos tienen estudios de postgrado, aquí? ok muy bien, entonces los elementos que debe tener ese estudio de posgrado para que ustedes le lleven atención? o sea la profe decía que a ella le motivó el año de la pandemia porque sintió que necesitaba la tecnología para poder desarrollar sus clases, entonces un elemento que ella encontró interesante para elegir este posgrado es que le puedan suplir una necesidad de acuerdo a lo que ella comentaba ¿qué otra cosa ustedes ven en un estudio de una especialidad, una maestría o un doctorado que a ustedes les llama la atención para realizarlo, que es eso que debe tener?</p> <p>Infórmate 2.3 Esta grabación es suya, ¿verdad?</p> <p>Moderadora: Si, esto es interno de nosotros aquí lo que ustedes expresan como les dije ahorita es para uso específicamente de la investigación.</p>	
<p>Informante 2.3</p> <p>Mire profe, yo le voy a ser sincera, con la motivación que tuve para hacer la especialidad en ciencias sociales fue es que fue en la PUCMM y yo quería ir a la universidad, el prestigio de la universidad. Cuando me ofrecieron la beca que fue que la ofreció el distrito y participe, pero era porque era en la PUCMM que yo quería participar quería hacer la especialidad en ciencias sociales, pero a través de que estábamos dentro de los estudios fue de mucho conocimiento, conocí muchos maestros especialmente cubanos que son muy buenos. Tuve maestra cubana que cogió casi una hora para hacer la historia de ella y yo me impacté porque a veces uno habla de Cuba y ni siquiera lo que habla, es lo que viven allá; entonces fue de mucho conocimiento, conocí muchas amistades, muchos maestros y conocí el plantel PUCMM que yo quería conocerlo, yo quería ir allá, yo quería ir allá para yo ir allá, donde hasta en el baño había aire acondicionado; en un pabellón en un área, yo quería estar allá.</p> <p>Moderadora: ok, muy bien. Esa es precisamente la idea que ustedes puedan contar sus experiencias con relación a lo que han vivido, ¿qué tipo de beneficio entonces ustedes entienden que ustedes obtienen al realizar estudios de posgrado?</p>	Reconocimiento institucional
<p>Informante 2.5</p> <p>La remuneración por parte del ministerio que ellos toman en cuenta de que uno se especializa, ya sea por medio de una beca o sea porque uno mismo pague su maestría</p>	Beneficios económicos

<p>o su posgrado es algo que en una parte requiere de esfuerzo, pero al final se recupera se remunera.</p> <p>Moderadora: remuneración económica, ¿aparte de la remuneración económica que otros beneficios ustedes pueden encontrar en la formación de postgrado?</p>	
<p>Informante 2.4</p> <p>Se amplía nuestro horizonte cultural, se nos abren nuevas puertas; podemos ir a Universidades optar por trabajar allá y con esa titulación podemos hacerlos, ósea que es excelente.</p>	<p>Ampliación de los conocimientos, oportunidades de trabajo</p>
<p>Moderadora: ok, muy bien esa es la última categoría y esta es precisamente la última respuesta que tenemos aquí. Agradezco a ustedes el tiempo que me han dedicado, que hayan salido de sus labores, que hayan tomado este tiempo para compartir conmigo es muy significativo, luego más adelante cuando requiera de sus aportes nuevamente no quieran imaginarse que vengo para acá a hablar con ustedes y a pedirles su colaboración; para mí es muy importante y estas experiencias que ustedes han contado es lo que va a enriquecer el trabajo que estoy haciendo, porque de eso se trata de que se puedan plasmar las concepciones que tienen ustedes directamente, porque quien más para contar que el propio maestro que es quien vive los procesos, así que muchísimas gracias</p> <p>Público: gracias profe</p>	

Moderadora;

Arrancamos, ahora sí. Buenas tardes, maestros; como ya preliminarmente hablé con ustedes con relación al motivo de esta visita aquí es que realicemos un grupo focal para hablar sobre un tema en específico, que en este caso será el primer objetivo de mi tesis doctoral la cual está titulada “El proceso de transferencia de la formación permanente a la práctica educativa” entonces el primer objetivo es: “caracterizar las experiencias de formación que tienen los docentes del nivel secundario”. En el grupo focal vamos a hacer la especie de conversación con relación a categorías que están del marco teórico de la tesis; la primera categoría que tenemos es la autoformación y aquí hace referencia que ustedes realizan de manera autónoma, por motivación propia y que no están relacionadas directamente con la que envía la institución donde ustedes trabajan, entonces para iniciar me gustaría que pudiéramos hablar aquí ¿ de cuáles son la motivaciones que ustedes tienen para realizar este tipo de capacitación o de formación, qué les motiva a ustedes formarse de manera permanente?

Tabla C3

Descripción protocolar grupo focal 3

Informante	Idea
<p>Informante 3.1 Una motivación que está con nosotros siempre es; no quedarnos atrás, estar actualizado. Principalmente en este tiempo del COVID-19 hemos tenido que implementar lo que son el uso de las TIC, entonces no hay mejor forma que buscar tutoriales, en buscar personas que estén capacitadas que nos puedan dar un taller, una conferencia donde podamos manejar o bueno sí ya lo manejamos por lo menos perfeccionar un poquito más porque nuestros estudiantes están al día a día con lo que es la tecnología y no podemos quedarnos obsoletos ya con esta nueva actualización. Entonces esta es una cosa que nos motiva bastante para estar a la par con los estudiantes, una de las herramientas que mayormente tenemos es YouTube; en donde tenemos un sinnúmero de tutoriales ahí, que sacamos de nuestro tiempo que es bastante ocupado, pero aun así separamos este tiempo para capacitarnos en lo que es Classroom, Moodle, Team, Zoom, Google meet; o sea un sinnúmero de herramientas que es la que utilizamos para poder interactuar con los estudiantes, entonces a través también de buscar esos amigos, compañeros que tenemos a nuestro alrededor ya sea de trabajo, personal o vecino, entre otros; que nos aportan de sus saberes, que son Master en esto de la</p>	<p>Actualización personal, transferencia a la práctica, personas capacitadas, herramientas tecnológicas, aprendizaje en pares, redes sociales, televisión.</p>

<p>tecnología, pues también sacamos este tiempo para que ellos no puedan capacitar, nos orienten, nos motiven y nos enseñen otras herramientas que ellos utilizan para su trabajo, para sobrevivir en todo ámbito; entonces ellos nos aportan de su tiempo también ocupado y nos dan estas orientaciones. Aparte de talleres con una escucha en las redes principalmente en Facebook o en WhatsApp publican tal taller o en la televisión también publican talleres sobre estas tecnologías y uno se motiva para ir a la par con los estudiantes.</p>	
<p>Informante 3.2 En mi parte; capacitarme me sirve más que obtener los conocimientos, vamos a decir en diferentes áreas no solamente en la lo que tiene que ver con lo tecnológico. Me ayudan a ejercer mi función como docente con mayor eficacia, pero también como persona me permite tener esa satisfacción de que lo que hago, lo hago para que los estudiantes obtengan esos conocimientos significativos. Es importante siempre capacitarse, estar actualizado hoy día; donde los estudiantes tienen la oportunidad de estar en el mundo de las informaciones, entonces nosotros como maestro no nos podemos quedar detrás.</p>	<p>Adquisición de conocimientos, eficacia, satisfacción personal, transferencia a la práctica, actualización personal</p>
<p>Informante 3.3 En mi caso, yo podría decir que me gusta estar actualizada, porque ya como conversó una de las compañeras estamos en un mundo ahora muy competitivo; el mundo de la información y de la tecnología, entonces si nosotros como docentes nos quedamos detrás ¿qué le va a nuestros estudiantes que tienen toda la tecnología a su alcance, que indagan, que conocen, que leen, que buscan, que practican? entonces si nosotros como docentes no nos actualizamos, pues quedamos desfasados frente a ellos y ese es en cuanto a la parte de actualización para la labor docente. En cuanto a lo personal, yo soy una obsesionada con el estudio, esto ha sido como una trayectoria a todo lo largo de mi vida; yo no puedo estar sin estudiar, cuando yo estoy sin capacitación me siento como vacía, me siento como que me falta algo; esa es la palabra, porque fue un hábito que yo tengo de siempre estar actualizada con algún curso, no tiene que ser necesariamente en el ámbito educativo, pero siempre me gusta estar con alguna capacitación porque no sabemos al final de nuestras vidas como vamos a concluir, pero también no sabemos eso que practicamos fuera ¿cómo nos puede servir para nuestros muchachos? porque por ejemplo si me corresponde un taller, un día que un maestro no pudo asistir; tengo base, tengo conocimiento para entonces poder aprovechar ese tiempo con ellos y transmitirle algún conocimiento, o sea que esas son las dos vertientes</p>	<p>Actualización personal y profesional, hábito de estudio</p>

<p>que yo abarcaría actualización, y en la parte personal que me gusta como tal estar actualizado, esas son mis dos motivaciones. No puedo estar sin estudiar.</p>	
<p>Informante 3.4 Dos características que debe tener el maestro es la innovación y la actualización. Hoy en día se habla mucho de lo que es la calidad educativa, aprendizaje. Pero si un maestro no se mantiene actualizado, no se mantiene, no está al día con todo lo de las TICS como mencionaba mi compañera anteriormente, entonces no puede desarrollar buenas estrategias; porque estamos en un mundo bastante competitivo hoy en día y pues para los estudiantes poder adquirir u obtener un aprendizaje significativo. Todo se basa en cuanto al maestro, todos los cursos que se mantiene realizando para poder desarrollar buenas estrategias, buenas actividades de enseñanza y aprendizaje.</p>	<p>Actualización personal, transferencia a la práctica</p>
<p>Informante 3.5 Bien, yo estoy bendecido entre las mujeres. Realmente me llega a la mente oyendo el tema y fluyendo, me llega mucho la mente, me llegan dos frases a la mente, dos frases filósofo. Me llega una que le dijo Eraclito “nadie se baña dos veces en el mismo río porque todo fluye” y me llega la de Sócrates que dice “ni siquiera sé que no sé nada”. Eso de decir yo sé, es muy complicado porque el saber tiene muchas formas y cambiante; y de hecho ya se habla de inteligencias múltiples, de diversas formas que somos inteligentes, no hubo una sola unitaria. Y todo eso me hace pensar y de eso hablaba exactamente con un grupo de estudiantes a los que me dirigía y a los que les decía que ya ni siquiera nos llamamos docentes, nos llamamos facilitadores; porque el yo llegar a un salón de clases y decir “yo voy a enseñar” eso es muy pretencioso. Yo creo que uno lo que va es a guiar un proceso, en el que los individuos se están embarcando; entonces ya no tanto yo voy a enseñarles, o sea sino que yo voy a guiarle, yo voy a hacer uno que va a facilitar el proceso, te voy a guiar quizás diciéndote por allí se llega a tal sitio, si se va por ahí te va a dar tal resultado, aquí vas bien; ¿verdad? porque ciertamente estamos en mundo de la información, pero no sabes buscar la información pertinente puede hacer que uno se pierda en tanta información. Entonces yo creo que eso, esas son una de las cosas como que me motiva a mí a aprender; quizás tener una buena fuente de consulta, quizás tener una buena biblioteca, quizás tener acceso a buena información, preocuparme ¿cuáles son las innovaciones que hay en mi área</p>	<p>Fuente de consulta, ampliar la biblioteca, acceso a información de calidad, actualización profesional</p>

<p>y otras también que son afines? ¿verdad? para poder más o menos relacionarme. Y eso que pienso que es muy valioso a la hora de enseñar.</p>	
<p>Moderadora: algunos de ustedes mencionan algunas de las actividades que realiza para esa autoformación y que ustedes de manera personal hacen. La profe hablaba de YouTube, de algunos tutoriales, también mencionaba conferencias y que solicitaba ayuda a personas que tienen algún conocimiento. ¿Alguna otra actividad que ustedes realizan para formarse de manera permanente que pudiéramos citar aquí?</p>	
<p>Informante 3.5 Mira, básicamente cómo hablábamos de que estamos en el mundo de la información. Ahora mismo no hay excusa para no aprender. Porque hay mucho contenido y mucho contenido bueno que aparece aún en la web, incluso hay, incluso yo he visto últimamente que han estado haciendo publicidad de universidades extranjeras que ofrecen información gratuita no formal. Por ejemplo, ellos te dan un taller de 5 o 6 días acerca de un tema específico y eso es muy valioso porque son personas con una formación académica pertinente que te la dan, no es cualquier persona ¿verdad? y tú aprendes mucho realmente y puedes implementarlo.</p>	<p>Disponibilidad de información</p>
<p>Informante 3.3 En mi caso, me gusta indagar y leer. Yo soy muy buena lectora en ese sentido. Si hay algún tema que nos compete como tal o que le compete a uno de mis compañeros pues yo trato de investigar, me documento con él, lo leo, descargo mucha información para tenerla en mi celular particular, no solamente tener acceso a ella con el Internet, porque si un día no tengo Internet ya no tengo información, yo las descargo y cada x tiempo yo repaso, y repaso mis archivos también; porque en educación nos bombardean mucha información y a veces tú tienes información de todo tipo y muy beneficiosa, pero como tú no la repasas, se te olvida que está ahí. Entonces a mí me gusta cada vez que tiempo mis carpetas que tengo en mi computadora las voy a abriendo y voy viendo cuales libros tengo ahí, cuales actualizaciones de talleres pasados que nos dieron y vuelvo y me actualizo.</p>	<p>Investigación, lectura, repaso de información</p>
<p>Informante 3.5 Y mira una cosa más para culminar ahí y dar paso a las demás compañeras. Todo profesional y obviamente, implica el docente, debe tener una buena fuente bibliográfica de consulta, tú</p>	<p>Lectura</p>

<p>tienes que tener libros. Y hay informaciones que, como docente, no podemos darnos el lujo de perdérsela porque son, o sea hay que saberlo, hay que saberlo y hay que invertir en libros, pues hay que invertir en literatura; porque siempre se ha dicho eso “el profesional que no lee no a ningún lado.</p>	
<p>Informante 3.1 Otra plataforma que es muy buena para capacitarse es la radio, que no ha pasado de moda. Allí lleva una diferente panelista que quizá tú no en ese momento no está interesado en eso y te encuentras con un panelista interesante y haces tus apuntes que te pueden servir también para la práctica.</p>	La Radio
<p>Moderadora: Bueno, hemos escuchado sobre esos procesos que ustedes realizan, las actividades y todo eso. ¿Se presentan algunas dificultades para formarse de manera permanente? ¿Se le ha presentado alguna limitación?</p>	
<p>Informante 3.1 A veces el tiempo, pero cuando tú deseas actualizar tu deseas actualizarte tu rompes esa barrera, pero muchas veces queremos hacer diferentes cursos a la vez y no podemos por los mismos cuestión del tiempo, pero lo que hacemos es priorizar. Capacitarnos en lo que está en el top en el momento y luego los demás y capacitándose uno dependiendo el interés.</p>	Tiempo
<p>Moderadora: ¿de las ventajas que ustedes pudieran citar de ese tipo de actividades de formación? ¿Ustedes creen que tiene alguna ventaja?</p>	
<p>Informante 3.3 La primera sería de lo que hemos estado hablando, actualización; esa es una de las mayores ventajas, nos permite estar actualizado en lo que está ocurriendo en nuestro mundo actual y sobre todo a las informaciones y nuevas tendencias que son importantes.</p>	Actualización personal
<p>Informante 3.5 Porque si está actualizada vas a tener mejor proceso con tus estudiantes que también se actualizan.</p>	

<p>Informante 3.3 Y mayores competencias, tener las competencias necesarias para realizar nuestra labor de calidad cómo hablaban ellas dos ahorita.</p>	<p>Actualización profesional</p>
<p>Informante 3.2 Y que ahí también eso le va a permitir a los estudiantes salir más capacitados porque tú estás capacitado para enseñar o guiar a ellos en el proceso.</p>	<p>Actualización para la practica</p>
<p>Informante 3.4 Y otra cosa es que la capacitación lleva a lo que es la innovación, que, aunque sean términos parecidos son un poco diferente también, porque imagínese un maestro que no esté, no se mantiene innovando cada día. Se estanca en lo que es su tradicional. Entonces sacar los estudiantes de lo tradicional, ya cuando van a una fase, ya como la Universidad es un poco difícil que uno pueda.</p>	<p>Actualización, innovación</p>
<p>Informante 3.3 Ahí entra también la motivación. Cuando tú te capacitas, tú vienes con nuevos bríos, tú tienes cosas nuevas y eso hace que tú hagas un trabajo como con más alegría, más motivación, con más entrega.</p>	<p>Motivación</p>
<p>Informante 3.5 Y es precisamente por eso que será que, yo he notado algo que se da que cuando tú te topas con docentes que no hace formación continua es porque ellos no están motivados y no les gusta la docencia, porque cuando ellos están inmerso en ese mundo, ellos van en línea recta a buscar lo que necesitan para ser mejores docentes.</p>	<p>Motivación</p>
<p>Informante 3.2 Entonces en esa parte ¿Cómo puedes motivar a un grupo de estudiantes cuando tú no estás motivado? ¿cómo tú, le dices que sigan, que llegan a la Universidad por la importancia que tiene la educación, si tú no estás motivado tú mismo como profesional?</p>	<p>Motivación</p>
<p>Informante 3.1 Iba a mencionar la motivación porque como ya tenemos todo en la mano, no podemos decir que ya nada es difícil, si no hay motivación, pues no te vas a capacitar.</p>	<p>Motivación</p>

<p>Moderadora: ok, Muy bien. Hemos concluido la primera categoría y ahora pasaremos a la segunda formación institucional: dentro de esta categoría se refieren a todas las capacitaciones que ustedes han recibido desde el Ministerio de Educación, el Ministerio de Educación, en sus diferentes instancias, la sede central, la regional de educación y el distrito educativo, entonces para iniciar ahí en esta categoría, me gustaría que ustedes me contaran o nos contarán ¿qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente de los docentes de este centro educativo? o sea para ustedes.</p>	
<p>Informante 3.3 En el caso del centro, entramos en lo que es la República Digital, esa es una capacitación que recibimos durante todo un año y la de uno a uno; que era también como una continuación de esta misma capacitación de la República Digital, era obligatoria. Entonces, esa en esa parte, no prepararon cuanto a tecnología, ahí no se facilitaron todas las herramientas que Mendy dijo anteriormente, por eso no te las voy a citar nuevamente y nos equiparon con los equipos “valga la redundancia” que necesitábamos para la Pandemia. En mi caso, recibí una semana con INICIA, preparándonos para saber cómo tratar a los estudiantes en estos momentos de Pandemia, otro taller que recibimos con: Bueno fue INICIA nuevamente en Santo Domingo, donde nos llevaron. Ellos tenían como un día de talleres, entonces ellos tenían diferentes departamentos, tú ibas y mirabas el listado de los talleres y tú seleccionaste cual tu querías; En mi caso, estuve en uno tecnología, uno de motivación, creo que era. Y otro de juegos, como de juegos; como de la parte lúdica que es el mismo juego, pero ellos lo enfocan con otro nombre que en este momento no recuerdo, ¿otra capacitación?</p>	República Digital, talleres
<p>Informante 3.1 Hay capacitación también de la innovación; para aprender a innovar, que han venido desde el Ministerio de Educación, también sobre liderazgo, sobre ser, sobre las competencias; hubo una específicamente de las competencias que no recuerdo exactamente el nombre, pero han venido muchos.</p>	Innovación, liderazgo, competencias tecnológicas
<p>Informante 3.3 Sí, ese mismo día de la Pandemia estábamos haciendo dos paralelos. Desarrollo de competencias Tecnológicas. ¿no sé, ya en esa parte entra del distrito? Que siempre nos</p>	Competencias tecnológicas, cátedras ciudadanas, jornada de capacitación

capacitan en cada jornada. Nos capacitaron recientemente en cuanto a la Cátedras Ciudadanas, entonces también cada maestro recibió su capacitación.	
Moderadora: Ahora me gustaría que ustedes me pudieran contar ¿cuáles actividades o describir aquellas actividades que realiza el equipo de gestión de este centro para la formación permanente de ustedes como maestros?	
Informante 3.2 ¿Actividades que ellos realizan para que nosotros estemos? En esa línea podemos ver, que hacen talleres de capacitación, por ejemplo, en el área que los maestros tengan debilidad. También están los grupos pedagógicos que ahí se socializan, que hacen cada mes; para de ahí a donde los maestros interactúan, intercambian ideas sobre las estrategias y actividades a realizar, que cuál le funciona mejor aquel maestro, que cual podemos implementar.	Talleres de capacitación, grupos pedagógicos
Moderadora: ok, ¿alguna otra?	
Informante 3.3 A parte de lo que transmitimos, esa no es la palabra; alguien que me ayude con la palabra. Multiplicamos lo que aprendemos en el distrito; por ejemplo, el distrito nos dio el taller de las cátedras ciudadanas, entonces nosotros somos multiplicadores.	Formación en cascada
Moderadora: ok ¿para esas formaciones cómo se distribuye el tiempo?	
Informante 3.2 A través de una planificación del grupo de gestión, se planifica cuando se van a hacer, en qué horario que no afecte a lo que era la docencia.	Planificación del equipo de gestión
Moderadora: ¿y con qué frecuencia mayormente se hace?	

<p>Informante 3.2 Los grupos pedagógicos se hacen mensualmente y las otras actividades dependiendo como surjan, como fluyan; si el Ministerio manda una capacitación, bueno pues se organiza y se hace el tiempo que se puede realizar.</p>	Mensual
<p>Moderadora: ok, ¿generalmente cuáles son los temas que más se tratan en estas capacitaciones?</p>	
<p>Informante 3.2 Cuando hablamos de las capacitaciones, por ejemplo, que vienen del MINERD traen consigo su tema a tratar. Por ejemplo las cátedras ciudadana ya vamos a enfocarnos en eso, pero ya en lo que tiene que ver con la con los grupos pedagógicos se habla siempre del proceso de enseñanza aprendizaje, en qué podemos mejorar, que podemos cambiar para que vaya a favor de los estudiantes.</p>	Proceso de enseñanza-aprendizaje
<p>Informante 3.1 Otro de los temas que se ha tratado es el plan de mejora, la planificación; para que esos que tienen experiencia a los que llegan nuevos puedan adquirir mayor dominio sobre lo que es la planificación, también el llenado de los registros. Implementar cualquier proyecto de centro que sea de prioridad en ese momento, cómo se va a hacer, cómo se va a trabajar, alguna actividad extracurricular también que se vaya a hacer en el centro. Todo esto se trata.</p>	Plan de mejora, planificación docente, llenado de registro, planificación de actividades.
<p>Informante 3.2 Entonces va a surgir como dice mi compañera, que sí, aunque vengan del Ministerio, pero si surge una inquietud en los en los maestros; entonces el grupo de gestión ahí actúa, entonces hace sus talleres o esa capacitación basada en la inquietud que tiene el docente.</p>	Por la necesidad de los docentes
<p>Moderadora: ok, muy bien. Pasamos ahora a la tercera categoría que tenemos actividades formales: en esta categoría hacemos referencia a los cursos, congresos, talleres o diplomados que ustedes realizan pero que no están relacionados con los que envía el Ministerio, sino que ustedes lo hacen de forma externa, pero son actividades formales.</p>	

<p>Entonces dentro de esta categoría me gustaría que ustedes me cuenten ¿cuáles son sus experiencias con relación a este tipo de formación?</p>	
<p>Informante 3.1 En mi caso como docente ya la quería escalar un poquito más y ahí fue donde inició una maestría en gestión, donde me gusta esta parte y donde entiendo que puedo colaborar de una forma más amplia y decido capacitarme en lo que es la maestría; luego hicimos un taller personal en la Universidad de la UAPA donde allí nos forman como líderes, esto alrededor de un año. Y ya son motivaciones a parte del Ministerio que uno le interesa para poder ejercer mejor su función y que alguna vez le toca escalar pues ya poder tener un dominio más amplio de esta área.</p>	<p>Escalafón docente, ejercer mejor función, mayor dominio del área</p>
<p>Informante 3.2 De mi parte, también como mi compañera. Al principio me motive a hacer una maestría en gestión de centros educativos y eso me ha llenado de mucha satisfacción, porque a través de esta he podido conocer todo lo que tiene que ver con una dirección de los centros educativos, el manejo; y eso me ha servido además de mi satisfacción personal, seguir escalando, seguir indagando lo que tiene que ver con educación. Además de eso he estado haciendo otros cursos a través de INFOTEP, eso va en el área en lo que tienen que ver con la tecnología, también estuve haciendo un diplomado sobre alta gerencia y actualmente estoy haciendo un curso de oratoria esa es por la escuela vocacional. Todo eso me sirve porque soy inquieta, me gusta siempre estar en algo que me pueda ayudar a seguir adelante como mi formación continua.</p>	<p>Escalafón docente, formación continua</p>
<p>Moderadora: dentro de esta categoría nos vamos a quedar en los cursos congresos, seminarios y diplomados porque más adelante en la formación de posgrado ahí veremos entonces ya la maestría. ¿alguien más, experiencias que han tenido con relación a los cursos talleres?</p>	

<p>Informante 3.4 En mi caso, luego que yo termine en la Universidad (la licenciatura) soy como Esther; no me gusta quedarme, me tengo que mantener estudiando, aproveche ahora mismo la oportunidad para hacer un curso de inglés por inmersión. Todavía no estaba nombrada, pero yo dije “bueno; yo voy para una escuela, no sé en qué área me vayan a poner, me gusta en inglés”. Aparte de eso hice unos cuantos, diplomados, también de estrategias, de innovación, también de liderazgo he hecho ya unos cuantos, que me han permitido desarrollar y poder desenvolverme un poco en el ámbito educativo.</p>	Ejercer mejor función
<p>Informante 3.1 Dicen por ahí que uno no sabe nunca de qué va a vivir, entonces esto motiva a uno a ser diferentes cursos. Por ejemplo, en mi caso; de masaje, de globo, de maquillaje, de oratoria, de inglés, de conducción (aprender a manejar). Son cosas que le sirven a uno para el diario vivir.</p>	Aprendizaje para la vida
<p>Informante 3.3 En mi caso, voy a citar los últimos cursos porque son las últimas experiencias, porque yo aproveché el tiempo de Pandemia; como no estábamos trabajando de manera presencial podía darle la oportunidad a uno de hacer muchos cursos. Entonces yo aproveche a INFOTEP, que tiene muchas facilidades virtuales, presenciales; entonces yo estaba en las dos modalidades. Ahí hicimos tapicería 1 y dos o sea que podemos poner un taller, tengo globos en ese estoy inscrita recientemente, pintura, bisutería, el de maestra de ceremonia, Estamos esperando un curso metodológico para ser facilitadores de INFOTEP. Me faltan otros, pero no los recuerdo. Bueno, contabilidad, costo y otros que no recuerdo.</p>	Actualización personal, aprendizaje para la vida
<p>Moderadora: y para ustedes realizar esas formaciones, hablaron del tiempo de Pandemia como las clases no eran presenciales tenían que estar más tiempo para dedicarse a formarse; ¿aparte de eso qué otra cosa les motivó a ustedes realizar esos cursos, talleres o diplomados?</p>	
<p>Informante 3.3 En mi caso. Todo lo que está en mi casa, por ejemplo, yo tengo muebles que lo hice yo; es como la necesidad de que no quiero algo y lo quiero para mí, lo quiero personalizado tengo la opción de yo misma realizar las cosas que voy a utilizar en casa. Me da la oportunidad</p>	Crecimiento personal, pensión temprana, proyecto de vida

<p>como dijo ella de crecer como persona, hoy estamos aquí mañana no sabemos, no sabemos de qué vamos a vivir al final. Nos preparamos, en mi caso, por ejemplo, yo estoy haciendo una base para cuando yo me pensione; yo siento como voy a presionar joven, entonces yo tengo que cuando yo me pensione, que quizás sea menos de cincuenta años o cincuenta y algo; yo tener otra opción para no estar en mi casa como así, vacía. Porque como les dije ahorita yo tengo estar en algo, siempre entonces por ejemplo ya con todos esos cursos yo tengo la posibilidad de si quiero poner una tapicería; la pongo, quiero vender bisutería; lo hago, si quiero hacer el de costura; puedo, o sea que puede estar activa, aunque esté pensionada puedo estar activa ya en un momento más adelante de mi vida.</p>	
<p>Informante 3.1 Otros de los beneficios que aporta uno prepararse para la vida hacer estos cursos es que muchas veces tu necesita un servicio y esas personas que le que le pueden dar ese servicio en el momento no pueden, pero si usted está preparado en esa área pues usted mismo se prepara sus servicios, usted se da su autoservicio.</p>	Autoservicio
<p>Moderadora: cuando en esos cursos taller han sido en otro ámbito no relacionado al de educación ¿y qué elementos le da un resultado a usted más significativos de los últimos talleres que han hecho ya sea dentro o fuera del ámbito educativo? Que ustedes puedan citar ¿algunos elementos que le hayan parecido significativo dentro de este esas formas actividades formales que ustedes han realizado las relacionadas al ámbito de la educación y aquellas que no han sido relacionadas al ámbito de educación, aquellos elementos que ustedes puedan recordar relevantes?</p>	
<p>Informante 3.3 Mira a mí me, yo vi y comprobé cómo nosotros vamos a clase y la metodología que usa en INFOTEP, es muy parecido a la parte técnica, incluso su planificación es muy parecida a la que ella usa que es diferente a la usan los maestros académicos y a mí me gustó mucho la organización; la organización como tal de INFOTEP y como ellos sigan su programa, que, aunque como estudiante quiera que ellos le den otras cosas no ellos están enfocados en ese programa de desarrollo. Entonces yo veía eso como digno de reconocimiento y vi lo como una fortaleza que tiene ese Instituto en cuanto a la capacitación que ofrece.</p>	Metodología del docente, organización,

<p>Informante 3.1 Otro elemento ellos tienen es la organización, que ellos son bastante organizados y la innovación que ellos siempre tienen para motivar a todos sus participantes a que no se les salgan de su grupo.</p>	<p>Organización, motivación del facilitador, innovación</p>
<p>Informante 3.2 ¿Eso es solamente en el ámbito de los que son fuera de los de educación? digo como ellos, yo he visto en el INFOTEP especialmente porque yo aproveché como Esther y en vacaciones también me formé en varios cursos; como en Excel, también hice el de tecnologías, pero además de eso la motivación que tienen, yo incluso dije “uno debe copiar de estos maestros” o del que me tocó a mí; porque me tocó en los dos cursos. Él te llamaba de forma personal, él te seguía, el de motivaba que tenías terminar esa tarea y eso te dice a ti que él tiene mucho interés de que tú aprendas, aunque tenga otras razones, pero es motivante. Si uno, por lo menos la mitad de lo que ellos hacen uno como maestro lo hiciera con los estudiantes, de verdad que valiera la pena; un resultado diferente.</p>	<p>Motivación del facilitador</p>
<p>Moderadora: Ok, excelente. Bueno ya ustedes han hablado de cómo valoran esas experiencias, qué importancia tienen en este tipo de formaciones. Pasaremos entonces ahora a nuestra última categoría; la formación de posgrado aquí si vamos a hablar.</p>	
<p>Informante 3.3 Me gustaría anexar la capacitación que tuvimos en INICIA también en cuanto a “Todos a Bordo” que fue un programa maravilloso para nosotros poder reiniciar la docencia presencial. Todo lo que nos facilitaron, todo el material, toda la documentación en cuanto al COVID-19 fue maravilloso.</p>	<p>Talleres de INICIA</p>
<p>Moderadora: Entonces pasaremos ahora a la última categoría, cuarta y última categoría; aquí si tenemos los estudios de posgrado especialidad. Maestría, doctorado y todo lo que se realiza después de haber alcanzado una titulación como licenciado o ingeniero en alguna de las áreas. Entonces aquí, me gustaría que ustedes me cuenten ¿qué les ha motivado a realizar estudios postgrado? las profes ya hablaban, los demás ¿si tienen? y pudieran comentar en ese sentido. ¿Cuáles son sus motivaciones en cuanto a los estudios de postgrado?</p>	

Informante 3.5

Realmente, tengo posgrado tú fuiste mi compañera. Tengo una maestría en orientación y psicopedagogía ¿y que me motivó a hacerla sería básicamente? tú sabes que cuando uno se embarca en un proceso, uno tiene muchas dudas y uno necesita respuestas. Por ejemplo, a veces hay estudiantes que me han preguntado, incluso estudiantes de la Universidad me han preguntado a veces ¿profe y qué importancia tiene una maestría? y yo siempre le digo a ellos; mira, uno nunca va por el conocimiento para encerrarse en cuatro paredes, porque se supone que tú vas a hacer algo con eso, eso es cómo para tu implementarlo en cierto aspecto de tu vida y por eso siempre les digo, cuando ellos por ejemplo hacen un grado, una licenciatura; ellos tienen muchas dudas y muchas veces empiezan a embarcarse en lo laboral, en la práctica y todo eso. Justamente cuando toda esa duda abrumba la mente del nuevo profesional, ahí es donde tiene que embarcarse en un crecimiento que tenga que ver con su formación intelectual y educativa. Por ejemplo, en mi caso yo pude dar muchas respuestas a mucha inquietante; por ejemplo, tú sabes que uno viene de un área, por ejemplo, un área clínica, una psicología clínica; luego se hace una habilitación docente, luego una que otro en formación continua corta en el área y entonces luego viene la gruesa ¿verdad? Recuerdo que un profesor que me dio clase en la en la habilitación docente “Gregorio Guzmán” él nos dio (psicología educativa y desarrollo humano) nos dio en la habitación. Él nos decía a nosotros “el profesional del área de la conducta, los que están aquí; tienen que irse corriendo a hacerse su maestría en psicopedagogía o en psicología educativa” ¿por qué? Porque ustedes van a un centro educativo a tener contacto con la realidad en el día a día y ustedes van a necesitar respuestas a muchas cosas que se le van a presentar. Hay muchas cosas que se le pueden presentar ¿y donde ustedes consiguen esas respuestas? justamente en la formación superior que va de manera subsiguiente, entonces eso me motivó a mí a ir de inmediato; porque tenía que hacer como si fuera un cambio de lenguaje en mi mente, un cambio de lenguaje. Por ejemplo, el clínico habla de patologías, pero el educativo tiene que hablar de situaciones de aprendizaje; ¿vez? Como que no es el mismo lenguaje y hay que visualizar las cosas desde otro punto. Obviamente que en las escuelas a veces hay cosas que trascienden lo educativo y llegan a lo patológico, pero uno debe tener verdad como el norte o los lentes de un educativo y eso me movió a ir rápido a formarme en esa área.

Ofrecer respuestas, relacionarse con el área de trabajo

<p>Informante 3.3</p> <p>En mi caso; mi fascinación, mi adicción a los estudios me ha ido como llevando de una a otra. Yo entré a educación con una ingeniería, entonces el mismo sistema me forzó a hacer la habilitación docente y creo que fue lo más maravilloso que me pudo ocurrir; porque gracias a esa habilitación entonces eso me abrió las puertas para una especialidad a nivel internacional de la Universidad Georgetown con extensión en la UNC Universidad del Norte de Colorado. Entonces ahí hice mi especialidad en lectoescritura; porque en ese momento yo estaba en una básica y era lo que había demandaba. Entonces pasé mi periodo allá y como te digo, una cosa fue llevando a la otra. Cuando regresé de allá, ya mi hermana y las amigas me tenían inscrita en una maestría de gestión. Entonces fue como un proceso continuo, habilitación, especialidad, maestría. Mi deseo de capacitación y de mantenerme actualizada pues la misma vida me lo organizó y yo feliz de la vida, porque así aconteció. Entonces el proceso fue continuo, muy agradable, muy maravilloso me aprendí cosas que yo nunca en mi vida y viví que pensé que iba a realizar y eso me ha permitido mantenerse como siempre; con el amor que quizás no pensaba que le iba a tener educación; como venía de una ingeniería y en un momento que. Relató esta historia que quizás no tiene nada que ver, pero quiero aclararla. No entendía qué educación era mi vocación, por eso hice otra carrera; ya mi hermana maestra y decía que no iba a ser lo mismo que ella. En mi familia hay muchos maestros “yo no quiero ser maestra” entonces la vida me llevó. Y mira cómo estamos 17 años después, estamos involucrados en lo que sí nos gusta, lo realizamos día a día y lo realizamos con amor, que es quizás lo más importante en todo este proceso.</p>	<p>Inclinación a los estudios, actualización</p>
<p>Informante 3.4</p> <p>Actualmente me encuentro cursando ya el último ciclo de la maestría en supervisión educativa para pasar a la tesis ya al ciclo que viene. Y pues algo que me ha motivado bastante es que puedo escalar más allá de las aulas, pero algo más aparte de eso es, que me permite a mí colaborar con los demás compañeros desde en mis conocimientos en esa área y aparte de eso también, desarrollar estrategias ¿en qué sentido? por ejemplo, si estoy haciendo mi maestría en supervisión educativa; yo puedo conocer los estándares lo que me exige el Ministerio de una manera más profunda y de esa forma también colaborar con los demás compañeros y con los alumnos, porque así también le puedo ofrecer que ellos puedan obtener lo que es un aprendizaje significativo</p>	<p>Escalafón docente, colaborar con otros, desarrollo de estrategias, transferencia a la práctica</p>

<p>Moderadora: Ok, ¿cuáles características debe tener un estudio de posgrado para que a ustedes les llame la atención? ¿Cuáles son esas características claves que ustedes visualizan en un estudio de postgrado para que sea, para que ustedes se motiven a realizarlo?</p>	
<p>Informante 3.5 Lo primero que yo diría es que tiene que ser de mi área, porque gracias al señor que Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología ya está regulando eso. Ellos te dicen a ti “ mira si tu eres de una área no incursiones a otras, sigue creciendo de manera lineal” aunque hay profesionales que sí son multifacéticos; eso es otra, eso es diferente, pero lo primero que sea de mi área y que tenga una temática actualizada, y que tenga quizá que la metodología y las personas que lo van a impartir; que estén capacitados, que estén organizados; porque uno procura eso, uno va a ser formado y uno procura que aquellas personas que te van a formar sean la prueba evidente de que la formación funciona.</p>	<p>Relacionado al área, temática actualizada, competencias del facilitador</p>
<p>Informante 3.3 En mi caso yo me enfoqué también, ya que estaba en la educación, me enfoqué en estudiar los relacionados con educación; porque de nada me servía tener una ingeniería, tener una licenciatura por allí. Porque prácticamente yo estaba en tres aguas; contabilidad, ingeniería y educación; entonces como que de nada me servía ese sinnúmero de cosas y al final no estar enfocada en una. Entonces como ya estaba en educación me enfoqué en educación y todo lo que hice fue en educación. Ya la especialidad fue en educación, la habilitación para educación y la maestría también ya en gestión; cuestión de que tuviera el aval para yo hacer un buen trabajo en esa área.</p>	<p>Relacionarse con el área de trabajo</p>
<p>Informante 3.1 Una característica que debe tener una maestría, postgrado o doctorado es que te ayuda a crecer. Porque para eso tú lo haces para estar, tener mejor conocimiento, mejor manejo, poder colaborarle a los demás de una forma más amplia ya que aquí, tú vas a adquirir mejores conocimientos.</p>	<p>Crecimiento profesional,</p>
<p>Informante 3.2 En ese mismo orden, yo creo que la formación en el área de maestría, como dicen mis compañeros debe estar a fin con la educación, ya que eso es lo que ejercemos, pero también</p>	<p>Relacionado al área, competencias del facilitador</p>

<p>en esa área que vayamos a capacitarnos la persona tenga el dominio sobre los contenidos y que sea actualizado, sea algo que esté en el momento que le permita uno estar actualizado.</p>	
<p>Informante 3.5 Elvia, tú sabes que también quisiera agregar en esa parte; por ejemplo, muchas veces y lamentablemente uno oye muchos compañeros a veces decir, yo voy a hacer una maestría para que me apliquen el incentivo, pero ellos están dejando de lado, nada más están viendo un bienestar económico, pero están dejando de lado el conocimiento. O sea, el incentivo es un resultado que viene de haberla hecho, pero mi principal motivo es mi formación; yo necesito formarme. Entonces yo pienso que a veces eso más o menos evaluarlo, porque también yo tuve la oportunidad junto con otro compañero, de hablar en una ocasión aquí con lo que iban a concurso; darles unas pequeñas orientaciones sobre principalmente el tema de la entrevista y todo eso, de cómo tener éxito en una entrevista. Yo les decía que muchos de los nuevos postulantes a las aulas piensan que ellos trabajan para cobrar, pero ellos no trabajan para cobrar, ellos trabajan para prestar unos servicios que tienen remuneración. O sea, no se debe olvidar nunca lo que hay entre en medio del cobro y lo que yo hago; porque a veces como que es muy monetario y cuando es muy monetario se deja de lado el proceso.</p>	<p>Adquisición de conocimientos, necesidad formativa</p>
<p>Moderadora: entonces esas dos características el conocimiento y la remuneración económica podríamos decir que serían los beneficios de este tipo de formación, ¿o algún otro podríamos hablar?</p>	
<p>Informante 3.5 Cuando uno hace la maestría son muchas cosas que pasan, por ejemplo, tú tienes más oportunidades. Por ejemplo, ahora mismo estás cursando un doctorado y lo que te permitió llegar allá es tener una formación de posgrado. Como que eso, lo económico si está y la capacitación también; todo puede aparecer y figura como un beneficio.</p>	<p>Oportunidades de trabajo,</p>
<p>Informante 3.2 Sí, pero también la parte personal. Como persona, como profesional te hace sentir muy bien; que tú no solamente te quedaste rezagado, que tú seguiste con una educación continúa preparándote en el área que tú te especializaste.</p>	<p>Satisfacción personal y profesional</p>

<p>Informante 3.5 Mira, finalmente ya. Logró recordar una frase, un enunciado que dijo un maestro; estando yo en la licenciatura en UAPA. Un maestro dijo “que la mejor inversión que tú pudieras hacer en educación” ni siquiera los hijos decían, es una buena inversión porque yo tengo unos hijos que no se parecen nada a mí y él decía eso por lo siguiente; eso nunca se me olvidó. Él decía, por ejemplo, hay artículos que son costosos; por ejemplo, un teléfono. Tu inviertes una gran parte de tu salario en adquirir un teléfono costosísimo y viene un ladrón, un delincuente y te lo roban y ya no tienes nada, pero el conocimiento, ¿puede alguien robártelo? incluso pueden insistir “dámelo o te mato” y aun si te matan se van contigo. Entonces finalmente lo que tú aprendes es lo que llega a ser la constitución de tu ser; tú te transformes con el conocimiento y eso no tiene precio, la verdad que no.</p>	
<p>Informante 3.3 Y la motivación Elvia también, el mismo sistema te ha llevado a ella; porque antes un bachiller era lo máximo. Ser bachiller era lo más grande que podía existir, luego era la licenciatura; tú en cada pueblo encontrabas uno o dos licenciados, luego lo nuevo era la maestría, pero ahora ya está el doctorado. Ya casi todos tenemos maestría tiempo, entonces hay cosas que el mismo sistema, la misma actualización de todo mundo te ha llevado a tu mantenerte actualizado, el mismo sistema.</p>	Actualización profesional y personal
<p>Moderadora: si, así es. Ahora hay un estudio llamado postdoctorado que se realiza después de haber realizado el doctorado y que a medida que los años están pasando; las capacitaciones, las exigencias son también diferentes y se van incrementando y siguen titulaciones. Y no sabemos de aquí a que nosotros salgamos del sistema educativo que otras van a haber, entonces es muy importante estar abierto a ellas, porque este es el trabajo y en el cual debemos formarnos.</p>	
<p>Informante 3.5 Pero yo pienso que eso está muy bien, porque la percepción que se tiene del ser humano en psicología evolutiva o del desarrollo; es que el aprendizaje comienza en el nacimiento y culmina en la muerte. Lo que creemos en la eternidad creemos que aun después de la muerte sigue habiendo aprendizaje en el otro plano, pero lo que yo digo de eso es, tocando ese tema</p>	Formación permanente

<p>es; yo pienso que es bueno que siempre haya formación continua porque así somos y así debemos ser. Gente que aprende y que sigue aprendiendo.</p>	
<p>Moderadora: entonces con este último aporte que ustedes han hecho hemos concluido lo que es el grupo focal relacionado con la formación permanente y las experiencias de formación que ustedes tienen. Le agradezco muchísimo que hayan tomado su tiempo, que hayan venido lo que no estaban en el centro a colaborar en este espacio de socialización. Yo pienso que aparte de que ustedes me están haciendo un gran favor porque me está sirviendo para recolectar mis datos en la tesis, también ha sido enriquecedor porque no hemos escuchado; experiencia que quizás no conocías y eso puede hasta motivarnos a nosotros mismos dentro de este proceso educativo que estamos realizando. Así que muchísimas gracias.</p>	

Tabla C4*Descripción protocolar grupo focal 4*

Informante	Idea
<p>Informante 4.1 Bueno, muy bien. Buenas tardes. Queridas colegas. Yo siempre he dicho que todo profesional es como cuando a ti te gusta el dulce, que no te cansa o te gusta una comida específica. Así mismo, es la formación permanente. Siempre uno quiere estar innovando, quiere estar a la orden del día, con la iniciativa que surge y la innovación es que surge. Entonces, también la ansiedad que se crea, por tu ver una estrategia diferente, cómo aplica una estrategia diferente y para eso entonces uno empieza a indagar en diferentes fuentes. ¿Cómo lo aplico? ¿Cómo lo hago? Empieza la interrogante qué hago, si lo hago, cómo me va. Entonces la investigación teórica, entonces, está de la mano. Desde que yo empecé a formarme en el área de educación. Tenía un amigo que nos facilitaba algunos materiales. Y desde ahí, entonces asumimos la posibilidad de tener a mano el material que prácticamente de tener, un manual para el maestro. Yo creo que esa fue mi primera inquietud. Y le recuerdo, le pregunté a esa persona. Mira, yo tengo, te voy a recomendar un texto muy bueno, manual para docentes y yo creo que ha sido mi Biblia en el sentido del docente, en mi práctica pedagógica. Entonces, a partir de ahí, cuando quiero hablar un tema, un tema pedagógico, un tema de aplicación. Entonces, a partir de ahí, indago más. En la intención de siempre está buscando, de rellenar ese vacío que crea entonces la ansiedad como yo te decía, cuando uno o sea es el diabético, la ansiedad de comer dulces. No se le sacia, no se le quita. Entonces el caso de nosotros, los docentes que queremos siempre sacar el mejor provecho a los estudiantes, es esa ansiedad de conocer nuevas estrategias y de seguir indagando.</p>	Innovación, ansiedad por el aprendizaje, manual del docente

<p>Informante 4.2 Mi motivación o mi deseo, siempre de preparación, empezó desde hace muchos años porque yo estudié educación, pero no ejercí educación hasta el 2013 que fui a concurso. Una vez que entro a educación, veo y siento la necesidad de prepararme para poder ayudar a mi comunidad. Y siempre veía, como ese vacío en algunas situaciones pedagógicas y yo decía que nunca quería hacer una maestra más. Sino que el estudiante que pasara por mi mano tuviera esa formación que necesita en el desarrollo social de la vida misma. Entonces empecé afianzar mis conocimientos, empecé hacer diplomado, hacer cursos, empecé a formarme académicamente, otro nivel. A ver esas situaciones que se generan en el aula, que a veces se pueden controlar cuando uno tiene esa formación adecuada y siempre visto el aula como ese lugar, ese espacio para crear un ser diferente. Siempre ha estado en mí el deseo de que el que me rodea, el que esté a mi alrededor, aprenda cosas nuevas. Siempre ha sido muy lectora, me gusta aprender, me gusta incentivar a esas personas que están a mi alrededor y pienso que uno como ser humano no debe ponerse limitantes. Debe tratar de siempre incentivar en cosas nuevas en cuanto a su preparación, en todo el sentido de la palabra.</p>	ampliación de conocimientos, innovación
<p>Moderadora: ok, ¿alguien más?</p>	
<p>Informante 4.3. Muy buenas tardes. Como ya dijo nuestra colega. El amor hacia lo que uno hace es predominante. Soy de las maestras que amo mi profesión. Eso cada día me impulsa a leer, a profundizar sobre mi área que desempeño. Partiendo de lo que cada día observó en mis estudiantes, la dificultad o problemática en la lectura o lectoescritura, mejor dicho. Trato de leer mucho sobre esta autora, Isabel Solér y Cassani, ya que hacen planteamientos sobre la lectura y eso es una forma que cada día puedo visualizar logros en mis estudiantes. Incentivar la lectura todos los días. Por qué una persona que lee es una persona que cada día se empodera. Y ese es uno de los desafíos que tenemos hoy en día, que la mayoría de los estudiantes no quieren leer, no tienen hábito de lectura. Por eso hago mucho énfasis en la importancia de la lectura, porque es una de las herramientas principales para el aprendizaje. Entonces, cada día trató de profundizar sobre autores que tengan estrategias que me puedan ayudar y reforzar lo que uno sabe. Y también otro tipo de documento, donde uno pueda desarrollar o ampliar las estrategias</p>	Amor por la profesión, lectura

<p>de enseñanza. Pero. Hay algo importante; que el maestro siempre debe leer, debe documentarse porque el siglo cada día es más demandante. Entonces, mientras más uno se prepara, más tiene para ofrecer.</p>	
<p>Informante 4.4 Bueno. Primeramente, en lo personal, a mí siempre me han motivado mi preparación, mi familia, luego y después todo decir que me motiva. Ya que los conceptos son cambiantes, o sea, nosotros estudiamos, pero por ejemplo en mi caso, que soy de informática, hoy sale un programa, pero ya mañana está actualizado y yo debo estar a ese nivel. En el caso, por ejemplo, de los contenidos escolares enseñamos de una manera, pero ya mañana no envían una malla curricular y ya tenemos que cambiar y todo eso nos motiva tanto como persona también porque no solo es lo conocimiento pedagógico, también en lo personal, tú debes prepararte para tener un mejor compañerismo, una mejor forma de tratar y todo eso nos motiva a prepararnos en todos los sentidos de la palabra. Porque no solamente hablando profesionalmente de una carrera yo me preparo, sino que, si tengo diversos conocimientos, puedo enfocarme en otras áreas. Por ejemplo, en mi caso. Yo tengo otro tipo de actividad, yo me preparo, yo me preparo para eso vamos a poner mi caso. Hago un curso de marketing porque tengo un negocio, entonces no solamente en el ámbito educativo, sino en otras áreas debemos motivarnos y prepararnos porque, como decía Yohana, no sabemos de qué vamos a vivir y aunque amemos nuestra profesión a fondo, siempre hay otras opciones que nos llevan y nos motivan a estudiar.</p>	<p>Actualización personal,</p>
<p>Moderadora: Ustedes dentro lo que de lo que ya mencionaba hablaban de algunas actividades que realizan como formación permanente. Hablaban de la lectura como fuente principal, la investigación menciona a la profe Yenny. ¿Cuáles otras actividades ustedes realizan para formarse de manera permanente que podamos citar?</p>	
<p>Informante 4.1 La misma actividad con los estudiantes, una formación permanente, yo la consideré. El tu comulgar a diario con las experiencias de los estudiantes. Yo creo que una de las estrategias más continuas de formación que nosotros tenemos en nuestro quehacer, es en el ámbito laboral profesional. Porque la experiencia de los estudiantes, según tú vas aplicando un contenido, según tú vas aplicando conversaciones, vas interactuando sobre</p>	<p>Convivencia con los estudiantes, aprendizaje por experiencia</p>

<p>su vida diaria, inclusive te sirve hasta para la vida personal, porque tu relacionar las acciones de las familias de esos estudiantes con como tú aplicas las acciones en tu familia, en tu quehacer y yo creo que esa es una de las experiencias de conocimiento más gratificante y que no están teorizadas, pero sin embargo son unas prácticas de vivencias diaria. Te dejan el aprendizaje, porque son las experiencias; aprendizaje por experiencia. Porque lo decía, digo que no están teorizadas porque si cuando vamos a los documentos, tu encuentras teorías de los diferentes autores, tanto en psicología, en pedagogía, en el área misma que es el área de lengua española uno consigue algunas ideas. Yo tengo de referencia, por ejemplo, en mi área que es Bartolo y Roa también, que son maestros del centro donde yo estudié y ellos tratan de manera. Por eso yo creo que mi fuerte está en el análisis y la producción, en ver, identificar y analizar. No solamente un texto, sino hasta la actuación del ser humano. Para entonces tú a partir, porque con un gesto tú identificas, pero como aprendes con un gesto tú investigas a la persona, pero también tú te lucras. Y te lucra en el sentido del conocimiento. Y uno se queda pensando ahí, como a veces un pensamiento frío y pálido, pero que a la vez es lo que te hace crear conocimiento, porque el simple hecho. Entonces es lo que te motiva, como yo decía ahorita, a seguir investigando. Desde que tú ves una acción, te quedas pensándolo, resolviéndolo para entonces, tú vas y lo profundiza con la teoría.</p>	
<p>Moderadora: ¿Alguna otra actividad que no hayamos mencionado y que ustedes realizan para formarse de manera permanente?</p>	
<p>Informante 4.2 En mi caso. En las redes sociales, yo las redes sociales la utilizó para mi formación continua. Los que son talleres. Principalmente en talleres de administración, talleres de contabilidad, porque, aunque yo soy del área de ciencia. Y también talleres que tienen que ver con redacción y eso. Porque en el área de Ciencias nos vamos tanto a lo científico que a veces nos olvidamos de lo narrativo y de otras. Sí, yo he tenido que aprender a ubicarse también en la mente del maestro de español para redactar de acuerdo con cómo debo redactar. Porque a nosotros no nos dan más lo que es práctico. En cuanto a la formación continua la administración, porque yo siempre decía ¿qué es lo que pasa con los maestros que a veces no sabemos planificar? Entonces, como a nosotros, estamos preparando un estudiante para la vida, nosotros tenemos que desarrollarnos para la vida</p>	<p>Redes sociales</p>

<p>misma, entonces todos tenemos que saber ¿cómo nos vamos a manejar? ¿En qué momento? ¿Cómo no vamos a desarrollar? Igual que el idioma. Yo siempre he tenido problemas con el idioma. Y una de mis metas principales es tener conocimiento de un idioma que yo pueda hablar, que pueda traducir un texto en ese idioma, que pueda desarrollarlo y en eso estoy ahora. Porque como profesional debo desarrollarme en otras áreas que me permitan abrir como dicen por ahí; un mercado que donde tú llegues tú puedas saber cómo trabajar en un determinado. Porque hoy estamos aquí, pero nadie sabe qué oportunidades puedan llegar y hasta donde podamos llegar.</p>	
<p>Informante 4.4 En mi caso. Siempre estoy viendo las plataformas virtuales, ayudan mucho en lo personal, por ejemplo, ahí está YouTube, que no solamente los estudiantes, sino uno. Cuando uno tiene conocimiento de algo, uno va y busca un video para actualizarse, porque es que son cambiantes los conceptos, los contenidos, todo. Y cuando nos damos cuenta, los estudiantes están más actualizados que uno, porque cambia entonces. Yo en lo personal, como dice Yohana, siempre trato de ver que está, que no está y a veces no dice eso no me interesa, pero en un futuro tu dice, pero mira lo que yo leí ahora lo estoy implementando. Entonces en mi caso, por ejemplo, ver vídeos en YouTube, en cualquier plataforma, Spotify hasta, en Netflix que hay muchísimas series que son educativas y te ayudan, o sea, hay muchas, muchas, muchas maneras de la iniciativa de uno aprender más.</p>	Plataformas virtuales
<p>Moderadora: y documentales en Netflix muy interesantes</p>	
<p>Informante 4.5 También, por ejemplo, en mi parte, como han dicho, mis compañeras me gustan mucho buscar aplicaciones que me ayudan a trabajar mi área de ubicación porque a veces nos quedamos en los contenidos de enseñarle y norte, sur, este, oeste, pero a mí me gusta trabajar mucho lo que es ubicación. Entonces eso me ha llevado a tener que estar buscando y buscando diferentes herramientas para poder motivar a los muchachos a que ellos puedan concentrarse y decir en qué parte está tal país, tal provincia y me ha dado resultado. Entonces, siempre estoy buscando, indagando a veces le preguntó a compañero que también trabajan en el área, o me pongo a leer y a buscar, y he</p>	Búsqueda de información en la web, plataformas virtuales

<p>encontrado varias aplicaciones que los motiva a ellos, a poder, no solamente ver un mapa, sino que hay en ese mapa y que pueden buscar, entonces eso nos ayuda como persona también a conocer muchas cosas.</p>	
<p>Moderadora: para trabajar ciencias sociales hay muchas aplicaciones muy prácticas, tenemos Google Eart, buenísima. Para trabajarla.</p>	
<p>Informante 5: ellos lo tienen</p>	
<p>Informante 4.1 Tú sabes que hablando de las aplicaciones en Internet. Tenemos una cultura en nuestro país, en nuestro espacio contexto, que el ver siempre uno viendo el teléfono la gente piensa que tú estás chateando, sí. Y yo tengo una manía del teléfono, lo que es el Facebook salen muchas frases, a veces uno las comparte porque se identifica, pero esa misma frase, esa misma teoría que sale en tú la utilizas para el quehacer, para aprendizaje, para el proceso pedagógico de qué hacer. Las películas de Netflix que decían las compañeras. En cada obra, en las obras literarias, cuando la lees, tu profundiza, ahí tú encuentras una teoría de áreas de las diferentes áreas del saber. Puede ser el área ciencias sociales, lengua española, pero también en las películas yo pude ver que tú puedas aprender un tema determinado de área y lo son temas de aplicación. Que le pueden servir más a los estudiantes que tú poner la pizarra cualquier práctica, cualquier actividad y da más resultado. En esa práctica, en ese quehacer, para tú decir de la innovación, estamos innovando, son cosas muy sencillas que uno se va a llenar y qué le van a dar resultados en tu quehacer, pero que la gente lo va a ver cómo algo insignificante o no una práctica en sí. ¿Por qué? porque se malinterpreta el uso de esa tecnología. Al ocio porque son utilizadas para el ocio, pero que al fin y al cabo te sirva porque es lo que llena a ese recurso humano que tu estas trabajando. Y por eso es por lo que vienen muchas interrogantes también con la. Porque a veces es como una hélice, tú recibes de la administración educativa y de la práctica en sí, que el caso de nosotros es la de aula, pero a veces uno se pregunta, y empiezan las interrogantes ¿Y por qué en la administración no se da tal cosa? entonces tú te, tú vas allá a la parte que quizá no es la tuya, pero para tu comprender quehacer entonces te metes a la a la práctica del otro y</p>	<p>Búsqueda de información en la web</p>

<p>ahí, entonces, tú comprendes tu verdadera acción. Es una de las formas, yo creo que más gratificante de poner, de ir actualizando e innovando constantemente.</p>	
<p>Moderadora: de esas actividades que ustedes ya han mencionado que realizan, la lectura, el conversatorio con los compañeros, los videos, los tutoriales, las aplicaciones. ¿Qué dificultades se le presentan para realizar ese tipo de actividades de formación?</p>	
<p>Informante 4.4 Podríamos decir, por ejemplo, cuando tú no tienes Internet, a veces tú quieres buscar una información, investigar o estás haciendo un curso o un taller puede ser del mismo Ministerio o personal y no tienes, por ejemplo, Internet o señal y ya ahí se cae la capacitación o lo que tú estés leyendo. Eso es una dificultad.</p>	<p>Acceso a internet</p>
<p>Informante 4.5 Otra dificultad también es, a veces, el tiempo. Lamentablemente, los maestros vivimos bien ocupados. Quizás uno quiere dedicarle más tiempo a la lectura o ver, pero con tantos compromisos, por ejemplo, ahora estamos en los meses patrios con muchísimas actividades que debemos desarrollar. Entonces tú quieres indagar un poquito, pero se te hace un poquito quizás no difícil, sino con una dificultad para poder dedicarle el tiempo que en verdad necesita para tu leer, para tu investigar, y por eso uno limita como que no nos saca el tiempo y lo hace, pero quizás no era el tiempo que en verdad merece. Cuando uno comienza, por ejemplo, a leer un libro; uno quiere terminarlo, pero por el tiempo, porque tiene que hacer otras cosas. No puede quizás terminarlo por completo, para así decirlo.</p>	<p>El Tiempo</p>
<p>Informante 4.3 Estoy muy de acuerdo con lo que las demás de mis colegas han dicho. Y eso que termina de decir nuestra querida Luisa. Es cierto el tiempo, ya que en educación tenemos mucha carga; en el sentido de que hasta para uno tener un espacio pedagógico para planificar, nos limitamos. Los limitamos y a veces, nuestra familia sufre las consecuencias porque el tiempo que uno tiene para ellos y ve la necesidad. Entonces uno le quita el tiempo a la familia para dar lo mejor de sí mismo. ¿Por qué? porque vemos que el mundo es cambiante y cada estudiante es diferente, aprende diferente, tiene una necesidad</p>	<p>Tiempo</p>

<p>diferente y eso demanda que el maestro cada día viva en constante investigación, escuchando documentales, tutoriales, como ya dijeron los demás maestros. Y es así, me gustaría ver como que ese espacio donde uno pueda tener ese espacio reflexivo, basado en las situaciones, a la vivencia del día a día con nuestros estudiantes y uno pueda cada día, ofrece lo mejor.</p>	
<p>Informante 4.1 En cuanto a las limitantes. Hay una que es trascendental que es el no querer hacer, cuando te encuentras con un recurso que no quieres hacer. Porque hay una frase que dice que no hay nada peor que cuando tú quieras enseñar y el receptor no quiere recibir. Entonces, a parte de esas limitantes de tiempo, de recursos, de la necesidad humana, emocional que nosotros tenemos, como también seres humanos que somos como profesionales. Yo creo que la mayor limitante es la situación social que nosotros tenemos con ese recurso que tenemos, con los estudiantes.</p>	<p>Falta de motivación</p>
<p>Moderadora: ¿qué ventanas encuentran ustedes que tienen para desarrollar formación permanente? ¿Qué beneficios ustedes creen que tiene ese proceso de formarse de manera continua?</p>	
<p>Informante 4.2 Todos los beneficios, porque va a cambiar tu vida, va a cambiar tu estatus social porque ya tú te ves como un ente social desarrollado y yo creo que no hay algo más bonito que tú, sentiste orgulloso de ti por una meta alcanzada, cuando te sientes desarrollado. Y también es como legado que tú le dejas a tus hijos y a tus seres queridos, que a base de esfuerzo tú te has formado.</p>	<p>Orgullo, reconocimiento social</p>
<p>Informante 4.4 Incluso Yoha, hasta los pensamientos. Porque no sé si a usted le ha pasado. Que desde niña o adolescente así nos formaron, con un concepto X o venimos con un contenido x y que es así, y a través de la lectura; de los conocimientos, nos damos cuenta de que eso no es así, incluso puede ser hasta que lo hayamos reproducido hacia otras personas, nos damos cuenta de que no es así, porque tal vez era el pensamiento de una persona, pero eso no se investigó, no se profundizó. Pues para saber si eso que nosotros estamos</p>	<p>Cambio de paradigma</p>

<p>promocionando era así, entonces tiene muchas ventajas porque te pueden cambiar lo que yo he aprendido en Microsoft puede ser que mañana ya sea de otra manera y que yo esté enseñando a los muchachos Word 2003 y ya estamos en el 2020. Entonces eso es lo que yo pienso, que innovar y actualizarse es lo más favorable para uno.</p>	
--	--

Informante 4.1

Quién se actualiza tiene siempre un paso hacia adelante. Y tiene un paso hacia adelante para las oportunidades qué es lo que yo en particular siempre he dicho, estar preparándose es estar preparado para las oportunidades; que todo profesional la busca, pero también estar actualizado es tu poder dar lo mejor de ti, pero también darlo con actualización valga la redundancia. Que lo que ella decía de ejemplo, la colega decía de ejemplo, deje. Un ejemplo tecnológico, pero nosotros tenemos la forma de decir, de dar obras, quizá de la antigüedad, utilizando estrategias de ahora; del momento y se puede interpretar mejor. Yo ahorita estaba poniéndoles, estaba leyendo un texto narrativo a mis estudiantes y digo ¿se está entendiendo?, sí, espérense, que ahora lo que yo les voy a explicar es como yo, lo interpreto y me voy a ir al colmado de mi casa, un simple ejemplo con el colmado de mi mamá, yo les ejemplifiqué a ellos dijeron a sí profe, pero es verdad porque mi abuelo, y entonces ahí empezaron a captar. Entonces estar innovado es estar al nivel de la competitividad y eso yo creo que es lo más importante y tú le transfieres a la familia, porque tú les transfieres a tus hijos esa capacidad de razonamiento que tú va adquiriendo por medio y a la formación de la familia, pero también será transferido a tus estudiantes. Entonces yo creo, que eso es lo más gratificante. Estar actualizado.

Oportunidades de trabajo,
Transferencia a la práctica,
actualización personal, adquisición
de nuevas estrategias

<p>Moderadora; así es</p>	
<p>Informante 4.3 Me gustaría también decir que da seguridad en sí mismo, Porque cuando tú estás actualizado, investigas, tienes el conocimiento, eso te otorga poder estar seguro de sí mismo. También nos permite conocer más al otro. Que a veces dice wao, porque reacciona de esa manera. Porque a veces nuestros estudiantes lo vemos que traen situaciones y según el conocimiento que uno tenga, nos facilita una puerta, una ventana; dependiendo como sea la problemática. Y a la vez, nos ayuda a resolver esta situación ¿Por qué? porque a través de esos conocimientos uno tiene el conocimiento para poder ayudar a otros. Se ayuda, pero también puede ayudar a los demás a resolver situaciones y a comprender al ser humano. Porque son pensamientos diferentes. Pero cada vez que uno va aprendiendo, aprendiendo, más conoce al ser humano.</p>	<p>Seguridad en sí mismo,</p>
<p>Moderadora: Pasamos ahora a la segunda categoría que tenemos formación institucional; dentro de esta categoría hacemos referencia a las diferentes capacitaciones y formaciones que ustedes reciben desde la institución que ustedes laboran, o sea el Ministerio de Educación. Cuando hablo del Ministerio de Educación me refiero a todas sus instancias; desde la sede, la regional, el distrito y el propio centro educativo. Entonces, para darle apertura, por así decirlo, a esta categoría, me gustaría que ustedes me comentaran ¿qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente de ustedes como maestros, o para los maestros de este centro educativo de manera específica?</p>	
<p>Informante 4.5 Mira en esa parte me llama mucho la atención. Porque, por ejemplo, cuando inició la Pandemia. Estábamos quizá un poquito atrás en lo que tiene que ver con la tecnología. Comenzó un curso de República Digital y estábamos recibiendo esa capacitación. Entonces, desde que entró la Pandemia tuvimos que comenzar a en lleno. Lo que nos estaba dando el Ministerio más algo que podemos conocer quizás de otro lado, para poder impartir nuestra docencia. Entonces, yo les decía a mis compañeros por este curso vino enhorabuena, porque quizás tengo que trasladarme, quizás irme lejos un poquito difícil, pero para tu poder desempeñar tu trabajo necesitabas esa herramienta. Entonces</p>	<p>República digital</p>

<p>yo la vi muy buena por parte del Ministerio y a cada uno pienso que también le favorece. Por qué conocer la tecnología es estar en los tiempos que ahora, porque eso es lo que manejan nuestros estudiantes; porque a veces si nosotros nos quedamos atrás se hace un poquito difícil poder enseñar. Entonces esa parte fue muy buena, esa capacitación.</p>	
<p>Moderadora: ok, ¿la capacitación de la República Digital en tecnología? ¿Alguna otra que ustedes recuerden desde las diferentes instancias regional, distrito?</p>	
<p>Informante 4.2 Se dieron talleres de formación al inicio del año escolar, explicando la nueva metodología, como se iba a trabajar. Este taller fue proporcionado por EDUCA y el Ministerio de Educación, pienso que el Ministerio debe entender que el maestro debe estar en constante formación. Y que debe sacar un espacio para la reflexión del maestro, donde cada maestro pueda interiorizar y prepararse. Porque ahí es que está la problemática; que todo se vuelve burocracia. Entonces, para cumplir, para cumplir con el trabajo, pero ¿dónde están los resultados que se realiza? Entonces, el Ministerio debe enfocarse más en el maestro; porque está bien todo lo hacemos por el estudiante, pero todo es en base al estudiante. ¿En qué lugar queda el docente? que es uno de los entes esenciales para que el proceso se pueda dar.</p>	<p>Jornadas de formación,</p>

<p>Informante 4.1 Para la búsqueda de la calidad. Se supone que la institucionalidad asume la formación del docente, del profesorado. Entonces, hemos escuchado mucho de que se han abierto programas para formar a los docentes, becas. Sin embargo, hay una situación que no es de ahora, es desde hace mucho tiempo. Que la gente se queja, los docentes se quejan. Que la formación permanente con titulación; no llegan con la misma rigurosidad, con la misma información para todos. O sea, el que entera; si tu logras enterarte. Entonces yo pienso que las informaciones para ese tipo de formación, debe la institución facilitar las vías para que el maestro que le guste estar innovado en la actualidad pueda alcanzar los niveles de formación. Porque hay formación, hay categorías de formación, hay talleres que el Ministerio ofrece para diferentes aplicaciones pedagógicas dentro de lo que realiza cada docente, pero esas informaciones en sentido general solamente llegan para los talleres que envía el distrito directamente. Sin embargo, la formación a ese nivel no todos los docentes llegan a tiempo, por lo menos no todos se enteran a tiempo.</p>	<p>Acceso a la formación institucional</p>
<p>Informante 4.2 Y también el maestro debe tener la disposición de también estar formándose continuamente. Porque muchas veces si llegan y están renuentes a recibirlas.</p>	
<p>Informante 4.3 En ese sentido que dijera nuestra colega Jenny, yo estoy muy de acuerdo. Porque vemos cada día como el maestro se está preocupando por su formación. Dejando quizás de su presupuesto personal para disponer ese recurso, hacer una maestría, que mayormente está sucediendo. Sin embargo, cuando llega una maestría; como dijo nuestra colega, uno no se entera, no llegan las informaciones. Y llegan, pero quizás se le da la oportunidad a otro tipo de personal que quizás en ese mismo momento no era la persona indicada. Porque el maestro está en las aulas, el maestro debe cada día vivir en constante búsqueda, investigando. Entonces se debe ofrecer mayores oportunidades al docente con relación a la maestría y también en las diferentes áreas. Que es otra de las problemáticas, que siempre "destinada para x área". Entonces, vemos deficiencia y es por eso, porque no se le ofrecen las herramientas, las facilidades como se debe.</p>	<p>Disponibilidad de becas</p>

<p>Moderadora: ok. Me gustaría que ustedes ahora pudieran describir las actividades que realiza el equipo de gestión de este centro educativo para la formación permanente de ustedes como maestro de este centro. ¿Cuáles son esas actividades que se realizan para formar de manera permanente?</p>	
<p>Informante 4.3 Las actividades que mayormente realiza el equipo de gestión van a depender de las situaciones que se presenten, de la necesidad. Cuando nos reunimos en equipo, hacemos un diálogo y si hay x problemática entonces, partiendo de esa necesidad, se trabajan los temas. Dependiendo de las necesidades que tengan nuestros estudiantes y también los docentes.</p>	Intereses de los docentes
<p>Moderadora: ok</p>	
<p>Informante 4.5 Mira ahora recientemente también el equipo de gestión estuvo impartiendo un taller sobre las cátedras ciudadanas, muy importante para nosotros. Ya uno lo trabajaba con los estudiantes en lo que es Moral y Cívica, pero como que estaba un poquito alejado y ahora regresamos otra vez con eso. O sea, el equipo de gestión me preparó ese taller y lo estamos poniendo en práctica, muy bueno porque ahí no hablan mucho acerca de los valores que hemos perdido. Entonces en esa parte también ellos están interesados en que uno se siga preparando.</p>	Cátedras ciudadanas
<p>Informante 4.1 En el caso nuestro que se ha implementado las salidas. Entonces, en ese sentido, también a nosotros se nos ha orientado de manera constante y continua sobre la aplicación de ese tipo de contenido que ofrece lo ofrece un currículo extra, que lo ofrece la modalidad académica.</p>	Salidas optativas
<p>Moderadora; ok, ¿generalmente, como se organiza el tiempo para esas actividades de formación dentro del centro educativo?</p>	

<p>Informante 4.2 Principalmente se organiza en lo que son los encuentros pedagógicos. Estamos tratando de implementar lo que son los círculos de calidad. Las problemáticas resultan por el tiempo y por lo protocolar que no se puede despachar a los estudiantes y eso nos limita, pero si nosotros hemos trabajado muchas charlas que tienen que ver hasta con la formación, con el trato al estudiante y a todo lo que tiene que ver con diversidad de equipo de trabajo. En los centros se vive siempre trabajando. La situación es esa, a veces el tiempo es el limitante. Se han traído también especialistas, trabajan temas sobre la empatía, el empoderamiento y esas cosas.</p>	Círculos de calidad
<p>Moderadora: Y los encuentros pedagógicos ¿Con qué frecuencia se realizan?</p>	
<p>Informante 4.3: Una vez al mes.</p>	
<p>Moderadora: Hemos concluido la segunda categoría. Pasamos ahora a nuestra tercera categoría. Actividades formales. Dentro de esta categoría hacemos referencia, cursos, congresos, seminarios, conferencias, talleres o diplomados. Que ustedes realizan, pero que no son motivados por la institución. Ósea que ustedes lo hacen fuera de lo que es la institución educativa porque a ustedes les interesa y que no son de manera obligatoria como sí hay algunos que son enviados desde el Ministerio o desde el centro educativo. Me gustaría que, iniciando aquí entonces, puedan contar ¿cuáles han sido sus experiencias en este tipo de formación?</p>	
<p>Informante 4.4 Por ejemplo, en mi caso yo he tomado varios cursos en este año en lo que va de este año, por ejemplo, por INFOTEP, que fue supervisión efectiva, que tuve el placer de compartir ahí con la profe Joana, también hice facilitador de la formación profesional de INFOTEP para poder dar clases para clase para INFOTEP y tutor virtual. Que te permite también tener otro como un plus para esa formación y actualmente estoy haciendo el curso de teacher pro, que es una plataforma que se va a implementar en una UTESA y voy a ser</p>	Cursos de INFOTEP

<p>facilitadora para los docentes de la Universidad. Entonces estoy haciendo actualmente ese taller también.</p>	
<p>Informante 4.5 Bueno, yo he estado realizando varios cursos dentro de ello, hice un curso en España en evaluación de competencia y desarrollo. Recientemente me enviaron el certificado, aprendí muchísimo. Dedicando muchas horas, claro que sí, al trabajo. También realicé en INFOTEP un curso de Excel y de manejo de herramientas de oficina e internet que me ha ayudado bastante, como le dije en la parte de lo que es trabajar de manera virtual con los estudiantes y en mi caso me ha ayudado personalmente a desarrollarme.</p>	<p>Evaluación por competencias</p>
<p>Informante 4.2 En mi caso, siempre vivo haciendo todos los cursos que puedo alcanzar, porque como dije ahorita las redes sociales para mí no son subir fotos ni nada de eso. Yo siempre estoy buscando todo lo que tenga que ver con pedagogía. Yo creo que no hay un grupo en el que yo no esté inscrita. Estoy haciendo un se llama manejo de conflicto. Que me ha ayudado mucho, me ha enseñado mucho también porque a veces hay cosas que tienen que ver con manejo de equipo. Que a veces uno por emociones, actúa y después reflexiona, pero en este caso nos mandan a reflexionar y después actuar y me ha ayudado mucho, con el manejo de los equipos. También estoy haciendo otro sobre liderazgo que es muy bueno también y eso como que te hacen reflexionar práctica diaria y te enseña a cambiar tu forma de operar en el día a día. Tú ya va reflexionando sobre las cosas, va bajando un poco a veces hasta la interactividad porque a veces uno tiene una agenda tan cargada que, en un momento inesperado hasta poder cometer una imprudencia, pero estos cursos no enseñan a manejar, a manejar equipos de trabajo y eso es muy importante.</p>	<p>Manejo de conflicto, Liderazgo</p>

<p>Informante 4.1 En el caso mío. Este, hicimos una maestría en innovación e investigación educativa, hicimos un diplomado en alta gerencia para la formación de nuevos líderes. Ahí también hicimos el de manejo de conflictos; ahí también estuvimos indagando. Hay otros también de investigación que hemos estado viendo, pero de manera virtual, o sea, la mayoría que hemos hecho en los últimos tiempos es virtual y uno siempre está indagando a ver qué curso puede hacer, que necesita para la mejora.</p>	Maestría en innovación educativa, alta gerencia y liderazgo
<p>Moderadora; y debido a que este tipo de formación no son demandados por el Ministerio de Educación, ¿qué les motiva a ustedes a buscar ese tipo de formación?</p>	
<p>Informante 4.2 Principalmente la función ocupa el desarrollo porque uno ocupa, el desarrollo, porque uno maneja grupos. Aun los estudiantes, uno tiene que estudiar su comportamiento. A medida que uno tiene la preparación, uno puede trabajar un mayor liderazgo en esos grupos y aprender a manejar esos conflictos. También, como le decía ahorita. En la vida está todavía es más difícil, porque al niño, a veces tú le haces una reclamación y reflexiona y vuelve donde ti; el adulto no. Entonces aprendí a manejar los conflictos.</p>	
<p>Informante 4.1 Bueno, en el caso nuestro nos motiva siempre la inquietud de conocer, cuando se te ofrece una situación tú quieres conocer sobre el tema, por la misma profesión que te ocupa, por las situaciones diarias que se le presentan, por las necesidades, que se te surge un concepto y un conocimiento nuevo y tú quieres investigar acerca de. Esas son las motivaciones, por ejemplo, del caso mío. Me inscribí en un curso de inglés con la motivación de poder manejarse tanto con los estudiantes. Porque veo que ellos están muy motivados, muchos estudiantes, están motivados a aprender inglés, entonces va a llegar un momento donde el maestro va a tener que conocer de otras culturas. Entonces a través del idioma, entonces tenía como esa inquietud y también por convicción; porque si estudio juntamente con los niños, con mis niños, ellos van a aprender más porque van a tener la motivación mía.</p>	Actualización personal

<p>Informante 4.3. Por otro lado, también para responder a las demandas de este siglo y para dar lo mejor, que es la mayor satisfacción que uno puede ofrecerle a los demás cuando uno le lleva solución a una situación. Uno se siente contento, ¿verdad? Sí, cada día uno trata de investigar, de actualizarse porque la sociedad lo exige y para uno poder ofrecer y cumplir con nuestra labor que desempeñamos cada día.</p>	<p>Actualización personal</p>
<p>Informante 4.4 Y no menos importante, mayormente, la motivación de uno quizá va en lo económico, o sea, tener también una mejor vida. Porque tú te preparas, tú te preparas y te forma porque eso te lleva o te eleva a un nivel x y viene la recompensa atrás que lo económico.</p>	<p>Beneficios económicos</p>
<p>Moderadora: Con relación a ese tipo de formación, dónde están los diplomados, talleres, ¿cuáles elementos le han resultado más significativo de los que ustedes ahora realizan? Algunos elementos que ustedes puedan tener presente y que pudieran traer a colación.</p>	
<p>Informante 4.4 Por ejemplo, en el taller el seminario que nosotros cogimos de supervisión efectiva. Este seminario te lleva mucho a la parte humana, porque a veces, cuando se tiene una cantidad de estudio. Uno cree que es superior a la otra persona. Entonces, por ejemplo, en mi caso, ese de supervisión efectiva me enseñó a mí que, aunque yo tenga tal vez más conocimientos que una persona, pero esos conocimientos que yo tengo le pueden ayudar a otros y debo mantenerme a al margen o al mismo nivel de la otra persona, porque puede ser que yo piense que tenga muchos conocimientos, pero vienes tú, que eres más estudiada y me demuestra de que los míos están por debajo. Entonces, eso es importante, mantener siempre mantenerse en la tierra, aunque tú estudies lo que estudies o los conocimientos que tú tengas. Siempre ser empático con la otra persona, aunque a veces los estudios para una cosa son buenísimos, pero él para otro, la gente mismo lo dice, mira, no parece profesional.</p>	<p>Desarrollar empatía</p>
<p>Informante 4.2 En ese mismo orden, ese curso de supervisión eficaz; fue muy bueno, porque nos enseñaba a ser buenos administradores de todo, de la familia, de la Iglesia, del lugar que</p>	

<p>tú ocupas en tu trabajo y también aprender a tener empatía. Porque resulta, como dice yoha que a veces cuando estamos en otro lugar se nos olvida de dónde venimos ¿Verdad? Entonces, reconocer que en los equipos de trabajo no hay nadie más importante que el otro, sino que, si se trabaja en armonía, se saca un buen trabajo y cada uno obtiene su recompensa.</p>	
<p>Informante 4.1 A mí me llenó mucho, me impactó y me ha sido de mucha ayuda. El de alta gerencia, tocó mucho la parte humana, la parte gerencial. ¿Cómo sacar provecho a un liderazgo tú tienes escondido alrededor?, pero que no se valora por esa misma parte porque no es tan motivador, no es tan vendedor de lo que conoce y sabe. El ser empático, el conocer y ver la parte humana desde el punto de vista; de que no todo lo sabemos, pero no todos tienen la misma competencia y explotar esas competencias de la parte humana y lo sigan también inclusive a nuestros estudiantes. Y la parte también de manejo de los recursos humanos. Esa es la formación, también es lo que más me ha motivado por la intención de que uno explore y quiera ver. Ve situaciones que uno dice ¿cónchale y la parte humana? Que yo creo que es lo que debe impactar la formación y el quehacer diario de la profesión que uno ocupa. Porque es formar humanos, mejores humanos en cualquier ámbito.</p>	<p>Desarrollar empatía</p>
<p>Informante 4.5 En la parte que termine la reciente de evaluación por competencias. Me llamó mucho la atención y estoy poniendo mucho en práctica, porque a veces se nos olvida que cada persona desarrolla una competencia diferente y al momento de evaluar no nos damos cuenta y le ponemos quizás una calificación, pero no nos damos cuenta de que no todos van a desarrollar las mismas competencias. Entonces ahora yo digo, bueno, déjame tener cuidado, déjame ver en qué se desarrolló este estudiante, en que se desarrolló aquel, que a veces no nos damos cuenta y matamos muchos estudiantes. Ha porque tú no sirves para cantar, tú tienes cero, pero su comprensión no es cantar, su competencia es actuar, entonces, por qué no canta; no puedo crucificarlo. Entonces esa parte me llamó mucho la atención porque cada uno va a desarrollar una competencia diferente.</p>	<p>Desarrollo de competencias evaluativas</p>

<p>Moderadora: En términos generales ¿cómo ustedes, valoran este tipo de formaciones, las formales? ¿Qué valor le dan de importancia a esas formaciones?</p>	
<p>Informante 4.2 Esas formaciones son muy importantes. Van desarrollando, te vas desarrollando como ser humano. Si nos damos cuenta de lo que hemos estado hablando, de las últimas formaciones; no son pedagógicas. Hay cursos administrativos, yo hice un curso de administración y yo lo que soy es de ciencia (química) vamos a decir, y me he dado cuenta de que la administración se usa en todo. Y lo importante que es una buena administración para el desarrollo de tu familia y para el desarrollo social. Que a veces no es tener muchos, sino saberlo bien administrar. Entonces, hay cosas que uno la ve; no, pero para que me va a servir eso, pero tiene una buena finalidad.</p>	<p>Aplicabilidad de los conocimientos</p>
<p>Informante 4.4 Siempre he dicho, que el saber no pesa y tiene que aprender hasta a bailar porque no sabe dónde la vida lo lleve. Yo siempre me acuerdo de que tía Daisy siempre decía, que ella fue a un seminario fuera del país y le tocó representar el país y ella no sabía bailar bachata. Ella pasó esa vergüenza. Entonces es importante aprender de todo porque usted no le ve la importancia, pero mañana usted lo ve.</p>	<p>Aprendizaje para la vida</p>
<p>Moderadora: Estamos ya en la última categoría, formación de postgrado. Aquí hacemos referencia a todos los estudios de posgrado como su nombre lo dice: especialidades, maestrías y doctorados. Dentro de esta categoría me gustaría entonces que me cuenten. ¿Qué les motiva a ustedes a realizar formación de postgrado? Aunque hemos venido hablando desde el principio. Pero de esta categoría de forma específica, donde están ya los estudios universitarios posgrado, pos la licenciatura que se ha realizado ¿Qué es lo que a ustedes les motiva a formarse, a tener, ya sea una especialidad, una maestría o un doctorado?</p>	
<p>Informante 4.2 Bueno, a mí me motivó hacer mi especialidad, era la metodología que se utilizaba para trabajar las ciencias. Y yo siempre le decía a Daniel, pero no entiendo por qué los muchachos le tienen tanto miedo a aprender las Ciencias, si la ciencia es lo que somos. Entonces empecé a investigar sobre metodología de enseñanza de la ciencia porque como ustedes sabrán hice mi licenciatura en 2008 me gradué, pero no fue hasta el 2013</p>	<p>Adquisición de nuevas estrategias</p>

que yo fui a concurso; cuando entre a concurso me doy cuenta de que lo que aprendí estaba descontinuado, entonces empecé a innovar y aprender para enseñar de una forma diferente y ahí es que entro a mi especialidad, mi posgrado de Ciencias de la Naturaleza. Dónde es mi enseñanza todas las metodologías para enseñar a trabajar las ciencias y para hacerla sincera, yo me pulí en esa especialidad. Yo aprendí a trabajar mi área de una forma tan sencilla; que a veces los muchachos me decían, Profe, ¿y ese problema era? Porque en la pizarra ellos lo veían tan grande, pero cuando tú se lo explicaba como una acción de la vida diaria, ellos lo veían tan simple que ellos decían ¿y eso era? y así mismo me pasaba con la química. El muchacho le tiene terror a la química por la metodología que se utiliza, es ahí donde ya yo empiezo a cambiar la metodología, empiezo a utilizar la cocina como medio de la química y empiezo familiarizarse con el entorno. Entonces, el muchacho empezó a cambiar y enamorarse de la asignatura, ya ahí digo, debo seguir avanzando en los conocimientos porque quiero la oportunidad de trabajar como otros maestros estos de Ciencia estos conocimientos, y es aquí donde yo me decido hacer una maestría en química, porque siempre he visto que mi área hay muchas debilidades de los maestros trabajando la química aplicada, porque a veces la damos como tan superficial y a veces tenemos unos laboratorios hermosos, pero tampoco los utilizamos todos es como si lo tuviéramos ahí, como una figura decorativa. Entonces, para mí, trabajar el área; era como mi vida. Yo me enamoré tanto del área que yo quería, que todos mis compañeros de ciencia aplicarían y se desarrollarían en esa área como yo lo estaba haciendo. Siempre mi motivación ha sido, que las asignaturas, el que la da, la da que el estudiante se enamore. Si usted va a dar literatura; ese estudiante cuando vea esa obra literaria se enamora de esa obra literaria. Lo digo porque yo tuve muy buenos maestros, a mí no me gustaban español ni la literatura, y yo tuve un profesor, Cecilio Vargas, que nos dejaba una obra de 500 páginas, de 800 que cuando tú las veía decía “en realidad la vamos a leer”, Pero cuando tú empiezas a leer la obra, tú te enamorabas tanto que tú en una semana, te la leías y las analizabas. Él no sabe cómo yo le agradezco, cómo me enseñó a trabajar; Porque cuando llegué a la Universidad, cuando también llegué a estudios superiores, de eso que él me enseñó, de esos análisis yo pude desarrollar el trabajo. Entonces, para mí ser maestro es algo tan lindo, como dijo Mineidi; es con amor, si tú no tienes amor para enseñar como que todo se te queda vacío, y yo digo que está bien, nosotros trabajamos por un sueldo, pero siempre pensando nada más en ese sueldo nosotros no vamos a desarrollar un trabajo digno, en esto hay que tener amor.

<p>Cuando yo ingresé a la carrera decían que todo el que estudiaba educación era porque no daba para otra cosa ¿tu recuerdas eso, Kenia? Porque no daba para nada, estudiaba educación y yo pienso que ese pensar de la gente debe cambiar. Porque el maestro nada más no es porque trabaja en áreas, sino porque usted termina trabajando todas las áreas. Usted es de español, pero termina trabajando formación humana, termina trabajando matemática, se convierte en Psicólogo, en padre. Entonces hay que tener amor para crear un producto bueno para la sociedad, eso es lo que yo considero.</p>	
<p>Informante 4.5 Aparte, me motivé para realizar una maestría. Estaba dirigiendo en esa ocasión un colegio y necesitaba conocer más sobre la administración. Entonces a veces se nos presentan oportunidades que no podemos dejarla y decía, bueno, debo aprender cómo manejar, no puedo quedarme aquí, llegué, no voy a hacer nada. Me ayudó bastante, me ayudó bastante porque conocer el dirigir en cómo se maneja, como se dirige un centro; aunque quizás ahora no esté en esta parte, pero conozco bastante y a veces colaboro y eso me llena de satisfacción porque me gusta mucho colaborar con mis compañeros, con el centro. Es como algo que yo vivo dentro de mí, entonces eso mismo vino a motivarme a poder realizar maestría y así aprender más.</p>	Desempeño de otras funciones
<p>Informante 4.1 A mí prácticamente me motivaron a seguirme preparando, los sueños. Los sueños que nunca se terminan y primero en lo que es la lingüística aplicada, la enseñanza del español. Yo veía como la enseñanza de la lengua española era muy monótona. O sea, enseñar y tu pararte en una pizarra a decir lo es un sustantivo, un sujeto o un predicado. Y tú ver entonces un currículo nuevo, que te está hablando de formación por competencias; Entonces enseñar la lengua española para aprender a comunicarse viéndolo como una necesidad de comunicación. Y entonces utilizar esos elementos normales para tu comunicarte bien, entonces, ¿cómo lo hacemos buscando estrategias? Entonces ese fueron los sueños. Además de la intención de tu seguir creciendo en tu área y de tu decir, bueno, ahora soy maestra de niños pequeños; del nivel primario, pero yo mañana quiero ir a mi área; lo que estudié nivel secundario, pero yo quiero, yo tengo el sueño de ser un referente de que esos maestros que me dieron clase en la Universidad, de yo ser una maestra que siga su ejemplo porque te llenaba. La profe puso el ejemplo</p>	Adquisición de nuevas estrategias, actualización profesional ,

<p>del profesor Lilo, yo, pero te tengo de referente al profesor Abelito Soto; cuando yo recuerdo la forma de enseñar las técnicas de comunicación y las diferentes técnicas de diálogo oral, tú te llena y tú dices, yo quiero ser como el maestro, yo quiero utilizar esas estrategias. Entonces los sueños y el tú seguir mejorando y ser mejor cada día. Yo creo que es lo uno motiva a seguirse preparando. Y la profe decía algo importante también, tú estás preparado para el mayor, el mejor nivel de calidad de vida y eso lo ofrece también la parte económica.</p>	
<p>Informante 4.4 Bueno, en mi caso te puedo decir que tengo 13 años sin pararme estudiando, porque cuando yo hice ingeniería en sistema. Era porque me gustaba mucho la computación, pero siempre desde niña y la profe Mineidy lo sabe; que fui cristiana y siempre daba escuela dominical, o sea, siempre estaba enseñando y me gustaba mucho, y cuando estudié esta carrera siempre dije que de alguna manera u otra la vida me iba a llevar a enseñar a otros. Entonces, cuando estudié eso siempre estudié con el fin de enseñar la computadora a otras personas. Cuando terminó la ingeniería estoy trabajando en UTESA y hay vacante, o sea, no hay maestro en el área de informática y me ofrecen la oportunidad de dar clases. O sea, ahí viene la parte, tengo la ingeniería, pero me falta la parte pedagógica y tuve que hacer entonces una habilitación docente que me ayudó a estar donde estoy, que es aquí en educación. Cuando tengo 3 meses de recién parida del niño mío más grande, dicen en la Universidad, creo que Elvia es testigo de eso; que hay que hacer maestría porque el que no tenga maestría, entonces no va a poder seguir dando clases en la Universidad. Digo, bueno esto es lo que amo, esto es lo que quiero, tengo que arrancar. Me ofrecieron media beca, cuando vaya a hacer la maestría, quiero hacerla en tecnología educativa; no está, lo que está es planificación educativa y gestión de centros. Y digo me voy por planificación porque hay muchos gestores, entonces me voy por la parte de planificación, la hice, me enamoré, aprendí mucho y hasta ahora es constante curso; que me han ayudado tanto para la parte educativa del Ministerio de Educación, pero también para la parte superior, que es el MESCyT en este caso. Me gustaría en un futuro, no muy lejano, comenzar a hacer mi doctorado también.</p>	<p>Actualización personal, profesional</p>

<p>Moderadora: ¿Cuáles elementos debe tener un estudio de postgrado para que ustedes les llame la atención? ¿Cuáles son las características que debe poseer una maestría o una especialidad o un doctorado para que llame su atención?</p>	
<p>Informante 4.2 Debe ser innovador, debe ser algo que te aporte para ahora para el siglo 21. En mi caso, a mí me gustaría hacer educación porque a mí me gusta enseñar y una de mis aspiraciones que tengo es seguir formándome para dar clases a nivel superior, para formar gente de la carrera de ciencia. Estoy esperando que la abran en UTESA, de aquí a eso me van a ofrecer mi doctorado, educación me lo va a dar gratis y hay que soñar ¿verdad que sí Kenia?</p>	<p>Innovación, oportunidades de trabajo</p>
<p>Moderadora: Claro, así es. Así es. Ya en la parte final de esta categoría de la formación de postgrado. ¿Qué beneficios, aparte de los económicos que ya ustedes mencionaron, se obtienen de este tipo de deformación? Porque el económico es un beneficio, pero ya no hemos ido mencionando en otro momento. ¿Cuáles otros beneficios?</p>	
<p>Informante 4.5 Los conocimientos que uno adquiere. Porque, por ejemplo, cuando hice la maestría, hay muchas cosas que yo desconocía para la administración; que ahora yo conozco y que en ese momento la pude poner en práctica, entonces hay muchos conocimientos que a veces uno no sabe por qué no está en esa área, entonces eso que te da todos esos conocimientos a ti.</p>	
<p>Informante 4.2 Y la satisfacción personal de verte realizada, que pudiste llegar ahí, qué puedes aportar a tus compañeros, al lugar donde tú trabajas tus conocimientos.</p>	<p>Satisfacción personal</p>
<p>Informante 4.1 A mí me ha aportado mucho, en lo personal, bastante, porque tú te sientes satisfecho a ti mismo, pero también te sientes satisfecho cuando tú puedes ver que tiene la competencia para desarrollar y hacer trabajo bien. Me ha satisfecho también. Porque me siento satisfecho porque en el momento que se ha necesitado, que necesitaba esa</p>	<p>Satisfacción personal, transferencia a la práctica</p>

<p>actualización, de esa formación, ahí estoy. No para vanagloria, ni para pedantería. Usarlo para el bien de formar la sociedad y ser partícipe del desarrollo de esto que uno desarrolla. Uno de mis sueños, por ejemplo, es trabajar en los centros de nivel superior y para eso entonces yo creo que nos va a beneficiar porque estamos preparados. Y aplicar para que sea evaluado esos conocimientos que nosotros hemos adquirido; tanto en la parte de educación, como en la parte de investigación educativa. Investigar estos fenómenos en cada área, que pueden hacer que mejore la educación para ponerlo de ejemplo para la mejora educativa. Crear texto, enseñar a los estudiantes a crear texto para comunicarse bien, para hacer mejor persona, porque yo veo, desde mi punto de vista de mi primera área, de la investigación; es que la gente aprenda a comunicarse para que sea gente con la gente, como ser humano.</p>	
<p>Informante 4.4 Para mí la satisfacción mayor aparte de ser uno, es sentirse bien. A mí me satisface mucho ver como las demás personas se motivan conmigo. Esa es mi mayor satisfacción en todo el sentido de la palabra. Por ejemplo, cuando mis estudiantes aquí me dicen, profe; “me gustaría ser como usted”, eso me motiva a seguir siendo mejor persona. Cuando estoy en la Universidad, que mis estudiantes salen que son profesionales, me dicen un profe “mire sus consejos, me sirvieron para esto, mire donde estoy y mis amigos también; en el sentido de negocio. Cuando me dicen Yoha, pero mira el Consejo que me diste sobre este negocio me funcionó. Te lo agradezco, entonces todas esas cosas me motivan y me hacen sentir bien. Cuando yo me preparo, tengo un conocimiento y se lo puedo dar a otras personas, esa es mi mayor motivación.</p>	<p>Motivar a otros</p>
<p>Moderadora: Hemos concluido, señores. Muchísimas gracias por la colaboración. Esta fue la última pregunta relacionada a la categoría de formación de postgrado. Un placer para mí, le agradezco muchísimo, infinitamente.</p>	
<p>Informante 4.3: un placer maestra.</p>	

Tabla C5*Descripción protocolar grupo focal 5*

Informante	Idea
<p>Moderadora: como siempre digo, formalmente, buenas tardes. Ese es el cliché para iniciar como nos saludamos antes de empezar. Como ya les comenté anteriormente, la idea de estar aquí con ustedes esta tarde es realizar un grupo focal. El grupo focal es parte de las técnicas que voy a utilizar en la investigación que estoy realizando. La investigación está relacionada con el proceso de transferencia de una formación y estamos levantando la información para el primer objetivo que es; caracterizar los procesos formación. Dentro de estas características que tenemos algunas categorías que sean identificado en el marco teórico y que vamos a ir hablando a mediado de que se desarrolle el grupo focal. En la primera convocatoria que vamos a abordar es la autoformación. En esta categoría hacemos referencia a todas las formaciones que ustedes realizan de manera autónoma, de manera propia. Sin que sean motivados por ninguna institución, ni por ninguna persona. Para iniciar en esta categoría, me gustaría que nos contarán de acuerdo con sus experiencias, ¿cuáles son sus motivaciones para realizar actividades de formación? ¿Qué es eso que le llama la atención, eso que los motiva a realizar actividades de formación?</p>	
<p>Informante 5.1</p>	
<p>Mi nombre es Luis José Thomas. Me he sentido súper emocionado y a la vez interesado en capacitarse especialmente en los idiomas, porque entiendo que como educador y como persona muy dedicada al avance. He estudiado inglés, francés y alemán porque mis hijas viven en el extranjero en Alemania; entonces me he visto motivado a estudiar dicha lengua. Es importante para mí porque todo profesional debe incursionar en diferentes áreas, para así compartir sus saberes y estar acorde con los tiempos.</p>	<p>Actualización personal</p>
<p>Moderadora: ok, ¿alguien más?</p>	
<p>Informante 5.2</p>	

Informante	Idea
<p>Si, en mi caso están estoy estudiando un curso sobre las TIC, así puedo mejorar mi práctica pedagógica, en el cuál puedo desarrollar las habilidades, en el cuál puedo también interesar a mis estudiantes para tener la motivación de querer aprender más de la tecnología y en la práctica, que ellos se motivan por que sea una clase muy interesante, muy amena, muy diferente a lo tradicional.</p>	<p>Mejorar la práctica pedagógica</p>
<p>Moderadora: ¿ok, alguien más?</p>	
<p>Informante 5.3</p>	
<p>También, siguiendo o continuando mejor dicho con las ideas de mis compañeros, creo que la formación autónoma es muy importante. No es solamente esperar que nos envíen de educación o de la secretaría, un x curso verdad para uno desarrollarse. También yo me he motivado cuando sacó un tiempo por lo menos 20 o 25 minutos; de ver tutoriales en Youtube, que eso es muy bueno, automáticamente uno va avanzando y aprendiendo más ¿sobre qué?; Yo veo tutoriales informativos informáticos, donde yo veo algunos videos de cómo trabajar el Office, Word, Excel; porque siempre lo aplicamos las aulas y para uno mismo hacer su propio trabajo. Uno se va desarrollando mejor, porque a veces no tenemos los conocimientos necesarios y ya con esos tutoriales de YouTube muy importante, y así también motivo a los estudiantes, para que si no saben de un x tema; ellos mismos puedan auto aprender. Creo que es muy interesante también ver algunos tutoriales de cosas, temas relevantes de educación informática, entre otros.</p>	<p>Actualización personal, transferencia a la práctica, motivar a otros</p>
<p>Informante 5.4</p>	
<p>Continuando en esa misma línea, normalmente mi interés en el avance. Me he ido un poco más por la tecnológica, porque es lo que estamos viviendo día a día. Después que empezó la Pandemia y desde antes; normalmente ahí hizo como un énfasis en todo lo que es tecnológico. Para comunicarnos con los estudiantes, para desempeñarnos, para trabajar mejor, porque así podemos preparar nuestros materiales día a día sin la necesidad de estar buscando tanta ayuda y ser sin más autosuficiente y, sobre todo, tratar de que nuestros estudiantes lo entiendan un poquito mejor con la ayuda de dicho servicio.</p>	<p>Herramienta de trabajo</p>

Informante	Idea
<p>Moderadora: Ustedes han mencionado algunas actividades que realizan: como los cursos, el curso de inglés, de informática, los tutoriales ¿algunas otras actividades que realizan para formarse de manera autónoma, aparte de esas que ya mencionábamos?</p>	
<p>Informante 5.3</p>	
<p>Bueno, ahora mismo estamos, algunos, escuchando una formación, pero es como si tú decidieras, por ejemplo, tomarla. Como decía mi compañero los cursos que no eran obligatorio, yo creo que es autónomo y también yo he escuchado algunas conversaciones, muy interesantes; donde yo he participado. Que no es obligatorio, sino que yo decidí también escuchar esas conferencias y creo que ahí también voy aprendiendo. Hay muchas cosas relevantes en el área de educación y tecnología.</p>	Reflexiones motivacionales
<p>Informante 5.4</p>	
<p>En ese mismo orden normalmente como decía mi compañera los audios de autoayuda. Hay unas reflexiones, sí, muy muy interesantes, ¿cómo se llaman esto? En el sentido de que cuando uno busca en YouTube encuentra muchas personas que han tenido experiencia tanto cristiana como de trabajo, donde automáticamente nos motiva y nos ayuda a seguir investigando y seguir indagando para nuestro crecimiento personal. Automotivación</p>	Reflexiones motivacionales
<p>Moderadora: ok ¿Ustedes creen que presentan dificultades para ese tipo de formaciones?</p>	
<p>Informante 5.3</p>	
<p>Si, por el factor tiempo, porque a veces uno dice yo quisiera hacer más cursos. Dedicado yo mismo, sin que nadie me obligue, pero entonces los que tenemos familia tenemos que dedicarle tiempo. Cuando tu terminas el trabajo, que terminamos a las cuatro de la tarde; en lo que llegamos a la casa son las cinco de la tarde, tienes que hablar con los niños, que tienen sus esposos, los quehaceres del hogar. Entonces tú dices “bueno voy a tomar un tiempo, por ejemplo, de 6 a 7, para hacer yo misma un auto curso para aprender más” y se nos hace difícil. O sea, en mi parte, se me hace difícil. Cuando</p>	Tiempo

Informante	Idea
uno tiene familia es como que ya van cambiando las cosas. Tú quieres seguir indagando y aprendiendo, pero a veces el factor tiempo o planificación del hogar-trabajo. Se me hace difícil el horario.	
Moderadora: Ok ¿aparte del tiempo que mencionaba la profe, que otra dificultad ustedes encuentran para la formación permanente de ésta de manera autónoma, que puedan decir?	
Informante 5.4	
Normalmente ahí yo pienso que entra el factor económico también, porque cada día la canasta familiar está un poco más elevada y los cursos también cuestan aparte de tiempo, dinero, transporte, buscar quien te cuide los niños si los tienes pequeños. Entonces, entre una y otra cosa, lo efectivo es decir económico; También es un factor que afecta mucho.	Recursos económicos
Moderadora: entonces, como ustedes mencionan algunas dificultades. ¿Ustedes creen que tiene ventajas este proceso de formación permanente la autoformación?	
Informante 5.3	
Claro, claro, por supuesto. Es una gran ventaja, porque un profesor cuando yo estuve en la Universidad. Siempre decía, “el que lee mucho sabe mucho” y yo así le digo a los muchachos en las aulas. Dicen “profe que fulano tiene la calificación más alta” y digo yo ¿Quién investigó más? Ha profe usted sabe que yo no tengo tiempo, como hablan los muchachos; entonces ¿y usted? Yo me acosté a tal hora y me levanté a tal hora por eso me fue bien la práctica o en un trabajo de entrega. Entonces, ahí yo me guio; el que lee mucho sabe mucho. En el caso de nosotros profesionales; el que investiga mucho, sabe mucho.	Lectura, investigación
Moderadora; Claro. ¿Cuáles otras ventajas?	
Informante 5.1	

Informante	Idea
<p>Además, cuando uno se auto recibe a lanzarse a lo que uno en realidad necesita, pues uno hace una auto planificación con el tiempo entonces uno dice me sobra el sábado ¿Qué me ofrece el sábado? Como hice yo con el francés que iba a Puerto Plata todos los sábados; además cuando uno ve estas grandes oportunidades, uno entonces se decide a seguir avanzando y al final ya tú lo que quieres es que aparezca algo para tu seguir ocupando tu tiempo, porque es mucho mejor para cada ser humano y eso te ayuda a que tú puedas navegar en todos los grupos. De cada cosita un poco.</p>	Formación permanente
<p>Moderadora: ¿o sea que las oportunidades que brinda el estar preparado sería una de las ventajas?</p>	
<p>Informante 5.1</p>	
<p>Por ejemplo, en Gaspar Hernández ahora llegó una sucursal de unos cursos de las fuerzas armadas, donde realizan muchos cursos. Gaspar Hernández se ha lanzado se ha volcado a hacer esos cursos. Ahí yo hice el curso de conducción con Tony y también estoy interesado en hacer el de repostería. Hay cursos de masaje, de belleza y entonces todos estos cursos ayudan a que la economía de los pueblos avance y cada ser humano encuentre donde ganarse el sustento que antes hacía falta.</p>	Ofertas formativas
<p>Moderadora: ok.</p>	
<p>Informante 5.3</p>	
<p>Continuando con lo que dice mi compañero aquí, de esos cursos que uno mismo trata de conseguir o buscar. Por ejemplo, dice el que esa institución. Eso de conducir es muy importante. Nosotros vivimos a distancia, ¿verdad? Entonces; bueno, ya tengo que seguir subiendo mi estatus, si puedo económicamente y me consigo un vehículo propio y yo digo, tengo un vehículo propio, pero ¿Cómo va a llegar al centro de trabajo? No voy a buscar un chofer porque uno lo va a pagar. Es muy interesante; por ejemplo, yo también hice el de conducir y fuimos y sacamos la licencia y todo. Creo que mientras más cursos aparecen o uno mismo trata de buscarlo, uno como va accediendo en todo, tanto el perfil profesional como en lo habitual y en lo social.</p>	Ofertas formativas
<p>Moderadora. ¿O sea, que el estatus social, también del profesional cambia?</p>	

Informante	Idea
Informante 5.3	
Sí cambia; claro, o sea yo lo veo así también.	
<p>Moderadora: ok, pasamos a la segunda categoría que tenemos acá, la formación institucional: dentro de esta categoría tenemos todas las formaciones relacionadas recibidas por usted, desde la institución donde ustedes laboran, desde el Ministerio de Educación en sentido general. El Ministerio, entonces hablamos desde todas sus dependencias, la regional, el distrito, el centro educativo, ¿verdad? ¿Cuáles son esas formaciones relacionadas con la institución? Y empezamos aquí muy ustedes pudieran contarme ¿qué actividades desarrolla el Ministerio de Educación para la formación permanente de ustedes como maestros? Que ustedes tengan pendientes.</p>	
Informante 5.3	
<p>Bueno, el Ministerio de Educación. Nosotros como docentes siempre estamos como exigiendo, porque a veces queremos que nos capaciten más y a veces, como que quedan rezagados, pero si, por ejemplo, el año pasado por la Pandemia hicimos virtual, sobre los tics y creo que todos finalizamos porque nos mandaron el certificado vía correo. Y aprendimos mucho, porque con eso nosotros pudimos rebasar esta pandemia, porque el año no se perdió gracias a eso. Se imaginan quizás profesores que tienen un poco de miedo de usar la tecnología, pero gracias a esa motivación de esos profesores pagados por el Ministerio; pudimos sacar a flote ese año escolar. Gracias a esa capacitación que nos dieron sobre las tics.</p>	Competencias tecnológicas para la docencia
Informante 5.4	
<p>Y al inicio de cada año escolar también, nos facilitan los talleres, las orientaciones y las informaciones de lo que trae cada año, es decir que todos los años tenemos algo nuevo que integrar, un conocimiento nuevo que hay que adquirir. Recientemente participé en un taller con orientaciones sobre PISA que este año vamos fuimos seleccionado para participar nuevamente, ya que en 2018 también este centro participó en este gran evento y vamos a volver a participar, entonces siempre están constantemente tratando de llevarnos las informaciones y las orientaciones; ya sea vía distrito</p>	Jornadas de formación

Informante	Idea
o vía regional hasta llegar a un centro y a los maestros. Es decir, que día a día siempre hay información nueva e interesante.	
Moderadora: ¿O alguna otra formación que recibe?	
Informante 5.1	
<p>Sobre las maestrías que siempre nos ofrece. Yo como una voz cantante, me gustaría hacer un llamado al Ministerio, de que piense en los maestros pobres. ¿Y por qué digo esto? Que, si van a ofrecer una maestría que sea de verdad, porque nosotros 3 maestros decidimos lanzarnos a Santiago todos los sábados, que no es fácil; detrás de una maestría. Cuando terminamos el posgrado, ahí nos llamaron y nos dijeron esto llegó hasta aquí. Y dice AP que sí nosotros nos reuníamos y pagábamos nosotros, nos completaban la maestría. Tal extremo que por 7 materias u ocho tuvimos que pagar mínimo 88,000 pesos más dinero por aquí que por allá. Entonces yo entiendo que, como el dinero que hay en el Ministerio para eso de capacitación. Una vez escuché que había 2000 y pico de millones de pesos. Entonces, no es cuestión del qué maestro no querer; es que el maestro está cauteloso porque muchas veces nos ofrece algo y al final no aparece. Yo participé en un diplomado en Moca y lo que yo viví ahí fue algo lamentable. Que la certificación o el diploma me lo entregaron sin firmar. Yo entiendo que cuando van a ser diplomados deben darle el carácter que debe ser y además buscar profesores que sí motiven al que está cogiendo esto, porque muchos de los que traen se auxilian de lo que estamos. Entonces uno como que a veces se desanima y como que dice “yo no vine a nada porque lo que vinieron no me motivaron a aprender algo”.</p>	Disponibilidad de becas, calidad en la formación
Moderadora: Y, de hecho, dentro la distribución de porcentaje que se destine a educación, hay una cantidad significativa que es para formación docente. Y debe destinarse, ustedes saben que, por la ley, debería ser el 4%, pero en realidad no se destina completamente, sino que hay como un tres y algo que se está destinando actualmente y dentro de ese porcentaje hay uno que es dirigido formación.	
Informante 5.3	

Informante	Idea
<p>Y yo creo también, continuando con el mismo orden; que la capacitación debe ser continua para los docentes. Porque todos los años vienen muchachos, con más mentalidad, más desarrollados y las aulas se ha visto, que hay estudiantes que tienen más habilidades, una tecnología que quizás nosotros mismos, porque ellos mismos se están autoformando en la casa con la tecnología y entre otras actividades más. Yo creo que el Ministerio de Educación debe tomar en cuenta y traernos más capacitaciones. Que necesitamos, todos los años motivarnos y seguir estudiando porque no podemos quedarnos rezagados y obsoletos. Tenemos que seguir cambiando.</p>	<p>Disponibilidad de formación permanente</p>
<p>Moderadora: ok. Entonces, dentro de esta misma categoría, me gustaría que ahora, si es posible. Ustedes describen las actividades que se realizan desde este centro educativo, desde el equipo gestión del centro para la formación permanente de ustedes como maestros. ¿Cuáles son esas actividades que hacen?</p>	
<p>Informante 5.2</p>	
<p>Si, el centro tomó una muy buena iniciativa, que nos capacitó cuando iniciaba el año escolar sobre la tecnología; eso nos ayudó también a nosotros como centro del centro. Cuando salió del centro, buscó maestros capacitados para orientarnos en esa parte, que fue muy interesante.</p>	<p>Herramientas tecnológicas</p>
<p>Informante 5.3</p>	
<p>También el ámbito ya pedagógico, la coordinadora con el director y los que trabajan en la administración aquí; comenzamos también un curso taller, hablando más de la planificación que todos los años vienen con partes con la distintas y quizás uno va perdiendo conocimiento y ellos mismos también que van a otros talleres que se capacitan. Entonces lo que ellos aprenden en otros talleres nos lo ofrecen aquí para comenzar el año escolar, que yo lo veo muy interesante porque así uno va a actualizarse también en cosas que quizás a uno se les olvidan en la planificación; que en esa parte es interesante.</p>	<p>Formación en cascada</p>
<p>Informante 5.4</p>	

Informante	Idea
<p>Cada vez que se presenta la oportunidad y tenemos las reuniones pedagógicas, los encuentros; también tocan temas muy relevantes sobre proceso de evaluación continua para el mejor manejo, que sea mejor para nuestros estudiantes y para nosotros mismos. Que sea más fácil el proceso de llevarlo el día a día y de no dejarlo para el final. No es que fulano está ahí y ese se merece 80. No, sobre la formación, sobre la evaluación del día a día todos los días. Tomando en cuenta el más mínimo detalle desde la presentación hasta su desarrollo cognitivo.</p>	Evaluación por competencias
Informante 5.3	
<p>También, durante un tiempo la dirección nos buscó un profesor de inglés, ¿recuerdan? Por decisión de ellos; donde ahí duramos unos buenos meses con inglés básico después que despachaban. Nos quedamos aquí practicando inglés básico y creo que aprendimos. Duramos como cuatro o cinco meses, un inglés ya profesionalmente, pero sí hicimos el esfuerzo.</p>	Formación interna
Moderadora:	
<p>Excelente, muy bien. ¿Generalmente, cómo se distribuye el tiempo para esas informaciones que se organizan desde aquí desde el centro?</p>	
Informante 5.3	
<p>Cuando estuvimos trabajando con el inglés. Después de terminar, en un horario de cuatro a cinco de la tarde. Cuando se iban reposaban unos minutos y el profesor ya estaba por aquí. Y ahí duramos una hora con el profesor, a diario. Entonces, también cuando vamos a comenzar el año escolar; siempre es bueno, porque ellos lo hacen antes de comenzar la clase. El tiempo de formación que nos dan; que no hay docencia con los muchachos, pero si duramos una semana de planificación, de la formación de la informática y todo eso. Y también cada cierto tiempo, ya sea mensual como dice la compañera que, cuando hacen la reunión pedagógica toman una hora a la semana, tanto con los muchachos aquí en el aula o los dejamos aquí en este espacio, también le mandan la información el día antes a los padres para explicar el motivo porque se van a retirar una hora antes; entonces, esa ahora antes los utilizamos para la formación que ellos nos tienen a nosotros.</p>	Diariamente

Informante	Idea
<p>Moderadora: OK, muy bien. Entonces, ya estamos en nuestra tercera categoría, aquí tenemos las actividades formales. Esta categoría hace referencia a los cursos, a los congresos, seminarios, a los talleres o diplomados que ustedes realizan, pero que no están relacionados con los que envía el Ministerio, con los que envía el distrito o el centro educativo. Entonces, en esta categoría, me gustaría que ustedes cuenten. ¿Generalmente, cuáles han sido sus experiencias de participar en cursos o talleres diplomados?</p>	
<p>Informante 5.1</p>	
<p>En cuanto a los famosos diplomados. Nosotros estamos cero, cero, cero. No hemos tenido tantas oportunidades de diplomados, pero siempre estamos dispuestos a que venga, pero por ahora; como dije ahorita estamos siempre observando donde aparece algo que nos pueda ayudar en el desarrollo de cada uno de nosotros. Por ejemplo, yo estoy a la espera del curso de camarero y bar tender que están esperando matrícula para eso; porque no hay todavía. También estoy interesado en un curso de repostería, que lo voy a hacer de una vez; desde que me llamen. Lamentablemente, quería coger el curso de inglés porque, aunque uno hable en chin. Mientras uno más lo ve, lo ve, lo ve; más lo perfecciona, pero lamentablemente el curso coincide con otras obligaciones de nosotros. Además, allá dan el inglés por inmersión y nosotros los viejitos no nos aceptan. Yo recuerdo que yo me inscribí y cuando llegué allá, me dice la secretaria, pero déjeme hacerle una pregunta ¿usted pasa de treinta y cinco? Le respondo que hace mucho, no, porque el reglamento es de treinta y cinco para abajo. Un curso increíblemente necesario inglés para inmersión porque es el mejor curso que hay. Aunque tengo amigos que han entrado y han comenzado a hablar español y le dicen no, nada de español y se han ido; porque para coger ese curso tú debes tener algo de base.</p>	
<p>Moderadora: si, en el 2015 yo lo hice y como su nombre lo dice es una inmersión en el idioma inglés y bastante exigente.</p> <p>Informante 5.1</p>	<p>Cursos no relacionados a educación</p>

Informante	Idea
<p>El último curso que yo hice así fue el curso de alemán en Natural Languages Institute, muy bueno; un profesor muy dedicado a nosotros y nada vamos a seguir esperando que ustedes nos puedan ofrecer muchas cosas buenas para nosotros.</p> <p>Informante 5.4</p> <p>Normalmente, por lo menos en mi parte; Los cursos en los que me he interesado, no están muy relacionados con educación. Hice el de corte y peinado y especialista en belleza, cajera bancaria por si cuando salga de educación algún banco quiere que yo esté ahí y en los últimos tiempos me he ido por la línea de los eventos y decoraciones. Así que si necesita un cumpleaños o algo estamos ahí a la disposición. Gracias.</p> <p>Informante 5.3</p> <p>Como dicen mis compañeros que la formación continua, es muy necesaria para nosotros. Ya que nos sirven para nuestro perfil profesional y también para ponerlo en práctica en el aula. Por ejemplo, como dice la niña aquí; el de cajera bancaria; Ahí le dan un poquito de contabilidad o con mucha contabilidad, ¿verdad? Por ejemplo, aquí hay una salida de contabilidad y si me ponen a mí que soy del área de matemática griega. A usted le toca dar el área de contabilidad. Yo no puedo decir, ay, yo lo voy a investigar. Es bueno siempre tomar diplomados no importa en el área que sea, porque eso lo puedes aplicar en el aula, lo que es muy necesario para nosotros. Como dice mi compañero, que estamos a la espera de que continúen con los diplomados y también si uno puede costearlo, porque si uno se queda esperando el Ministerio que nos mande diplomados; entre comillas, ¿verdad? Que no hay que pagar, pero si también podemos pagarlo y nos sirve para nuestra formación, de hecho, que sí, pero a veces, como tan tedioso y es si lo publican, porque a veces por las redes sociales uno ve que están ofreciendo tal diplomado, pero a veces como que uno no ubica el lugar; si es la distancia. Ahora todo era virtual, ¿verdad? Pero ya escucho que otra vez empezamos la forma presencial y a veces se hace difícil por la distancia, pero creo que sí, que la formación continua de los docentes nos conviene, porque así damos un mejor trato o tratamiento a los muchachos en el aula. Mientras más uno investiga y aprende; como dije anteriormente, nos va mejor en el aula. También nosotros aquí años anteriores una institución, vaya el cliché; de INAFOCAM que siempre está ofreciendo</p>	<p>Cursos no relacionados a educación</p> <p>Perfil profesional, transferencia a la práctica</p>

Informante	Idea
<p>diplomados, en Gaspar Hernández; Hicimos como dos. Yo hice uno de español, aunque soy de matemáticas, pero me interesa quiero saber un poco de español; el español permea todas las áreas, también matemática básica, que es muy interesante, entre otros, y ahora INAFOCAM lo está impartiendo vía virtual sobre las TIC, nueva vez y quizá profesores que no lo hicieron el que enviaron en diciembre, que hicimos nosotros hicimos virtual. Yo escucho que lo están repitiendo casi lo mismo que hicimos, o sea que es interesante que INAFOCAM está muy mezclado con lo que es el área de la educación, porque ellos ayudan mucho en lo que es la formación del docente, la formación continua.</p> <p>Informante 5.1</p> <p>Y sobre la escuela vocacional le dije que llegó a Gaspar Hernández y que hay muchos planes de que ya Gaspar Hernández tenga una, una sucursal establecida aquí. Se está trabajando para eso. Vi un curso que es sumamente importante para nosotros los docentes; que es un curso de oratoria. Y cuando fui allá a la graduación y vi esos muchachitos hablando con esa fluidez, y yo dije, ¡wao!! Este curso es muy importante para nosotros como maestros, porque aparecen muchos maestros que tenemos quizás la suerte de hablar un poquito así, fluido, pero hay otros maestros que todavía se mastican la lengua y necesitan un curso.</p> <p>Moderadora: Claro, así es. De los cursos, talleres o diplomados que ustedes han hecho o que tienen previsto realizar ¿Cuáles son los elementos más significativos que ustedes les llama la atención? ¿Qué es eso que a ustedes les llama la atención para realizarlo?</p> <p>Informante 5.3</p> <p>Bueno, si ofrecemos un diplomado del uso de las TIC. Me llama la atención es el manejo de programas informáticos y también del mismo computador. Como dije anteriormente, quizás muchos maestros estamos un poquito de rezagados en eso de la tecnología, me llamaría la atención. Me gustaría hacer más cursos, más diplomados, pero yo aprender más sobre la tecnología, porque en estos tiempos que estamos viviendo. El uso de la tecnología es muy importante, muy aliado; ya la clase monótona en la pizarra, con los estudiantes, pero como estamos pasando esta Pandemia y cuando comenzó la Pandemia, como dije anteriormente nos ayudó mucho. Gracias al uso de la</p>	<p>Herramientas tecnológicas</p>

Informante	Idea
<p>tecnología, quizás no tenemos tantos conocimientos, pero si nosotros practicando y llevando esto a cabo; creo que salimos a flote y si viene más cursos o diplomados sobre tecnología, a mí me gustaría en esa área prepararme más para el conocimiento de las TIC, para aplicarlo en el aula.</p> <p>Moderadora: y de los que han hecho, ¿cuáles son los elementos que ustedes encuentran más significativo?</p> <p>Informante 5.3</p> <p>Por ejemplo, uno que yo hice de matemática básica, me llamó mucho la atención; el aprendizaje de las operaciones. Como yo puedo enseñar de una forma no aburrida a los estudiantes en el área, porque tú sabes que el de matemáticas, por ejemplo; quizás se les tiene mucho miedo a las matemáticas, a las operaciones. Y eso me llamó la atención mucho poder aprender para yo enseñar de una forma no aburrida y que dejen el temor a las matemáticas los estudiantes, yo creo que ese fue uno de los aspectos que me llamó la atención para hacer ese diplomado en el área de matemática.</p> <p>Informante 5.4</p> <p>En ese sentido, a mí me llamó mucho la atención. Los diferentes o las diferentes estrategias para la enseñanza de la matemática, ya que normalmente se ha tenido la matemática como el cuco de todas las áreas. Y que, a las personas, tanto adultos como niños, no le gusta, le tienen miedo; desde que le dicen a toca matemáticas ya el muchacho está recogido, es decir que, aunque la entienda a veces tiene hasta timidez de participar y todo; porque le han inculcado que la matemática es difícil, que nunca se entiende, que es mal. Entonces en las estrategias de la matemática, que se basó la maestría que yo hice. Normalmente se le hizo mucho hincapié en las diversas estrategias, en el uso de la tecnología, en que se puede dar jugando, en la interacción tanto del estudiante con el maestro para que sea mucho más fácil, mucho más interesante.</p> <p>Informante 5.2</p> <p>Si, es algo muy interesante como dijo mi compañera. Ya cuando en el uso de la tecnología que nosotros hacemos todos estos cursos, implementados. Es muy interesante porque ya la podemos llevar no tanto la teoría, sino a la práctica en el aula y en los conocimientos propios. Porque quizás</p>	<p>Estrategias de enseñanza</p> <p>Estrategias de enseñanza</p> <p>Transferencia a la práctica</p>

Informante	Idea
<p>a veces uno sabe; que hay, que vamos a prender la computadora, pero y si yo no la sé prender; nada más tengo que saber cómo se prende, pero ya tengo la computadora; que si puedo realizarla en mi práctica pedagógica.</p> <p>Moderadora; ¿Cómo valoran ustedes este tipo de experiencia? De los cursos, de los talleres, de los diplomados que han realizado.</p> <p>Informante 5.3</p> <p>Bueno, yo valoro esa experiencia muy positiva. Porque ya con la experiencia que hemos adquirido y que nos falta por adquirir, creo que nos hemos desarrollado un poco más. Cuando yo comencé educación, yo comencé en un programa llamado PREPARA y yo decía; ay, Dios mío, ¿cómo te voy a impartir esta asignatura? Porque la Universidad se encarga de darnos quizás mucha teoría, tu investigas quizás por auto conocimiento, pero cuando uno llega al fogueo, como decimos, dominicana mente hablando. En las aulas, ahí es que uno se da cuenta cómo las cosas que uno ha aprendido y cómo uno lo pone en práctica. Yo creo que esos cursos de formación que uno va adquiriendo, yo creo que son muy necesarios para el desarrollo nosotros como profesionales y como personas. Mientras más los tiempos avanzan yo creo que tenemos también que ir avanzando en los diplomados y las investigaciones, porque no podemos quedarnos atrás. Los estudiantes de este tiempo son muchachos también que investigan mucho, ¿verdad? No podemos quedarnos rezagados, entonces yo veo muy positivo, muy afirmativo en la preparación que hemos tratado de adquirir durante el tiempo y quizás en el futuro no muy lejano, seguir haciendo más diplomados si nos los ofrecen; sino nosotros mismos buscarlos.</p> <p>Informante 5.4</p> <p>En ese sentido, ha sido muy muy significativo, porque si hacemos una evaluación en tiempo pasado, si pudiéramos retroceder el tiempo y ver la diferencia que hay entre una clase de aquel tiempo y la que damos ahora; hay mucha diferencia. Hemos avanzado en el manejo con los estudiantes, en el desenvolvimiento, hasta en la rapidez de contestar sus inquietudes. La diferencia es mucha. Cuando uno llega normalmente uno llega como los estudiantes, con un poco de temor y de miedo a las aulas y cuando tú te para allí con diferentes estudiantes; 35 que empiezan a interrogarte y que tú demuestre</p>	<p>Adquisición de experiencias</p> <p>Seguridad, experiencia</p>

Informante	Idea
<p>lo que aprendiste y, sobre todo, transmitírselo a ello. Porque a veces uno sabe mucho, pero no lo sabe transmitir. La diferencia en realidad es muy buena y la experiencia ha sido muy satisfactoria.</p> <p>Moderadora: Ok, pasamos ya a nuestra última categoría. Aquí tenemos la formación de postgrado. Esta categoría hace referencia a la formación relacionada con especialidades, maestrías o doctorados que ustedes han realizado. Me gustaría que comenzamos hablando ¿cuáles han sido sus motivaciones para realizar estudios de posgrado, que ya tienen un carácter un poco más exigente que los que hemos mencionado anteriormente, que les ha motivado a ustedes a realizar ese tipo de formación?</p>	<p>Formación de postgrado</p>
<p>Informante 5.2</p> <p>Este sí. En mi caso, me motivó mucho porque ya desde que inicié me motivé en hacer una maestría en lingüística aplicada del idioma inglés; que es mi área y ahí uno enriquece el conocimiento, muchas cosas positivas que uno aprenden ahí; que uno dice ¡!wao!!! pero, ¿y esto era así? y me motivó mucho.</p>	
<p>Moderadora: ok, continuamos aquí. Entonces hablábamos de las motivaciones que han tenido para realizar estudios de postgrado, ¿cuáles han sido estas situaciones o cosas que le han motivado a realizar este tipo de estudio?</p>	<p>Superación personal</p>
<p>Informante 5.1</p> <p>Matemático que soy gracias a la ayuda de papá Dios. Yo siempre veía ese nombre de posgrado tan bonito, tan allá arriba que siempre deseaba hacer el estudio de postgrado. Cuando me ofrecieron entonces la maestría comencé y como hay que primero llegar a postgrado y después llegar a la maestría, pues nosotros tuvimos la dicha de tener doble graduación. Nosotros nos graduamos primero en postgrado y nos dieron la boronita, que creo que eran 2000 y pico; que no son tantos, pero nos cayeron bien y ahí seguimos entonces la maestría y por fin logramos nuestro gran sueño ser magister y aquí estamos dispuestos a que Dios nos ayude a abrimos puertas en las universidades para seguir picando.</p>	<p>Mejor desempeño</p>

Informante	Idea
<p>Moderadora: Ok, ok, ok. Ya que ustedes han mencionado que todos los que están aquí tienen maestrías. ¿porque ustedes eligieron esa maestría de manera específica?</p> <p>Informante 5.3</p> <p>Continuando con mi disertación, yo me motivé a la maestría porque quería mejorar mi práctica pedagógica y yo decía, pero si yo no estoy haciendo cursos o diplomados en mi área. Yo necesito indagar más, investigar más. Porque así, si yo hago la maestría, tengo mejores conocimientos. Entonces creo que ha sido de buen provecho porque tenemos como dos años que la terminamos y después de 2 años, como que estoy más descansada en el aula, me manejo mejor con los estudiantes en mi área, pero tú sabes que hay estudiantes que están un poco rezagado y nunca se motivan, pero sí; le hemos sacado provecho, motivándolos para que continúen estudiando y el área que me tocó a mí. A veces se siente, como dice mi compañera mi aquí, que ellos dicen que es él cuco; la matemática, pero después que hicimos ese curso casi 3 años ¿verdad? Creo que nuestra práctica pedagógica, en lo personal, ha mejorado. Me motive por eso, por la práctica pedagógica y creo que así vamos a ir lográndolo con ellos.</p> <p>Informante 5.4</p> <p>En la motivación inicial, fue prácticamente curiosidad también. Porque nos lo ofrecieron y dije bueno no estamos haciendo nada vamos a ver un poco más, pero ya que estamos dentro. Ver cómo podemos mejorar cada día con relación a los estudiantes, que en el aula había mejor desempeño, que los estudiantes estaban entendiendo más y que la mente de uno también se estaba ampliando un poco más. Eso fue lo que motivó para seguir luego con la maestría y completarla, porque el inicio solamente fue un posgrado y ahí entra también; luego. ya qué ya uno dice bueno “ya que estoy aquí me van a aumentar un poquito más también, hay que seguir y seguir”, pero en cuestión con los estudiantes en la práctica ha sido mucho mejor que eso.</p> <p>Moderadora: ok, eso que mencionas al final sobre los incentivos económicos que tiene el estudio posgrado; a parte de ese beneficio, que podríamos decir que el incentivo económico es un beneficio ¿cuáles otros beneficios ustedes encuentran de realizar estudios de postgrado?</p>	<p>Curiosidad, desempeño, conocimientos</p> <p>mejor ampliar</p> <p>beneficios económicos, superación personal, satisfacción personal</p>

Informante	Idea
<p>Informante 5.3</p> <p>A parte de los beneficios económicos. Ah también un beneficio que yo he entendido mucho es como la superación personal. Como que me siento con mi persona y con lo que yo imparto, me siento muy bien conmigo misma y yo digo, mira el cerebro es un órgano. Dicen muchos ah que no damos para esto, pero cuando uno indaga y aprende y uno pone en práctica lo que uno aprende se siente como una satisfacción personal. Ah, mira, pues yo doy para mucho, y quizá yo pensaba no iba que me iba a quedar a medias y creo que, aunque estemos viejitos ya de 80 a 90 años, si la pensión piensa a aumentarle los años en servicio ¿verdad? Vamos a llegar a buenos saberes. Yo he visto profesores en la universidad, por ejemplo, cuando hicimos la maestría ¿se acuerdan muchachos? había un señor como de 90 años, cubano y él iba a darnos la clase con un bastón porque no puede caminar y ese señor, sin dar un tizaso como dicen, o sea, un creyón porque es creyones que se usan. Él nos daba la clase, una charla que uno no se quedaba así impresionado. Entonces creo que la satisfacción personal, aparte de lo profesional. Es muy bueno, muy buena experiencia.</p> <p>Informante 5.1</p> <p>Además, estamos viviendo una sociedad, un país donde el estatus vale mucho. ¿Y por qué? Porque antes era si no es licenciado, si no es esto; ahora llegó la maestría. Es muy importante cuando usted puede estar al mismo nivel de la gran mayoría, ya se dice que el que es licenciado le va a llegar el tiempo que se va quedando rezagado. Porque antes una maestría era algo que se veía muy allá arriba, ahora Gaspar Hernández está lleno de magíster en todas las áreas. Sí, entonces eso te lleva a ti a que tú puedas estar junto aquellos que lograron seguir avanzando y que eso te ubica para tu decir, yo también soy. Por ejemplo, nosotros no tuvimos la dicha de comenzar esa maestría a tiempo. Porque si lo hubiésemos tenido; hubiese estado dando clase en UTESA, porque en UTESA llegó un momento que todo el que estaba estudiando maestría entraba a la institución y, sea lo que sea uno podía ganarse sus centavitos. Dar clases en la universidad no es por el dinero, es el estatus; tú dices yo soy profesor universitario, entonces esas son de las cosas que motiva al ser humano que le gusta avanzar y cada día lograr peldaños que eran ni pensados que uno podía lograrlo, pero al final aquí estamos.</p>	<p>Status profesional, nivelación</p>

Informante	Idea
<p>Moderadora; ok. ¿Algún otro beneficio lo pudiéramos citar? ¿A parte, lo que hemos hablado? el estatus y la satisfacción personal, el incentivo económico. Ok, pues hemos concluido, quiero agradecerles nuevamente la disposición que ustedes han tenido de colaborar en este grupo focal para los fines de la investigación que estoy realizando. Muchísimas gracias.</p>	

Tabla C6*Descripción de las unidades temáticas grupos focales*

Unidades temáticas naturales	Códigos	Definición
Periodicidad	1. Mensual o quincenal 2. Mañana o tardes completas 3. Diariamente 4. Jornada de formación	Frecuencia de las formaciones realizadas por los maestros
Duración	5. Por la duración del taller	Tiempo dedicado por los docentes a actividades formativas, estas pueden ser de carácter personal o aquellas solicitadas por la institución donde laboran
Necesidades de formación	6. Multiplicidad de roles 7. Desempeño de otras funciones	Idea que tienen los maestros de que su condición docente implica desempeñar cualquier labor dentro y fuera de las aulas.
Tecnodocente	8. República Digital 9. Competencias tecnológicas para la docencia 10. Herramientas tecnológicas.	Son todas las formaciones relacionadas a la tecnología que desarrollan los docentes.
Pedagógico - enseñanza	11. Formación en planificación, 12. Talleres de la semana de la geografía 13. Evaluación por competencias 14. Cátedras ciudadanas 15. Maestría en innovación educativa 16. Relacionado al área de formación 17. Grupos pedagógicos	Revela las diferentes experiencias formativas vinculadas con el fortalecimiento de la actividad de enseñanza y el trabajo en el aula

Procedimiento Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> 18. Talleres sobre el llenado de registro 19. Salidas optativas 20. Círculos de calidad 21. Por los intereses de los docentes 22. Liderazgo 	Son todas las actividades de formación orientadas al trabajo docente que no está vinculado directamente con el trato directo al estudiante
Diverso formación	<ul style="list-style-type: none"> 23. Formación previa al ingreso al sector público 24. Diplomado en alta gerencia 25. Diplomado en liderazgo 26. Cursos de INFOTEP 27. Cursos no relacionados a educación 28. Diferentes áreas 29. Reflexiones motivacionales 30. Manejo de conflicto 	Hace referencia a la diversidad en las temáticas de formación desarrolladas por los docentes
Modalidades formativas	<ul style="list-style-type: none"> 31. Formación permanente 32. Formación interna 33. Formación en cascada 34. Formación de postgrado 35. Maestro como expositor 36. Aprendizaje en pares 	Hace alusión a la clasificación en la formación que desarrollan los docentes
Obstaculizadores	<ul style="list-style-type: none"> 37. Transporte 38. Tiempo 39. Acceso a internet 40. Falta de motivación 41. Recursos económicos 42. Resistencia al cambio 43. Acceso a la formación institucional 	Son todos aquellos factores que dificultan el proceso de formación realizado por los docentes
Formación cotidiana	<ul style="list-style-type: none"> 44. Búsqueda de información en la web. 45. Aprendizaje en la práctica 46. Investigación 47. Lectura 48. Comparación de información 49. Redes sociales 50. Plataformas virtuales 	Se refiere a las iniciativas particulares que realizan los docentes para mantenerse en constante formación.

	51. Manual del docente	
Mejoras en el ejercicio profesional	52. Transferencia a la práctica 53. Adquisición de estrategias, 54. Crecimiento profesional 55. Ampliación de los conocimientos, 56. Adquisición de conocimientos 57. Estrategias de enseñanza 58. Adquisición de experiencias	En esta se expresa el perfeccionamiento de la práctica profesional demostrado por los docentes fruto de la formación y orientado a la innovación.
Cualificación	59. Autonomía, 60. Seguridad 61. Innovación 62. Empatía 63. Nivelación 64. Cambio de paradigma	Hace referencia al desarrollo de nuevas habilidades y competencias personales en el marco de las formaciones realizadas.
Habilidad emocional	65. Amor por la profesión 66. Orgullo 67. Ansiedad por el aprendizaje 68. Satisfacción personal, 69. Estabilidad emocional 70. Motivación a otros	Hace referencia a los sentimientos que expresa el docente luego de su formación
Motivadores	71. Calidad en la formación 72. Disponibilidad de formación permanente 73. Disponibilidad de becas 74. Oferta formativa 75. Requisito de ingreso a la carrera docente 76. Prestigio profesional 77. La motivación del docente	Conjunto de factores relacionados a la formación que impulsan a los docentes a formarse permanentemente.
Reinvención personal	78. Aprendizaje a lo largo de la vida 79. Actualización personal 80. Transferencia a la vida personal 81. Crecimiento personal	Se trata de la renovación permanente del profesional de la docencia a causa de la

		formación recibida que le permita mejorar como persona
Aspiraciones docentes	82. Reconocimiento social 83. Reconocimiento institucional 84. Maestro competente 85. Beneficios económicos	Implica las metas deseadas por los docentes luego de formarse para mejorar su calidad de vida
Desarrollo profesional	86. Escalafón docente 87. Status profesional 88. Oportunidades de trabajo	Se refiere al crecimiento profesional de los docentes post formación

Temas centrales	Unidades temáticas o códigos	Definición
Temporalidad	Periodicidad	Frecuencia de las formaciones realizadas por los maestros
	Duración	Tiempo dedicado por los docentes a actividades formativas, estas pueden ser de carácter personal o aquellas solicitadas por la institución donde laboran
Temáticas	Tecnodocente	Son todas las formaciones relacionadas a la tecnología que desarrollan los docentes.
	Pedagógico - enseñanza	Revela las diferentes experiencias formativas vinculadas con el fortalecimiento de la actividad de enseñanza y el trabajo en el aula
	Procedimiento Administrativo	Son todas las actividades de formación orientadas al trabajo docente que no está vinculado directamente con el trato directo al estudiante
	Diversa formación	Hace referencia a la diversidad en las temáticas de formación desarrolladas por los docentes
Experiencias	Modalidades formativas	Hace alusión a la clasificación en la formación que desarrollan los docentes
	Formación cotidiana	Se refiere a las iniciativas particulares que realizan los docentes para mantenerse en constante formación.
Condicionantes	Obstaculizadores	Son todos aquellos factores que dificultan el proceso de formación realizado por los docentes
Carrera docente	Mejoras en el ejercicio profesional	En esta se expresa el perfeccionamiento de la práctica profesional demostrado por los docentes fruto de la formación y orientado a la innovación.
	Desarrollo profesional	Se refiere al crecimiento profesional de los docentes post formación

	Cualificación	Hace referencia al desarrollo de nuevas habilidades y competencias personales en el marco de las formaciones realizadas.
Transformación	Reinvención personal	Se trata de la renovación permanente del profesional de la docencia a causa de la formación recibida que le permita mejorar como persona
	Habilidad emocional	Hace referencia a los sentimientos que expresa el docente luego de su formación
Agentes impulsores	Aspiraciones docentes	Implica la metas deseadas por los docentes luego de formarse para mejorar su calidad de vida
	Motivadores	Conjunto de factores relacionados a la formación que impulsan a los docentes a formarse permanentemente.
	Necesidades de formación	Idea que tienen los maestros de que su condición docente implica desempeñar cualquier labor dentro y fuera de las aulas.

Tabla C8*Proceso de surgimiento de las categorías de los grupos focales*

Tema centrales	Teoría	Hallazgos de los grupos focales	Postura de la investigadora
Temporalidad	La resolución 04-2018 del Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD), pone en vigencia el calendario escolar para el año escolar 2018-2019. Estable en su artículo 4 las fechas y actividades relevantes de la comunidad educativa. En su literal b: destaca que dentro de estas se incluyen las actividades organizativas y formativas para el personal docente a nivel nacional.	En este sentido el informante 5.3 afirma: Cuando estuvimos trabajando con el inglés. Después de terminar, en un horario de cuatro a cinco de la tarde. Cuando se iban reposaban unos minutos y el profesor ya estaba por aquí. Y ahí duramos una hora con el profesor, a diario. Entonces, también cuando vamos a comenzar el año escolar; siempre es bueno, porque ellos lo hacen antes de comenzar la clase. El tiempo de formación que nos dan; que no hay docencia con los muchachos, pero si duramos una semana de planificación, de la formación de la informática y todo eso. Y también cada cierto tiempo, ya sea mensual como dice la compañera que, cuando hacen la reunión pedagógica toman una hora a la semana, tanto con los muchachos aquí en el aula o los dejamos aquí en este espacio, también le mandan la información el día antes a los padres para explicar el motivo porque se van a retirar una hora antes; entonces, esa ahora antes los utilizamos para la formación que ellos nos tienen a nosotros.	<p>En esta dimensión se alude a la frecuencia de las formaciones realizadas por los maestros y al tiempo que les dedican a las actividades formativas, estas pueden ser de carácter personal o aquellas solicitadas por la institución donde desarrollan sus funciones docentes.</p> <p>La frecuencia se refiere a la periodicidad con las que se desarrolla la formación, está vinculado a la institución formativa sean está el propio centro donde trabaja el maestro, el distrito educativo, la regional de educativa o la sede del Ministerio de Educación o bien una institución externa. Por su lado el tiempo tiene que ver con los espacios que los docentes dedican a estas actividades mayormente de carácter autónomo o por voluntad propia.</p> <p>El horario de trabajo de los docentes y la formación que estos desarrollan guardan estrecha relación, pues se hace necesario articular las</p>

			<p>actividades formativas para que estas estén en consonancia con el tiempo de trabajo de cada maestro, puesto que al finalizar sus labores los docentes cumplen con otras responsabilidades, como las labores del hogar y el cuidado de la familia.</p> <p>En tal sentido las instituciones educativas deben organizar los espacios formativos en los tiempos y fechas incluidos dentro de las responsabilidades del horario de labor de los maestros, sin que esto exceda las horas de trabajo diarias y los meses que constituyen el año escolar.</p> <p>Las formaciones de carácter autónomo en lo general el docente planifica sus horarios y establece el tiempo que puede dedicar a estas actividades, muchas de estas son realizadas en el hogar por lo que pueden articularse con el quehacer familiar.</p>
Temáticas	En este orden de ideas Vite (2017) señala que, un proceso formativo para los docentes de cualquier nivel educativo debe estar basado en los conocimientos y habilidades integrales que permita el	En este sentido el informante 1.2 señala: Bueno, nosotros siempre por vía del grupo de gestión nos están formando siempre con lo que es las planificaciones, los temas de planificación. También hacen mucho hincapié, también porque ahora mismo estamos trabajando mucho con lo que es	Revela la diversidad en las temáticas de formación desarrolladas por los docentes en las que se combinan las experiencias formativas vinculadas con el fortalecimiento de la actividad de enseñanza y el trabajo en el aula, las actividades de formación

	<p>desarrollo de las funciones que demanda la profesión docente. Las áreas de competencia a la que puede estar orientada la formación podrían ser, el conocimiento teórico de la asignatura que enseña, el análisis del desarrollo y comportamiento humano, enseñanza basada en valores, estrategias de enseñanza y aprendizaje con la mediación de las herramientas tecnológicas.</p>	<p>virtualidad, los manejos adecuados de la de las herramientas virtuales, también nos han formado en situaciones de superación personal siempre, tenemos nosotros siempre aquí nos estamos recibiendo uno que otros talleres que tienen que ver con el reforzamiento y siempre ir innovando como docente ¿qué hacemos cómo lo hacemos? y así sucesivamente</p>	<p>orientadas al trabajo docente que no están relacionada directamente con el trato directo al estudiante y las formaciones relacionadas a la tecnología que desarrollan los docentes.</p> <p>Aquí se incluyen las actividades de carácter formal vinculadas a una institución educativa, aquellas realizadas de manera autónoma y las desarrolladas previo al ingreso al servicio educativo como profesor.</p> <p>En las actividades de autoformación se encuentran aquellas que no están vinculadas a las funciones docentes ni relacionadas a educación. Se destacan actividades de carácter personal para fortalecer los conocimientos en otras áreas del saber que les permiten a los docentes prepararse para desarrollar otras profesiones u oficios.</p> <p>Las actividades de formación desarrolladas por los docentes dentro y fuera del centro están ligadas al deseo de superación personal. Se acude a la formación como medio para mejoría de las cualidades personales y profesionales que los docentes manifiestan en sus testimonios ,</p>
--	--	---	---

Experiencias	<p>En este sentido Belando (2017) como aquella “que abarca todas las experiencias de aprendizaje, ya sea formal, no formal o informal, que se tiene a lo largo de la vida del individuo”.</p> <p>Feiman (1983) citado por Marcelo (1994), distingue cuatro fases del proceso formativo: fase de pre-entrenamiento, fase de formación inicial, fase de iniciación y fase de formación permanente.</p> <p>Esta última fase de formación permanente Feiman resalta, que en esta se incluye todas aquellas actividades planificadas por las instituciones o bien de manera individual por el propio maestro para propiciar desarrollo profesional y perfeccionamiento de su enseñanza.</p>	<p>En este orden de ideas en el grupo focal 2 el informante 2.4 Sostiene lo siguiente:</p> <p>“Debemos de tratar de leer los diferentes textos y hacer comparaciones, hago comparaciones de lo que dice un libro verdadero con lo que dice el otro y buscar siempre el mejor significado de los diferentes conceptos a trabajar. A parte de ver documentales debemos de leer, que en la lectura es que esta la vía por la cual se adquiere el conocimiento; es muy importante también los documentales porque cuando mientras más sentido utilizamos mayor es el aprendizaje, o sea que esas son las fuentes que nos ayudan a seguir avanzando y seguir adquiriendo los conocimientos, las destrezas las habilidades que demanda nuestra educación.</p>	<p>En esta se hace referencia a la clasificación en la formación permanente que desarrollan los docentes del nivel secundario, donde se incluyen las iniciativas particulares que ellos realizan para mantenerse en constante formación.</p> <p>Las experiencias forman parte del quehacer cotidiano de los docentes que contribuye a su formación, de esta manera se asocian con las modalidades formativas realizadas por iniciativas propia del docente, inclusive las actividades cotidianas que pueden considerarse como formación.</p> <p>En las experiencias los docentes se auxilian de los diferentes recursos que proporcionan los medios tecnológicos e impresos para enriquecer estas actividades de formación y desarrollar habilidades que le ayudaran a mejorar su desempeño.</p>
Carrera docente	<p>Marcelo y Vaillant, (2015) señalan que los escritores actuales le atañen variadas cualidades a lo que se denomina como un buen maestro, cualidades que en cierto modo podrían parecer contradictorias. Estas van desde el manejo de los</p>	<p>En este sentido el informante 3.2 refiere:</p> <p>En mi parte; capacitarme me sirve más que obtener los conocimientos, vamos a decir en diferentes áreas no solamente en la lo que tiene que ver con lo tecnológico. Me ayudan a ejercer mi función como docente con mayor eficacia, pero también como persona me permite tener esa satisfacción de que lo</p>	<p>En esta se expresa el perfeccionamiento de la práctica profesional demostrado por los docentes fruto de la formación y orientado a la innovación. Se refiere al desarrollo y consolidación del docente como maestro, donde se reflejan el desarrollo de nuevas</p>

	<p>conocimientos y valores que se esperan sean transferidos, el dominio de estrategias de enseñanza-aprendizaje, competencias para comunicar, manejo de las herramientas tecnológicas hasta la facilidad de reflexionar de forma crítica sobre su propia práctica.</p> <p>En adición a esto Flores (2004), señala que de todos los elementos que inciden en la formación del docente el más importante es la transferencia en la acción. Bajo su óptica si esta se produce la práctica educativa es transformada, ya que la transferencia y el proceso de formación se constituyen en mecanismos fundamentales de la mejora cualitativa en el trabajo de los docentes.</p>	<p>que hago, lo hago para que los estudiantes obtengan esos conocimientos significativos. Es importante siempre capacitarse, estar actualizado hoy día; donde los estudiantes tienen la oportunidad de estar en el mundo de las informaciones, entonces nosotros como maestro no nos podemos quedar atrás.</p> <p>Del mismo modo la informante 5.3 señala que: Como dicen mis compañeros que la formación continua, es muy necesaria para nosotros. Ya que nos sirven para nuestro perfil profesional y también para ponerlo en práctica en el aula. Es bueno siempre tomar diplomados no importa en el área que sea, porque eso lo puedes aplicar en el aula, lo que es muy necesario para nosotros. Asimismo, el informante 3.4 asevera que; Y pues algo que me ha motivado bastante es que puedo escalar más allá de las aulas, pero algo más aparte de eso es, que me permite a mí colaborar con los demás compañeros desde en mis conocimientos en esa área y aparte de eso también, desarrollar estrategias ¿en qué sentido? por ejemplo, si estoy haciendo mi maestría en supervisión educativa; yo puedo conocer los estándares lo que me exige el Ministerio de una manera más profunda y de esa forma también colaborar con los demás compañeros y con los alumnos, porque así también le puedo ofrecer que ellos puedan obtener lo que es un aprendizaje significativo</p>	<p>habilidades y competencias personales como consecuencia de las formaciones realizadas.</p> <p>En este punto el docente empieza a experimentar los beneficios de la formación en su vida personal y profesional. Oportunidades de trabajo, obtiene mejor desempeño de sus funciones, adquisición de estrategias de enseñanza, desarrollando su labor con más seguridad y autonomía mientras que desarrolla la innovación y la empatía.</p> <p>Esta consolidación del ejercicio profesional docente ocasionado por la formación recibida le permite transferir lo aprendido en el contexto formativo a su práctica educativa. En este orden de ideas la formación recibida cumple con unos de sus mayores cometidos que es la transferencia. propicia un cambio de paradigma a la vez que mejora el status profesional alcanzado.</p> <p>La satisfacción expresada por los docentes se vincula al aprendizaje de los estudiantes, puesto que les permite tener una alta valoración de sí mismo como profesional, expectativas</p>
--	--	---	--

			esperanzadoras de los estudiantes y mejorar desempeño.
Transformación	<p>En este orden de ideas encontramos los señalamientos de Izarra (2010) que le atribuye a la formación docente ciertas características que la convierten en un proceso transformador orientado al perfeccionamiento personal y profesional. De acuerdo a estas particularidades dicha formación se da en etapas, se mantiene en constante desarrollo por su carácter permanente, es influida por el contexto, es compleja debido a que intervienen múltiples actores; amplia y abierta por su naturaleza integradora de distintas áreas y por recibir las opiniones de diversos sectores.</p> <p>Del mismo modo Camargo et al (2004) señala que la formación permanente del docente debe comprenderse como una transformación que le posibilite desarrollar su ejercicio pedagógico y profesional de forma significativa y relacionada a los entornos sociales en que los que se desempeña y a las poblaciones que atiende.</p>	<p>En ese sentido el informante 3.3 señala lo siguiente: Ahí entra también la motivación. Cuando tú te capacitas, tú vienes con nuevos bríos, tú tienes cosas nuevas y eso hace que tú hagas un trabajo como con más alegría, más motivación, con más entrega.</p> <p>De igual forma el informante 1.5 destaca: Bien, yo pienso que la autoformación es una de las partes más importante porque cuando tú te enfocas en autoformarse nadie te está obligando porque realmente tú lo necesitas o es porque realmente no quiere quedarse como muchos se están quedando que dicen, no ya a mí solamente me faltan 5 años ya yo dí lo que iba a dar cuando, yo le digo pero y para todo uso personal tú puedes hacer una autoformación en informática que no domina y le digo en el CTC dan cursos gratis de Word, dan curso gratis de Excel.</p>	<p>Se trata de la renovación permanente del profesional de la docencia a causa de la formación recibida que le permita mejorar como persona y profesional.</p> <p>Es un camino hacia la reinención personal como herramienta del cambio, desde esta visión la formación permanente es vista como un proceso que genera múltiples emociones, satisfacción personal y profesional cuando se desarrolla la labor docente con eficiencia.</p> <p>Se visualiza la formación permanente como un proceso generador de cambios significativos, se le suma la dimensión emocional que acompaña los sentimientos del docente por lo que hace y que es evidenciado mediante el desarrollo de la práctica educativa.</p> <p>Desde esta óptica la formación permanente es vista como un proceso con carácter autónomo, que nace de las motivaciones intrínsecas del propio docente que le impulsa a formarse constantemente sin recibir la incidencia de factores externos. Es</p>

	<p>En concordancia con lo anterior, la formación permanente debe descansar en la reflexión del docente sobre su propia práctica, que permita explorar sus creencias implícitas, sus esquemas de funcionamiento, sus cualidades y sus valores, efectuando un proceso continuo de autoevaluación que dirija su desarrollo profesional. (Mastro, 2002)</p>		<p>fruto del deseo de superación personal y profesional que tienen los maestros por alcanzar mejores estándares dentro del conglomerado al que pertenecen, pero además es alimentada por la percepción de auto eficiencia.</p>
<p>Agentes Impulsores</p>	<p>Autores como Bañobre te al. (2015), destacan algunas características propias de la formación permanente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su propósito es el perfeccionamiento del sujeto para su progreso competitivo y humano. • Sus objetivos son de carácter general: aumentar, progresar, actualizar, integrar conocimientos, pericias, destrezas, y propiciar el avance y el fortalecimiento de valores. 	<p>En este tenor la informante 2.4 señala: Como persona también debemos mantener esta capacitación, esta búsqueda de la información; ya que la sociedad demanda de persona que tenga el conocimiento y el que no tenga el conocimiento pues se va a quedar atrás, entonces para seguir escalando y para seguir estando a nivel debemos de formarnos.</p> <p>En este mismo orden la infórmate 2.3 refiere lo siguiente: Además, que la formación es continua no nos debemos de parar; siempre debemos seguir innovando, siempre tenemos que estar investigando por lo mismo que dice la compañera Yajaira, la sociedad nos está mirando y lo está vigilando, porque la sociedad piensa que los maestros no tenemos una vida social, una vida personal ellos; piensan que solamente lo de nosotros</p>	<p>Se describe el conjunto de factores relacionados a la formación permanente que impulsan a los docentes a formarse permanentemente, pueden ser internos a la formación como externos y que influyen en la misma. Se relacionan a las metas deseadas por los docentes como la obtención de beneficios económicos y el reconocimiento profesional y social que les permite convertirse en un maestro competente ante la mirada de la sociedad a la vez que pueden mejorar su calidad de vida</p> <p>En este sentido los docentes alimentan la idea que a través de la formación permanente pueden desempeñar diferentes funciones y</p>

		<p>en la escuela y de ahí nosotros no podemos salir, entonces tenemos que seguir actualizando, aprendiendo, innovando para la misma sociedad, porque nos viven observando.</p>	<p>ocupar roles variados dentro de la institución educativa y fuera de las aulas.</p> <p>Del mismo modo los agentes impulsores incluyen las formaciones ajenas a la labor docente que permite a los maestros estar preparados y obtener los conocimientos necesarios para desenvolverse fuera del contexto educativo. Se resaltan que estos conocimientos forman parte del proyecto de vida externo.</p>
<p>Condicionantes</p>	<p>En el acercamiento al estado del conocimiento sobre la transferencia de la formación varios autores se empeñan en identificar factores que favorecen y dificultan el proceso transferencia de la formación a la práctica educativa. Melo, (2012) señala que estos se refieren a los aspectos del contexto, que pueden ser relacionados a la institución y/o puesto que se desempeña o internos de los participantes de la formación. Los factores que limitan son: la falta de vinculación de la formación con el trabajo y el poco soporte de los directivos.</p>	<p>En este punto el informante 5.3 señala: Si, por el factor tiempo, porque a veces uno dice yo quisiera hacer más cursos. Dedicado yo mismo, sin que nadie me obligue, pero entonces los que tenemos familia tenemos que dedicarle tiempo. Cuando tu terminas el trabajo, que terminamos a las cuatro de la tarde; en lo que llegamos a la casa son las cinco de la tarde, tienes que hablar con los niños, que tienen sus esposos, los quehaceres del hogar. Entonces tú dices “bueno voy a tomar un tiempo, por ejemplo, de 6 a 7, para hacer yo misma un auto curso para aprender más” y se nos hace difícil. O sea, en mi parte, se me hace difícil. Cuando uno tiene familia es como que ya van cambiando las cosas. Tú quieres seguir indagando y aprendiendo, pero a veces el</p>	<p>Los condicionantes se refieren a aquellos factores que obstaculizan el grado de éxito del proceso de formación realizado por los docentes. Estos factores se relacionan con condiciones propias de los participantes y relacionadas a la formación.</p> <p>Entre los factores que pueden convertirse en impedimento para que los docentes desarrollen formaciones exitosas que permitan la adecuada transferencia a la práctica encontramos: transporte, tiempo, acceso a internet, falta de motivación, recursos económicos, resistencia al cambio y acceso a la formación institucional.</p>

		<p>factor tiempo o planificación del hogar-trabajo. Se me hace difícil el horario.</p> <p>Del mismo modo el informante 5.4 añade: Normalmente ahí yo pienso que entra el factor económico también, porque cada día la canasta familiar está un poco más elevada y los cursos también cuestan aparte de tiempo, dinero, transporte, buscar quien te cuide los niños si los tienes pequeños. Entonces, entre una y otra cosa, lo efectivo es decir económico; También es un factor que afecta mucho</p>	<p>Estas limitaciones se asocian a la vida personal del maestro, puesto que finalizada su jornada de trabajo debe cumplir con compromisos familiares. A este punto se le agrega la administración de los recursos económicos, si no existe una buena distribución de los ingresos no es posible invertir en formación.</p>
--	--	---	--