



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN
Y HUMANIDADES**

MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN

**Aprendizaje permanente en la Profesión Docente: Un
Análisis de Percepciones y Prácticas**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

MAGÍSTER EN INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN

Autora: Renteria Alvarez, Yessenia Mercedes

Directora: Yunga Godoy, Deisi Cecibel

CUENCA

2024



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2024

Aprobación del director del Trabajo de Titulación

Loja, 25 de octubre de 2024

Doctora.

Deisi Cecibel Yunga Godoy

Directora de la maestría en Investigación en Educación

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Titulación denominado: Aprendizaje permanente en la profesión docente: Un análisis de percepciones y prácticas, realizado por Yessenia Mercedes Renteria Alvarez ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Directora: Deisi Cecibel Yunga Godoy, Ph.D

C.I.: 1103990790

Correo electrónico: dcyunga@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Yessenia Mercedes Renteria Alvarez, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autora del Trabajo de Titulación denominado: Aprendizaje permanente en la profesión docente: Un análisis de percepciones y prácticas, de la maestría en Investigación en Investigación Educativa, específicamente de los contenidos comprendidos en: capítulo uno: revisión de la literatura; capítulo dos: metodología de la investigación; capítulo tres: resultados; capítulo cuatro: discusión e interpretación de resultados; conclusiones y recomendaciones, siendo la Doctora , Deisi Cecibel Yunga Godoy,directora del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autora: Yessenia Mercedes Renteria Alvarez

C.I.: 1105273617

Correo electrónico: ymrenteria@utpl.edu.ec

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico:

A mis padres y toda familia por regalarme el maravilloso don de la vida e inculcarme valores para mi formación diaria.

A mí hijo Anthony, por ser el motor de mis días, quién ha estado conmigo en todo momento apoyándome y motivando incondicionalmente a culminar una meta más en mi trayecto de vida, por su paciencia, compañía, amor, por motivarme y guiarme a largo de esta maravillosa experiencia, la cual es tan solo el principio de muchas metas más por cumplir.

Agradecimiento

Primeramente, inicio agradeciendo a Dios, por ser mi guía en cada momento.

Expreso mi profundo agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme dado la oportunidad de estudiar y contribuir a mi desarrollo personal y profesional orientándome hacia un campo científico-técnico, cognoscitivo, humanístico, logrando cumplir uno de mis sueños tan anhelados. Agradezco a todos los docentes quienes me acompañaron a lo largo de la maestría, especialmente a la docente Deisi Cecibel Yunga Godoy, quien es la directora del presente Trabajo de Investigación, por su guía, paciencia, enseñanza, sabiduría, por motivarme a seguir adelante y compartir sus conocimientos, expreso mi cariño y gratitud. Finalmente extendiendo mi gratitud a mis padres y toda mi familia, que de una u otra manera me motivaron a seguir y cumplir un sueño más.

Índice de contenido

Carátula	I
Aprobación del director del Trabajo de Titulación.....	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenido.....	VII
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
Capítulo uno	5
Revisión de la literatura	5
1.1 Aprendizaje a lo largo de la vida: Potencial transformador.	6
1.2 Aprendizaje permanente.	7
1.3 Rol del docente como aprendiz continuo.	8
1.4 Competencias y habilidades para el aprendizaje permanente.....	9
1.5 Impacto del aprendizaje permanente en la práctica docente.....	10
1.6 Factores facilitadores y barreras para el aprendizaje permanente.....	11
1.7 Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes.....	13
1.8 Teorías del aprendizaje, aprendizaje experiencial y constructivismo en la formación permanente en la profesión docente.	14
Capítulo dos	17
Metodología.....	17
2.1 Diseño de la investigación.	17
2.2 Contexto de la investigación.....	18
2.2.1. Población y muestra.....	18
2.3 Procedimiento	20

2.3.1 Consideraciones éticas	21
2.4 Procedimiento	21
Capítulo tres	23
Resultados	23
Capítulo cuatro.....	38
Discusión.....	38
4.1 Interpretación de los Resultados	38
4.1.1 Limitaciones	39
Conclusiones	40
Recomendaciones.....	42
Conflicto de interés.....	43
Fuentes de Financiamiento.....	44
Reconocimientos	44
Referencias	45

Índice de tablas

Tabla 1 Edad y género de los participantes.....	18
Tabla 2 Percepciones sobre aprendizaje permanente y auto competencia	23
Tabla 3 Evaluación del impacto de los factores contextuales y ambientales en su capacidad para participar en el aprendizaje permanente.....	25
Tabla 4 Principales barreras y competencias específicas que limitan su participación en actividades de aprendizaje permanente.....	27
Tabla 5 Nivel de competencia	28

Índice de figuras

Figura 1 Años de experiencia docente y nivel educativo en el que enseña	19
Figura 2 Frecuencia de participación en actividades de aprendizaje permanente	30
Figura 3 Tipos de actividades de aprendizaje permanente ha realizado en el último año	31
Figura 4 Factores que motivan a participar en actividades de aprendizaje permanente	32
Figura 5 Evaluación de la calidad de las oportunidades de aprendizaje permanente disponibles para los docentes en su área	34

Resumen

Este estudio examinó las percepciones de los docentes en Ecuador sobre sus capacidades para el aprendizaje permanente. El objetivo principal fue explorar cómo los docentes perciben su capacidad para el aprendizaje continuo. Se plantearon tres objetivos específicos: (1) examinar las autopercepciones sobre competencias en aprendizaje continuo, (2) evaluar el impacto de factores contextuales, y (3) determinar la relación entre la autoevaluación de competencias y la percepción de capacidad para el aprendizaje permanente.

Se utilizó un enfoque cualitativo basado en entrevistas mixtas, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. La sección cualitativa se analizó mediante técnicas de análisis de contenido, mientras que la sección cuantitativa se trabajó utilizando estadística descriptiva.

La muestra consistió en 50 docentes de escuelas primarias y secundarias en Ecuador.

Los hallazgos subrayan la importancia de apoyar el desarrollo profesional continuo de los docentes, proporcionando información valiosa para instituciones educativas y formuladores de políticas. Este estudio contribuye al conocimiento académico y a la práctica educativa, proponiendo políticas que promuevan prácticas pedagógicas adaptativas y efectivas.

Palabras clave: aprendizaje continuo, percepción docente, desarrollo profesional docente.

Abstract

This study examined the perceptions of teachers in Ecuador regarding their capabilities for lifelong learning. The main objective was to explore how teachers perceive their ability for continuous learning. Three specific objectives were set: (1) to examine self-perceptions of competencies in continuous learning, (2) to evaluate the impact of contextual factors, and (3) to determine the relationship between self-evaluation of competencies and the perception of the capacity for lifelong learning.

A qualitative approach based on mixed interviews was utilized, combining qualitative and quantitative methods. The qualitative section was analyzed using content analysis techniques, while the quantitative section was processed using descriptive statistics. The sample consisted of 50 teachers from primary and secondary schools in Ecuador.

The findings highlight the importance of supporting the continuous professional development of teachers, providing valuable information for educational institutions and policymakers. This study contributes to academic knowledge and educational practice, proposing policies that promote adaptive and effective pedagogical practices.

Keywords: lifelong learning, teacher perception, professional development.

Introducción

La presente investigación aborda cómo los docentes perciben sus capacidades para el aprendizaje permanente, un tema crucial en el ámbito educativo debido a la constante evolución de metodologías y tecnologías de enseñanza. Este estudio responde al desafío de entender cómo los profesores valoran y gestionan su desarrollo profesional continuo en un entorno que cambia rápidamente. Se planteó como objetivo general explorar las percepciones de los docentes respecto a su capacidad para el aprendizaje permanente y se especificaron tres objetivos particulares: examinar sus autopercepciones sobre competencia en aprendizaje continuo, evaluar el impacto de factores contextuales en estas percepciones, y determinar la relación entre autoevaluación de competencias y la percepción de su capacidad para aprender de manera continua.

Durante el desarrollo del estudio, se enfrentaron varios desafíos, incluidos los limitados recursos y la disponibilidad de tiempo por parte de los participantes. Sin embargo, también se presentaron oportunidades significativas gracias al interés y la disposición de los docentes para participar y compartir experiencias valiosas sobre su práctica profesional. Para cumplir con los objetivos planteados, se adoptó un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas semiestructuradas y análisis de contenido. Este método se implementó en escuelas primarias y secundarias de varias regiones de Ecuador, seleccionando a 50 docentes mediante muestreo por conveniencia.

El documento está organizado en varios capítulos que incluyen un marco teórico que explora teorías relevantes del aprendizaje y el desarrollo profesional docente, una descripción de la metodología empleada, la presentación y discusión de resultados, y finalmente, las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos. Esta investigación no solo aporta al conocimiento académico, sino que es de gran relevancia para las instituciones educativas, formuladores de políticas y la sociedad en general. Ofrece insights valiosos sobre las necesidades y desafíos del aprendizaje permanente en la profesión docente, destacando la importancia de apoyar el desarrollo profesional

continuo para mejorar la calidad educativa. Además, sus resultados pueden ayudar a diseñar políticas y programas que promuevan prácticas pedagógicas más efectivas y adaptativas, beneficiando a educadores y estudiantes en un contexto educativo en constante transformación.

Capítulo uno

Revisión de la literatura

La educación es un proceso dinámico y en constante evolución, donde el aprendizaje no se limita a una etapa específica de la vida, sino que se extiende a lo largo de toda la existencia. En este contexto, el concepto de aprendizaje permanente ha adquirido una importancia crucial, especialmente para los profesionales de la educación. El objetivo general de esta investigación es explorar las percepciones de los profesores sobre sus capacidades para el aprendizaje permanente.

Para alcanzar este objetivo general, se han delineado tres objetivos específicos que guiarán el desarrollo del estudio. El primero de ellos es examinar las autopercepciones de los docentes sobre su competencia en aprendizaje continuo. Este objetivo busca comprender cómo los propios profesores valoran y evalúan su habilidad para seguir aprendiendo y adaptándose a nuevos conocimientos y metodologías a lo largo de su carrera profesional.

El segundo objetivo específico se centra en evaluar el impacto de factores contextuales y ambientales en la percepción de los profesores sobre sus capacidades para el aprendizaje permanente. Aquí se pretende identificar y analizar las diversas circunstancias y condiciones externas que pueden influir en la forma en que los docentes perciben sus habilidades para el aprendizaje continuo. Estos factores pueden incluir aspectos como el entorno laboral, las políticas educativas, los recursos disponibles, entre otros.

Finalmente, el tercer objetivo específico se propone determinar la relación entre la autoevaluación de competencias docentes y la percepción sobre la capacidad para el aprendizaje permanente. Este objetivo busca establecer si existe una correlación entre cómo los profesores se autoevalúan en términos de sus competencias docentes y su percepción de su capacidad para mantenerse en un proceso constante de aprendizaje.

A través de esta investigación, se espera contribuir al entendimiento de cómo los docentes perciben sus capacidades para el aprendizaje permanente y qué factores influyen

en estas percepciones. La relevancia de este estudio radica en la posibilidad de identificar áreas de mejora y apoyo para fomentar un desarrollo profesional continuo y efectivo entre los profesores, lo que, en última instancia, beneficiará el proceso educativo en su conjunto.

1.1 Aprendizaje a lo largo de la vida: Potencial transformador

El aprendizaje a lo largo de la vida se presenta como un paradigma esencial en la formación continua de los docentes, ofreciendo un potencial transformador tanto para su práctica pedagógica como para su desarrollo profesional. Este enfoque reconoce que la educación no se limita a un momento específico en la vida de un educador, sino que es un proceso continuo que se nutre de experiencias, reflexiones y descubrimientos a lo largo de toda su carrera. En este contexto, los docentes en formación continua pueden aprovechar el aprendizaje a lo largo de la vida como una herramienta muy importante para mantenerse actualizados, mejorar sus habilidades pedagógicas y adaptarse a las demandas cambiantes de la educación del siglo XXI

Según Longworth y Keith (2019), el aprendizaje a lo largo de la vida abarca una variedad de contextos y objetivos, desde la actualización de habilidades para enfrentar nuevas tecnologías y exigencias pedagógicas hasta la búsqueda de oportunidades que amplíen el horizonte profesional. Este enfoque se adapta a las necesidades y circunstancias específicas de cada docente, ofreciendo una variedad de enfoques para garantizar una enseñanza efectiva y una evolución continua en su práctica profesional.

Según Vázquez y Jiménez (2021), el aprendizaje continuo a lo largo de la vida se presenta como una estrategia crucial para el desarrollo profesional de los docentes en el entorno educativo contemporáneo. Este enfoque implica una búsqueda constante de conocimientos y habilidades que les permitan adaptarse a las demandas cambiantes de la enseñanza y ofrecer experiencias de aprendizaje efectivas para sus estudiantes. La cita resalta la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida como una herramienta fundamental para el desarrollo profesional de los docentes. Destaca la necesidad de que los educadores estén continuamente actualizados y adquieran nuevas habilidades para responder a los

desafíos emergentes en el campo de la educación. Este análisis refuerza la relevancia del aprendizaje permanente como una estrategia esencial para garantizar la calidad y la efectividad en la práctica docente.

Además, según García y Sánchez (2020), el aprendizaje a lo largo de la vida no solo beneficia a los docentes individualmente, sino que también tiene un impacto positivo en los estudiantes y en la comunidad educativa en general. Al mantenerse actualizados y comprometidos con su propio crecimiento, los docentes pueden ofrecer experiencias de aprendizaje más ricas y relevantes, lo que contribuye al éxito académico y al bienestar de los estudiantes.

Por ende, la formación continua del docente se adapta a las demandas cambiantes del entorno educativo. Esto puede implicar desde la actualización de habilidades para enfrentar nuevas tecnologías y exigencias pedagógicas hasta la búsqueda de oportunidades que amplíen el horizonte profesional. Además, puede responder a necesidades específicas, como por ejemplo diversificar las actividades laborales ante cambios en la demanda de trabajo. En esencia, el aprendizaje a lo largo de la vida del docente se moldea según el contexto, ofreciendo una variedad de enfoques para garantizar una enseñanza efectiva y una evolución continua en su práctica profesional.

El aprendizaje a lo largo de la vida es esencial para el desarrollo profesional de los docentes, ya que les permite adaptarse a un entorno educativo en constante cambio y ofrecer una educación de calidad que prepare a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

1.2 Aprendizaje permanente

En el dinámico entorno educativo del siglo XXI, la labor del docente se ha vuelto cada vez más exigente y compleja. La velocidad del cambio tecnológico, las demandas de una sociedad en evolución y la diversidad creciente en las aulas plantean desafíos significativos para los educadores. En el contexto actual de la educación, el aprendizaje permanente se ha convertido en un concepto fundamental para entender la naturaleza cambiante y dinámica de

la profesión docente. Esta introducción explora cómo el aprendizaje permanente va más allá de la adquisición de conocimientos en el aula, abarcando un proceso continuo de desarrollo personal y profesional a lo largo de toda la vida de un educador.

Según Pérez et al. (2021), el aprendizaje permanente implica la continua adquisición de conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la vida de un individuo, con el fin de adaptarse y prosperar en un contexto personal y profesional en constante cambio. García y Rodríguez (2020) destacan que este concepto reconoce que la educación no se limita a un momento específico en la vida de un educador, sino que es un proceso continuo que se nutre de experiencias, reflexiones y descubrimientos a lo largo de toda su carrera. Además, Martínez et al. (2019) resaltan que el aprendizaje permanente implica una mentalidad de crecimiento y la disposición para aprender y crecer a lo largo de toda la vida, adaptándose a las nuevas demandas y desafíos que surgen en el campo educativo.

Estas definiciones resaltan la idea de que el aprendizaje no se limita a la educación formal en las aulas, sino que es un proceso continuo que se lleva a cabo a lo largo de toda la vida y en una variedad de contextos. Además, un estudio reciente de Fernández et al. (2022) sugiere que el aprendizaje permanente puede ser visto como un proceso dinámico y continuo de adquisición de conocimientos y habilidades a lo largo de toda la carrera profesional del docente, destacando su importancia en la mejora continua de la práctica pedagógica.

El aprendizaje permanente es fundamental en la formación docente actual, ya que permite a los educadores adaptarse y prosperar en un entorno educativo en constante evolución. Reconocer este concepto es esencial para promover la mejora continua de la práctica pedagógica.

1.3 Rol del docente como aprendiz continuo

En el dinámico y cambiante paisaje educativo actual, el papel del docente va más allá de la simple transmisión de conocimientos; se transforma en un rol de aprendiz continuo. Los

educadores no solo son facilitadores del aprendizaje de sus estudiantes, sino que también son estudiantes permanentes, comprometidos con su propio desarrollo profesional.

Como lo señalan Martínez et al. (2021), en un entorno educativo en constante cambio, los docentes deben ser aprendices continuos para adaptarse a las nuevas demandas del contexto educativo y desarrollar estrategias efectivas para apoyar el aprendizaje de sus estudiantes. García et al. (2020) destacan que este compromiso con el aprendizaje continuo es fundamental para mantenerse actualizado y relevante en la profesión docente. Además, la reflexión crítica sobre la propia práctica, según García et al. (2019), permite a los docentes identificar áreas de mejora y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y del contexto educativo.

El papel del docente como aprendiz continuo es fundamental en un entorno educativo en constante cambio. Los educadores deben comprometerse activamente con su desarrollo profesional, reflexionar sobre su práctica y buscar constantemente oportunidades de aprendizaje. Al adoptar este enfoque, no solo mejoran su propia práctica, sino que también promueven el éxito estudiantil y contribuyen positivamente al cambio educativo.

1.4 Competencias y habilidades para el aprendizaje permanente

Las competencias y habilidades para el aprendizaje permanente son esenciales para que los docentes puedan adaptarse y prosperar en un entorno educativo en constante cambio. Según la UNESCO (2009), estas competencias incluyen tanto habilidades cognitivas como socioemocionales, así como la capacidad de aprender a aprender.

En términos de habilidades cognitivas, los docentes deben poseer habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas para analizar de manera efectiva la información, evaluar diferentes enfoques pedagógicos y tomar decisiones informadas sobre su práctica. Además, la capacidad de reflexionar sobre la propia práctica es fundamental para el aprendizaje permanente. Como señala López et al. (2020), las competencias cognitivas,

como el pensamiento crítico y la resolución de problemas, permiten a los docentes analizar información de manera efectiva y tomar decisiones informadas sobre su práctica.

Por otro lado, García et al. (2019) resaltan la relevancia de las habilidades socioemocionales, como la empatía y la comunicación efectiva, para establecer relaciones positivas con los estudiantes y crear un ambiente propicio para el aprendizaje. De acuerdo a Rodríguez y Martínez (2021) subrayan que la capacidad de autorregulación, que incluye la reflexión y la adaptabilidad, permite a los docentes gestionar eficazmente su propio aprendizaje y desarrollo profesional a lo largo del tiempo.

Además de las habilidades cognitivas, las habilidades socioemocionales son igualmente importantes para el aprendizaje permanente. Esto incluye habilidades de comunicación efectiva, trabajo en equipo y colaboración. Los docentes deben ser capaces de comunicarse de manera clara y efectiva con los estudiantes, compañeros y padres de familia, así como colaborar con otros profesionales de la educación para compartir conocimientos y experiencias.

1.5 Impacto del aprendizaje permanente en la práctica docente

El impacto del aprendizaje permanente en la práctica docente es un tema de creciente interés en el ámbito educativo, ya que refleja cómo la capacitación continua de los docentes influye en su desempeño y, por ende, en los resultados de los estudiantes. En esta sección, exploraremos cómo el compromiso con el aprendizaje continuo afecta la enseñanza y el aprendizaje en el aula.

Según García et al. (2019), los docentes que participan activamente en programas de desarrollo profesional centrados en el aprendizaje permanente muestran mejoras significativas en las prácticas de enseñanza y en los resultados de los estudiantes. Rodríguez y Pérez (2021) destacan que el aprendizaje permanente puede contribuir a la motivación de los estudiantes y a su bienestar general al crear un entorno escolar más positivo y estimulante. Por otro lado, Martínez et al. (2020) encontraron que el compromiso con el

aprendizaje permanente puede mejorar el clima escolar al fomentar un ambiente de colaboración y aprendizaje continuo entre los docentes y otros miembros del personal escolar. Además, Rodríguez y Pérez (2021) destacan que el aprendizaje permanente puede contribuir a la motivación de los estudiantes y a su bienestar general al crear un entorno escolar más positivo e innovador.

Al crear un entorno escolar más positivo e innovador, el compromiso con el aprendizaje permanente puede ayudar a reducir los niveles de estrés y ansiedad entre los estudiantes. Cuando los estudiantes perciben que están en un entorno donde se fomenta la colaboración, la experimentación y el crecimiento personal, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su propio proceso de aprendizaje. Esto puede tener un impacto significativo en su bienestar general y en su capacidad para enfrentar los desafíos académicos y personales con confianza y resiliencia.

El compromiso con el aprendizaje permanente por parte de los docentes no solo mejora la calidad de la enseñanza y el rendimiento estudiantil, sino que también contribuye a crear un clima escolar más positivo y colaborativo. Estos hallazgos respaldan la importancia de promover y apoyar el desarrollo profesional continuo de los docentes como parte integral de los esfuerzos para mejorar la educación en general.

1.6 Factores facilitadores y barreras para el aprendizaje permanente

El aprendizaje permanente, entendido como el proceso continuo de adquisición de conocimientos, habilidades y competencias a lo largo de la vida, juega un papel fundamental en el desarrollo personal y profesional en la sociedad actual. Sin embargo, este proceso no está exento de desafíos. En esta introducción, exploraremos los factores que facilitan y aquellos que representan barreras para el aprendizaje permanente. Comprender estos aspectos es crucial para diseñar estrategias efectivas que promuevan un ambiente propicio para el aprendizaje continuo y el desarrollo de individuos, organizaciones y comunidades. Uno de los factores facilitadores más importantes es el apoyo administrativo. Como señala

Harris y Adams (2007), la participación y el apoyo activo de los líderes escolares son cruciales para el éxito del desarrollo profesional docente. Cuando las autoridades escolares proporcionan recursos, tiempo y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes son más propensos a participar en actividades de aprendizaje permanente y a mejorar su práctica.

Además, la cultura escolar puede desempeñar un papel significativo en la promoción del aprendizaje permanente de los docentes. Según, Martínez et al. (2019), el apoyo administrativo y la disponibilidad de recursos son factores facilitadores clave para el aprendizaje permanente de los docentes. Cuando los líderes escolares proporcionan tiempo, financiamiento y oportunidades de desarrollo profesional, los docentes tienen más probabilidades de participar en actividades de aprendizaje continuo y mejorar su práctica.

Sin embargo, también existen barreras que pueden dificultar el aprendizaje permanente de los docentes. Por ejemplo, las demandas laborales excesivas y la falta de tiempo pueden limitar la capacidad de los docentes para participar en actividades de desarrollo profesional. Como señala García y López (2020) identificaron la falta de tiempo y las demandas laborales excesivas como una de las principales barreras para el aprendizaje permanente de los docentes. La sobrecarga de trabajo puede limitar la capacidad de los docentes para participar en actividades de desarrollo profesional y para dedicar tiempo a la reflexión y al crecimiento profesional.

Además, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y recursos educativos adecuados puede ser una barrera significativa para el aprendizaje permanente de los docentes. Como afirma Pérez et al. (2021) los docentes necesitan acceso a programas de desarrollo profesional de alta calidad y a recursos actualizados para poder aprender y crecer como profesionales. Que la cultura escolar y el clima laboral pueden influir en la disposición de los docentes para comprometerse con el aprendizaje permanente. En entornos donde se valora el aprendizaje continuo y se fomenta la colaboración entre colegas, los docentes tienden a estar más motivados y comprometidos con su desarrollo profesional.

Los factores facilitadores para el aprendizaje permanente de los docentes incluyen el apoyo administrativo, una cultura escolar que valore el aprendizaje continuo y el acceso a recursos y oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, las barreras como las demandas laborales excesivas y la falta de recursos pueden obstaculizar el aprendizaje permanente de los docentes y deben ser abordadas para promover un desarrollo profesional efectivo.

1.7 Las comunidades de aprendizaje como estrategia de desarrollo profesional de docentes

En el marco del aprendizaje permanente en la profesión docente, las comunidades de aprendizaje, según la teoría de Etienne Wenger, representan un enfoque fundamental para comprender cómo los educadores pueden desarrollar y mejorar continuamente sus prácticas pedagógicas. En este apartado, exploraremos los conceptos clave de las comunidades de aprendizaje según Wenger y su relevancia para el desarrollo profesional docente, además, se caracterizan por varios principios fundamentales:

Participación periférica legítima: Wenger propuso que el aprendizaje comienza con una participación periférica en la comunidad, donde los individuos pueden observar y participar de manera marginal antes de convertirse en miembros plenamente comprometidos.

Negociación de significados: En las Comunidades de Aprendizaje, los participantes negocian significados y desarrollan un lenguaje compartido a medida que colaboran y discuten sobre temas relevantes para su práctica profesional.

Construcción conjunta del conocimiento: La práctica colaborativa dentro de las comunidades permite la construcción conjunta del conocimiento, donde los miembros comparten experiencias, conocimientos y recursos para resolver problemas y mejorar su desempeño profesional.

Las ideas de Wenger sobre las comunidades de aprendizaje tienen importantes implicaciones para el desarrollo profesional docente:

Colaboración y reflexión: Las comunidades ofrecen un espacio para que los educadores colaboren, reflexionen sobre su práctica y compartan estrategias efectivas.

Aprendizaje continuo: Al participar en comunidades de práctica, los docentes pueden continuar aprendiendo y actualizando sus habilidades a lo largo de su carrera profesional.

Apoyo y mentoría: Las comunidades brindan un entorno de apoyo donde los docentes pueden recibir orientación y mentoría de colegas más experimentados.

Las comunidades de aprendizaje según Wegner representan un enfoque importante para promover el aprendizaje permanente en la profesión docente. Proporciona un entorno colaborativo y reflexivo, estas comunidades pueden ayudar a los educadores a mejorar su práctica pedagógica y a enfrentar los desafíos cambiantes del entorno educativo y, en última instancia, contribuir al éxito académico de sus estudiantes. Según Pérez y Gómez (2019), las comunidades de aprendizaje ofrecen un espacio donde los docentes pueden colaborar, reflexionar sobre su práctica y compartir estrategias efectivas. La interacción con colegas facilita el intercambio de conocimientos y experiencias, lo que enriquece el proceso de aprendizaje y promueve la mejora continua.

Las comunidades de aprendizaje representan una estrategia efectiva en el desarrollo profesional de los docentes, ofreciendo un entorno colaborativo y reflexivo que promueve el aprendizaje continuo. Al facilitar la colaboración, el apoyo y la reflexión, estas comunidades pueden impactar positivamente la práctica docente y contribuir al éxito académico de los estudiantes.

1.8 Teorías del aprendizaje, aprendizaje experiencial y constructivismo en la formación permanente en la profesión docente

La formación continua en la profesión docente es esencial para mantener la actualización y mejorar constantemente la práctica pedagógica. En este sentido, las teorías del aprendizaje, tales como el aprendizaje experiencial y el constructivismo, proporcionan marcos conceptuales valiosos que enriquecen y potencian este proceso.

En la última década, las teorías del aprendizaje han cobrado una importancia creciente en la formación docente. El aprendizaje experiencial, que subraya la relevancia de la práctica directa y la reflexión, y el constructivismo, que destaca la construcción activa del conocimiento por parte del estudiante, se han consolidado como enfoques fundamentales para el desarrollo profesional docente. Según Piaget (1970), pionero del constructivismo, el aprendizaje es un proceso activo mediante el cual los estudiantes construyen su conocimiento a través de la interacción con su entorno.

Kolb (1984) propuso el aprendizaje experiencial, enfatizando la importancia de la experiencia directa y la reflexión sobre ella. Kolb argumenta que el aprendizaje efectivo se logra mediante un ciclo continuo de experiencias concretas, observaciones reflexivas, conceptualizaciones abstractas y experimentaciones activas. Smith et al. (2019) señalaron en una revisión que las teorías del aprendizaje experiencial y constructivismo son fundamentales en la formación docente, promoviendo un aprendizaje activo y significativo.

El constructivismo, desarrollado por Vygotsky (1978) y Bruner (1960), sostiene que los estudiantes construyen su conocimiento mediante la interacción social y la construcción activa de significado. Vygotsky argumenta que el aprendizaje es un proceso social y cultural que se realiza en colaboración con otros, a través de la zona de desarrollo próximo (ZDP), un concepto que define el rango de habilidades que un estudiante puede desarrollar con la ayuda de un mentor o compañero más competente. Bruner (1960) complementa esta perspectiva, afirmando que los estudiantes construyen conocimiento a través de la interacción social y la construcción activa de significado.

Un estudio reciente de García et al. (2021) subraya la importancia de integrar el aprendizaje experiencial y el constructivismo en los programas de desarrollo profesional docente, destacando que estos enfoques mejoran la calidad del aprendizaje y la práctica pedagógica. Así, las teorías del aprendizaje, incluyendo el aprendizaje experiencial y el constructivismo, siguen siendo pilares fundamentales en la formación permanente de los

docentes. Adoptar estos enfoques en los programas de desarrollo profesional promueve un aprendizaje más activo y significativo entre los educadores.

Integrar estas teorías en la formación docente puede enriquecer significativamente la experiencia de aprendizaje. Al combinar el enfoque constructivista con el aprendizaje experiencial, los docentes pueden participar en experiencias prácticas significativas y reflexionar sobre ellas en un entorno colaborativo y de apoyo. Esta integración ofrece un enfoque holístico y efectivo para el desarrollo profesional continuo, proporcionando oportunidades para la participación activa, la reflexión profunda y la colaboración entre pares, lo que promueve un aprendizaje significativo y duradero, beneficiando tanto a los docentes como a sus estudiantes.

Capítulo dos

Metodología

La presente investigación empleó un enfoque mixto para la recopilación y análisis de datos, combinando métodos cualitativos y cuantitativos con el fin de obtener una comprensión integral de las percepciones de los docentes sobre sus capacidades para el aprendizaje permanente. Esta sección se estructura en las siguientes subsecciones:

2.1 Diseño de la investigación

Esta investigación empleó un enfoque mixto para la recopilación de datos, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se realizaron encuestas y entrevistas semiestructuradas mixtas, que incluían preguntas abiertas y cerradas, permitiendo así obtener tanto datos cualitativos detallados. Según Creswell (2014), este enfoque es particularmente eficaz para explorar percepciones y experiencias, ya que proporciona una comprensión profunda y detallada de las opiniones de los participantes. El análisis de contenido se utilizó para interpretar las respuestas cualitativas, mientras que las respuestas cuantitativas fueron procesadas mediante estadística descriptiva.

La elección de un enfoque mixto permitió una comprensión más completa y enriquecida de las percepciones de los docentes sobre sus capacidades para el aprendizaje permanente. Este enfoque integrado fue adecuado para capturar la complejidad y la riqueza de las experiencias docentes, ofreciendo una visión holística de sus percepciones (Creswell y Plano Clark, 2018).

Además, esta investigación adoptó un diseño transversal, recopilando datos en un momento específico para proporcionar una instantánea de las percepciones de los docentes en relación con los objetivos de la investigación. Este tipo de diseño es útil para identificar patrones y tendencias en un contexto temporal determinado, proporcionando una base sólida para el análisis y la interpretación de los datos (Bryman, 2016).

2.2 Contexto de la investigación

El estudio se realizó en instituciones educativas de nivel primario y secundario situadas en diversas regiones de Ecuador. Para reflejar la diversidad de contextos educativos presentes en el país, se seleccionaron docentes de distintas áreas geográficas. La muestra incluyó tanto escuelas urbanas como suburbanas y rurales, abarcando así una amplia gama de entornos educativos.

Se consideraron factores de diversidad como el tamaño de la escuela, la composición estudiantil y los recursos disponibles, lo que permitió obtener una representación adecuada de la realidad educativa del país. Sin embargo, es importante señalar que los resultados del estudio no son generalizables a todo el sistema educativo nacional.

2.2.1. Población y muestra

La población objetivo del estudio incluyó a docentes en ejercicio de nivel primario y secundario de las escuelas participantes. Para la selección de la muestra, se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia, siguiendo el enfoque metodológico sugerido por Creswell (2014). El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico empleada en investigaciones cualitativas cuando la población no es fácilmente accesible o está dispersa geográficamente. Se entrevistó a un total de 50 docentes, lo que permitió obtener una variedad de perspectivas sobre el tema en cuestión.

Tabla 1

Edad y género de los participantes

		Género					
		Femenino		Masculino		Total	
		Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas	Recuento	% de N tablas
Edad	Menos de 25 años	0	0,0%	1	2,0%	1	2,0%
	25 - 34 años	16	32,0%	3	6,0%	19	38,0%
	35 - 44 años	11	22,0%	6	12,0%	17	34,0%

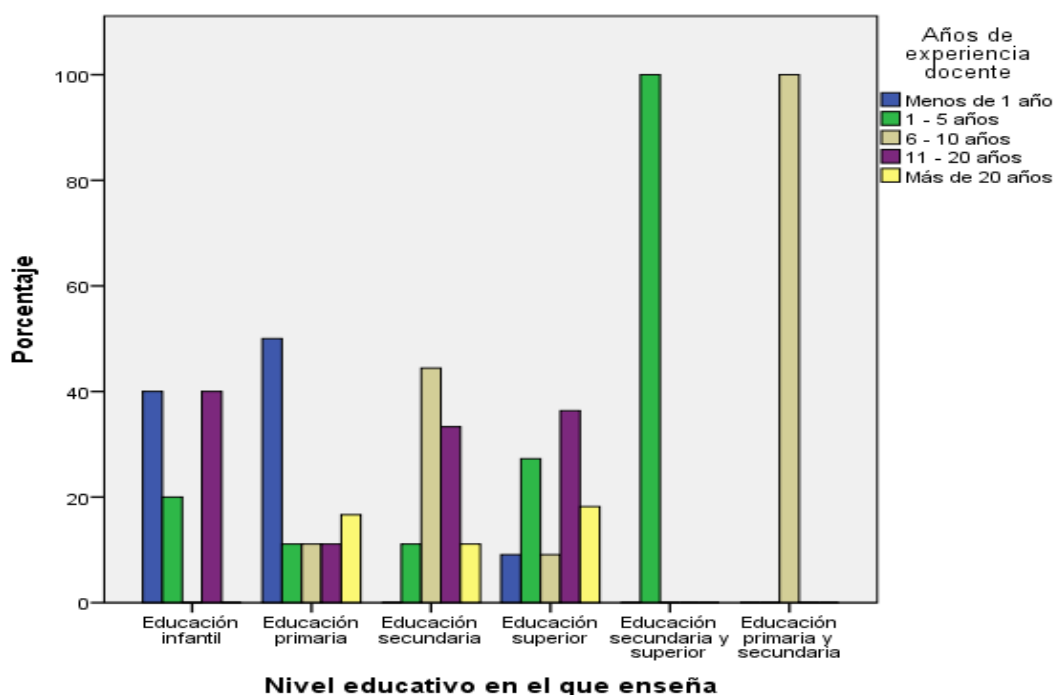
45 - 54 años	5	10,0%	5	10,0%	10	20,0%
55 años o más	2	4,0%	1	2,0%	3	6,0%
Total	34	68,0%	16	32,0%	50	100,0%

Nota. La tabla 1 muestra la distribución de los participantes en función de la edad y el género.

El 68% de los participantes son mujeres, mientras que el porcentaje restante pertenece al género masculino. Con respecto a la edad, los y las participantes se concentran en las edades entre 25 a 44 años (72%), donde el 54% son mujeres y el 18% son hombres. No obstante, en menor porcentaje se observa a docentes menores de 25 años, y de 45 años o más

Figura 1

Años de experiencia docente y nivel educativo en el que enseña



En la figura 1 se presenta gráficamente la distribución de frecuencias de las respuestas dadas por los participantes en las variables años de experiencia y nivel educativo en el que enseña. El 80% de los participantes, cuya experiencia docente es menor a 1 año y

aquellos que cuentan entre 11 y 20 años enseñan en la educación infantil. En la educación primaria se destaca los profesores con experiencia menor a un año, mientras que en la educación secundaria predominan los docentes con experiencia de 6 a 20 años. En cuanto a la educación superior, la experiencia docente es mayormente variada, considerando que hay dos tipos de profesores, aquellos que cuentan entre 1 a 5 años, y aquellos que tienen entre 11 y más de 20 años de experiencia.

2.3 Procedimiento

La cronología del estudio se dividió en varias etapas. En primer lugar, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura relacionada con el aprendizaje permanente y las percepciones docentes, proporcionando un marco teórico sólido y orientación para el diseño de la entrevista escrita.

Posteriormente, se diseñó el instrumento de investigación, que consistió en preguntas abiertas destinadas a explorar las percepciones, experiencias y actitudes de los docentes hacia el aprendizaje permanente. El diseño del instrumento se basó en los objetivos específicos del estudio y en las teorías del aprendizaje revisadas en la literatura.

Una vez diseñado el instrumento, se procedió a su distribución mediante un enlace electrónico enviado a docentes de diversas regiones del Ecuador durante el mes de mayo de 2024. Se eligió esta modalidad para facilitar la participación de los docentes y garantizar la confidencialidad de sus respuestas.

Los participantes tuvieron la opción de completar la entrevista escrita en su propio tiempo y espacio, lo que permitió una mayor flexibilidad y comodidad. Se estableció un período específico para la recopilación de datos, tras el cual se procedió a la revisión y análisis de las respuestas obtenidas.

Para garantizar la validez y fiabilidad de los datos, se realizaron análisis de contenido de las respuestas de los participantes. Este proceso implicó la identificación de patrones, temas y categorías emergentes en las respuestas, así como la triangulación de datos mediante la comparación y contrastación de diferentes fuentes de información.

Finalmente, los hallazgos del estudio fueron interpretados a la luz de la literatura existente, y se redactó un informe detallado que incluyó conclusiones y recomendaciones basadas en los resultados obtenidos. Se garantizó la ética en la investigación mediante la obtención del consentimiento informado de todos los participantes y el respeto a su confidencialidad y anonimato en todo momento.

2.3.1 Consideraciones éticas

Para garantizar la integridad ética de la investigación, se siguieron las pautas establecidas por el Comité de Ética de la Universidad Técnica Particular de Loja. Esto incluyó la obtención de la aprobación ética necesaria antes de iniciar el estudio y el cumplimiento de todas las regulaciones y normativas pertinentes. Durante el proceso de reclutamiento de participantes, se proporcionó a los docentes una explicación clara y detallada sobre el propósito del estudio, los procedimientos involucrados y cualquier posible riesgo o beneficio asociado con su participación. Se enfatizó la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas, asegurando la protección de su privacidad en todo momento. Asimismo, se respetó plenamente la autonomía de los participantes, quienes tuvieron la libertad de participar voluntariamente en el estudio y de retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas. Se promovió un ambiente de confianza y respeto mutuo entre el investigador y los participantes, fomentando una colaboración ética y transparente a lo largo de todo el proceso de investigación.

2.4 Procedimiento

El estudio se basó en una metodología cualitativa para analizar las percepciones de los docentes sobre sus capacidades para el aprendizaje permanente. A continuación, se describe detalladamente el proceso seguido:

Selección de participantes: Los participantes fueron seleccionados mediante un enfoque de conveniencia, donde no hubo una selección *per-sé* de los entrevistados, sino que estos fueron apareciendo de manera oportuna, correspondiendo a la técnica de conveniencia.

Recopilación de datos: Los datos se recopilaron a través de una entrevista estructurada de carácter escrito, que incluyó preguntas abiertas y cerradas relacionadas con

las percepciones de los profesores sobre sus capacidades para el aprendizaje permanente. Los participantes pudieron completar la entrevista escrita en un momento conveniente para ellos.

Análisis de datos: Una vez recopilados los datos, se procedió con el análisis cualitativo. Se utilizó un enfoque de análisis de contenido para examinar las respuestas de los participantes e identificar patrones, temas y relaciones significativas. Se realizó una codificación de datos para categorizar las respuestas de los participantes en temas y subtemas relevantes. Se identificaron patrones emergentes y se realizaron comparaciones entre las respuestas de los participantes para identificar similitudes y diferencias en sus percepciones sobre el aprendizaje permanente.

Interpretación de resultados: Se procedió a interpretar los resultados obtenidos a partir del análisis narrativo. Se realizaron inferencias y se extrajeron conclusiones sobre las percepciones de los profesores en relación con sus capacidades para el aprendizaje permanente.

Capítulo tres

Resultados

El estudio se centró en explorar las percepciones, prácticas y factores asociados al aprendizaje permanente en la profesión docente. El aprendizaje continuo es fundamental para el desarrollo profesional de los educadores, ya que permite mantenerse actualizados en un entorno educativo en constante evolución.

En este contexto, se llevó a cabo una investigación que incluyó la aplicación de una entrevista escrita a 50 docentes de diversos niveles educativos. La herramienta se estructuró en seis secciones que abordaron aspectos sociodemográficos, percepciones sobre el aprendizaje permanente, factores contextuales y ambientales, barreras y competencias específicas, prácticas de aprendizaje permanente, así como evaluación y recomendaciones.

Tabla 2

Percepciones sobre aprendizaje permanente y auto competencia

	Totalmente en desacuerdo		2		3		4		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Importancia de continuar aprendiendo a lo largo de su carrera docente	0						1	2,0	49	98,0	50	100
Motivación para buscar oportunidades de aprendizaje permanente	0	0,0			1	2,0	4	8,0	45	90,0	50	100
Confianza en su capacidad para aprender nuevas metodologías	0	0,0					5	10,0	45	90,0	50	100

o tecnologías educativas													
Recursos disponibles suficientes para su desarrollo profesional continuo	1	2,0	3	6,0	12	24,0	9	18,0	25	50,0	50	100	
La aplicación de los nuevos métodos y técnicas que adquiero en capacitaciones mejorará mi comunicación con los alumnos durante las clases	0	0,0	1	2,0	2	4,0	12	24,0	35	70,0	50	100	

Nota. Percepciones sobre aprendizaje permanente y auto competencia de los docentes.

La mayoría de los docentes (98%) están totalmente de acuerdo en la importancia de continuar aprendiendo a lo largo de su carrera docente. Solo un 2% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala). El 90% de los docentes están totalmente de acuerdo en que están motivados para buscar oportunidades de aprendizaje permanente. Solo un 2% y 8% están de acuerdo en menor medida (3 y 4 en la escala respectivamente). El 90% de los docentes están totalmente de acuerdo en que confían en su capacidad para aprender nuevas metodologías o tecnologías educativas. El 10% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala).

Asimismo, solo el 50% de los docentes están totalmente de acuerdo en que tienen recursos suficientes para su desarrollo profesional continuo. El resto está más distribuido, con un 24% en el nivel 3, un 18% en el nivel 4, un 6% en el nivel 2 y un 2% en total desacuerdo. El 70% de los docentes están totalmente de acuerdo en que la aplicación de nuevos métodos

y técnicas mejorará su comunicación con los alumnos. Un 24% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala), un 4% en el nivel 3 y un 2% en el nivel 2.

La mayoría de los docentes valoran la importancia del aprendizaje continuo y están motivados para buscar oportunidades de aprendizaje permanente, confiando en su capacidad para aprender nuevas metodologías y tecnologías educativas. Sin embargo, hay una menor percepción de que los recursos disponibles son suficientes para su desarrollo profesional continuo. Además, aunque la mayoría cree que la aplicación de nuevos métodos y técnicas mejorará la comunicación con los alumnos, esta creencia no es tan unánime como las otras dimensiones analizadas.

Tabla 3

Evaluación del impacto de los factores contextuales y ambientales en su capacidad para participar en el aprendizaje permanente

	Totalmente en desacuerdo		2		3		4		Totalmente de acuerdo		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Apoyo de la administración	2	4,0%			9	18,0%	17	34,0%	22	44,0%	50	100,0%
Apoyo de colegas	2	4,0%	2	4,0%	8	16,0%	20	40,0%	18	36,0%	50	100,0%
Cultura escolar hacia el desarrollo profesional	0	0,0%			11	22,0%	19	38,0%	20	40,0%	50	100,0%
Oportunidades de formación profesional	0	0,0%	3	6,0%	9	18,0%	16	32,0%	22	44,0%	50	100,0%
Políticas educativas	0	0,0%	1	2,0%	13	26,0%	15	30,0%	21	42,0%	50	100,0%

Nota. Impacto de los factores contextuales y ambientales en su capacidad para participar en el aprendizaje permanente

La mayoría de los docentes (44%) están totalmente de acuerdo en que reciben apoyo de la administración en su capacidad para participar en el aprendizaje permanente, y un 34% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala). Un 18% está neutral (3 en la escala) y un 4% está totalmente en desacuerdo. El 36% de los docentes están totalmente de acuerdo en que reciben apoyo de sus colegas, y un 40% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala). Un 16% está neutral (3 en la escala), mientras que un 8% (sumando 2 y totalmente en desacuerdo) percibe un menor apoyo.

El 40% de los docentes están totalmente de acuerdo en que existe una cultura escolar favorable hacia el desarrollo profesional, y un 38% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala). Un 22% está neutral (3 en la escala). El 44% de los docentes están totalmente de acuerdo en que tienen oportunidades de formación profesional, y un 32% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala). Un 18% está neutral (3 en la escala), mientras que un 6% está en desacuerdo (2 en la escala).

El 42% de los docentes están totalmente de acuerdo en que las políticas educativas impactan su capacidad para participar en el aprendizaje permanente, y un 30% está de acuerdo en menor medida (4 en la escala). Un 26% está neutral (3 en la escala), mientras que un 2% está en desacuerdo (2 en la escala).

En general, los docentes perciben un buen nivel de apoyo tanto de la administración como de sus colegas que impactan su capacidad para participar en el aprendizaje permanente, y consideran que hay una cultura escolar favorable hacia el desarrollo profesional. Las oportunidades de formación profesional son vistas positivamente por la mayoría, aunque hay una menor percepción de apoyo en este aspecto en comparación con el apoyo de la administración. Las políticas educativas también son vistas favorablemente por la mayoría, aunque un cuarto de los docentes permanece neutral respecto a su efectividad.

Tabla 4

Principales barreras y competencias específicas que limitan su participación en actividades de aprendizaje permanente

	Orden de importancia						Total	
	1		2		3			
	F	%	F	%	F	%	F	%
Falta de tiempo	11	22,00%	22	44,00%	17	34,00%	50	100,00%
Recursos financieros insuficientes	27	54,00%	16	32,00%	7	14,00%	50	100,00%
Carencia de programas adecuados	7	14,30%	23	46,90%	19	38,80%	49	100,00%

Nota. Principales barreras y competencias específicas que limitan la participación en las actividades de aprendizaje permanente.

La mayoría de los docentes resaltan que las principales barreras y competencias específicas que limitan su participación en actividades de aprendizaje permanente son los recursos financieros, falta de tiempo y carencia de programas.

La falta de tiempo es considerada como la barrera más importante por el 22% de los docentes, moderadamente importante por el 44%, y menos importante por el 34%. Esto indica que, aunque una buena parte de los docentes lo ven como una barrera significativa, un porcentaje mayor lo ve como una barrera moderada o menos importante.

También, los recursos financieros insuficientes son considerados la barrera más importante por la mayoría de los docentes (54%), moderadamente importante por el 32%, y menos importante por el 14%. Esto sugiere que los recursos financieros son una barrera crítica para una gran parte de los docentes.

Mientras que la carencia de programas adecuados es considerada la barrera más importante por el 14.3% de los docentes, moderadamente importante por el 46.9%, y menos importante por el 38.8%. Esto indica que, aunque algunos docentes ven esta barrera como crítica, la mayoría la considera de importancia moderada o menor.

En general, los recursos financieros insuficientes es la barrera que la mayoría de los docentes consideran más importante (54%). La falta de tiempo es vista principalmente como una barrera moderadamente importante (44%), pero también tiene un porcentaje significativo que la considera menos importante (34%). La carencia de programas adecuados es vista principalmente como moderadamente importante (46.9%), con menos docentes considerándola la más importante (14.3%).

Tabla 5

Nivel de competencia

	Necesito asistencia		2		3		4		Soy altamente competente		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Uso de tecnologías educativas	0	0,0%	1	2,0%	11	22,0%	16	32,0%	22	44,0%	50	100,0%
Metodologías de enseñanza innovadoras	0	0,0%	4	8,0%	8	16,0%	18	36,0%	20	40,0%	50	100,0%
Evaluación del aprendizaje de los estudiantes	0	0,0%	1	2,0%	8	16,0%	20	40,0%	21	42,0%	50	100,0%
Integrar los conocimientos adquiridos en programas de desarrollo profesional	0	0,0%			7	14,0%	23	46,0%	20	40,0%	50	100,0%

Nota. La tabla que muestra el nivel de competencia en diferentes áreas relacionadas con el desarrollo profesional de los docentes.

La tabla clasifica las competencias en cinco categorías, desde necesitar asistencia hasta ser altamente competente. La mayoría de los docentes (44%) se consideran altamente competentes en el uso de tecnologías educativas. Un 32% está en el nivel 4 (buena competencia), un 22% en el nivel 3 (competencia moderada) y solo un 2% en el nivel 2 (necesita algo de asistencia). No hay docentes que necesiten asistencia en esta área, lo que sugiere que la mayoría ya tiene un buen nivel de competencia.

En metodologías de enseñanza innovadoras, el 40% de los docentes se consideran altamente competentes y un 36% en el nivel 4 (buena competencia). Un 16% está en el nivel 3 (competencia moderada) y un 8% en el nivel 2 (necesita algo de asistencia). Nuevamente, no hay docentes que necesiten asistencia en esta área, indicando un buen nivel general de competencia. Para la evaluación del aprendizaje, el 42% de los docentes se consideran altamente competentes, y un 40% en el nivel 4 (buena competencia). Un 16% está en el nivel 3 (competencia moderada) y un 2% en el nivel 2 (necesita algo de asistencia). Esta área muestra un alto nivel de competencia, con muy pocos docentes necesitando asistencia.

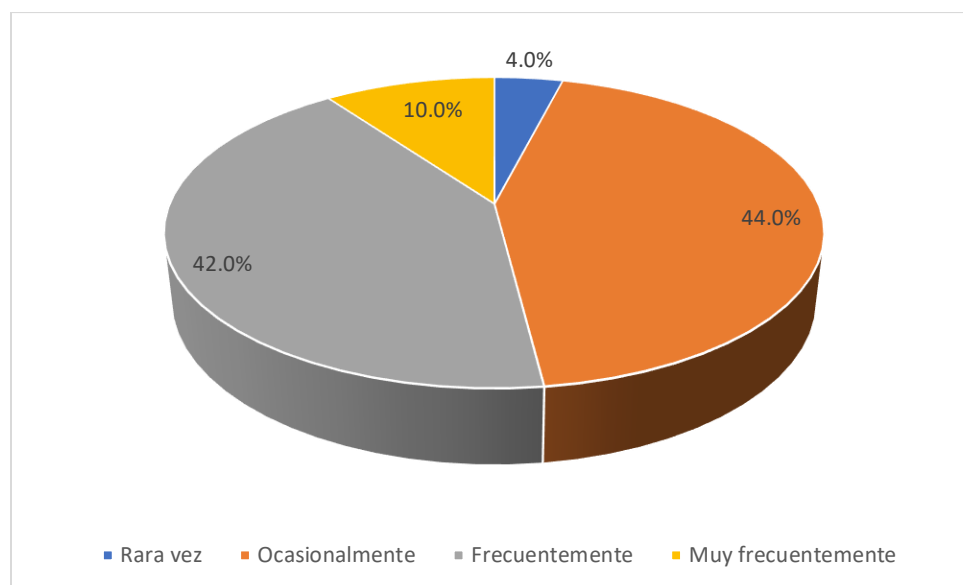
En la integración de conocimientos adquiridos en programas de desarrollo profesional, el 40% de los docentes se consideran altamente competentes, y un 46% en el nivel 4 (buena competencia). Un 14% está en el nivel 3 (competencia moderada). No hay docentes en los niveles de menor competencia o que necesiten asistencia, indicando una sólida capacidad para integrar conocimientos adquiridos.

En general, los docentes se muestran altamente competentes en todas las áreas evaluadas, con una falta de asistencia reportada en cada área. Esto indica un alto nivel de preparación y habilidades en el desarrollo profesional y la aplicación de competencias adquiridas.

Prácticas de aprendizaje permanente.

Figura 2

Frecuencia de participación en actividades de aprendizaje permanente



La figura muestra la frecuencia con la que los docentes participan en actividades de aprendizaje permanente, tales como cursos, talleres y seminarios. La mayoría de los docentes (44%) participan en actividades de aprendizaje permanente de manera ocasional. Esto sugiere que, aunque los docentes están involucrados en estas actividades, no lo hacen de manera regular.

Un 42% de los docentes participan frecuentemente en actividades de aprendizaje permanente. Esto indica un alto nivel de compromiso por parte de una proporción significativa de los docentes, quienes ven valor en estas actividades y las realizan con regularidad.

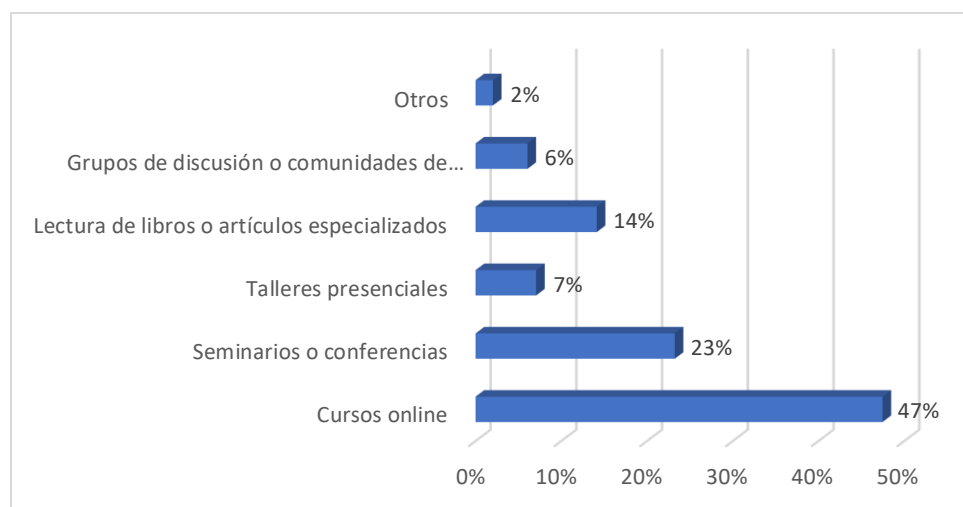
Un 10% de los docentes participan muy frecuentemente en actividades de aprendizaje permanente. Aunque este porcentaje es menor, muestra que hay un grupo dedicado que se involucra intensamente en estas actividades. Un pequeño porcentaje de docentes (4%) participa raramente en actividades de aprendizaje permanente. Este grupo puede enfrentar barreras o tener menos interés en estas oportunidades.

En conclusión, la mayoría de los docentes se encuentran en las categorías de participación ocasional (44%) y frecuente (42%). Esto sugiere que, aunque hay una buena participación en actividades de aprendizaje permanente, hay margen para aumentar la

regularidad de esta participación. El 10% de los docentes que participan muy frecuentemente representan un grupo dedicado que puede servir como modelo o recurso para otros docentes. Con solo un 4% de los docentes participando raramente, la mayoría de los docentes está, al menos, moderadamente comprometida con el aprendizaje permanente.

Figura 3

Tipos de actividades de aprendizaje permanente ha realizado en el último año



El gráfico muestra los tipos de actividades de aprendizaje permanente que los docentes han realizado en el último año, basada en la frecuencia y el porcentaje de cada tipo de actividad. La tabla clasifica las actividades de aprendizaje permanente en seis categorías: Cursos online, Seminarios o conferencias, Talleres presenciales, Lectura de libros o artículos especializados, Grupos de discusión o comunidades de práctica, y Otros.

La mayoría de los docentes (47%) participaron en cursos online en el último año. Esto indica una fuerte preferencia por esta modalidad de aprendizaje, posiblemente debido a la flexibilidad y accesibilidad que ofrece. Un 23% de los docentes asistieron a seminarios o conferencias. Este tipo de actividad es también popular, proporcionando oportunidades para la interacción y el aprendizaje en un entorno más formal.

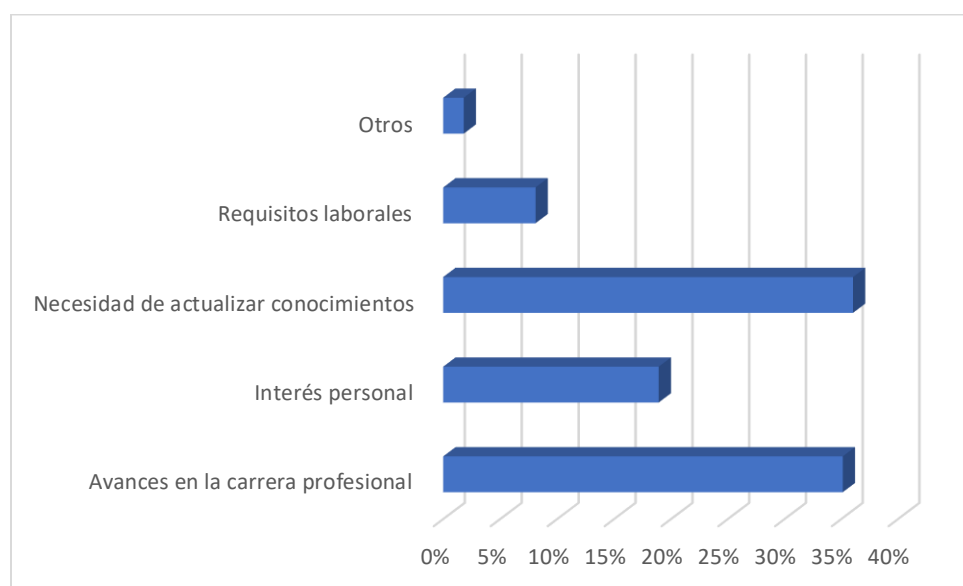
Solo un 7% de los docentes participaron en talleres presenciales. La menor frecuencia puede deberse a la logística y disponibilidad de estos eventos en comparación con las opciones en línea. Un 14% de los docentes se involucraron en la lectura de libros o artículos

especializados, lo que sugiere un interés en el autoaprendizaje y la profundización en temas específicos.

Un 6% de los docentes participaron en grupos de discusión o comunidades de práctica. Este tipo de actividad promueve el aprendizaje colaborativo y el intercambio de experiencias, aunque es menos frecuente. Solo un 2% de los docentes mencionaron participar en otros tipos de actividades de aprendizaje permanente, lo que indica que la mayoría de las actividades encajan en las categorías principales listadas.

Figura 4

Factores que motivan a participar en actividades de aprendizaje permanente



El gráfico clasifica los factores de motivación en cinco categorías: Avances en la carrera profesional, Interés personal, Necesidad de actualizar conocimientos, Requisitos laborales y Otros. El principal factor de motivación, con un 36%, es la necesidad de actualizar conocimientos. Esto indica que los docentes reconocen la importancia de mantenerse al día con las nuevas tendencias y avances en su campo.

Un 35% de los docentes están motivados por los avances en su carrera profesional. La cercanía con el primer factor sugiere que la mejora profesional es una motivación significativa para participar en actividades de aprendizaje. El 19% de los docentes participan

en actividades de aprendizaje permanente por interés personal, lo que refleja una motivación intrínseca para el desarrollo continuo.

Un 8% de los docentes mencionan los requisitos laborales como su principal motivación. Esto podría incluir obligaciones impuestas por su institución o para cumplir con ciertas certificaciones. Solo un 2% de los docentes citan otros factores, lo que sugiere que las categorías principales cubren la mayoría de las motivaciones.

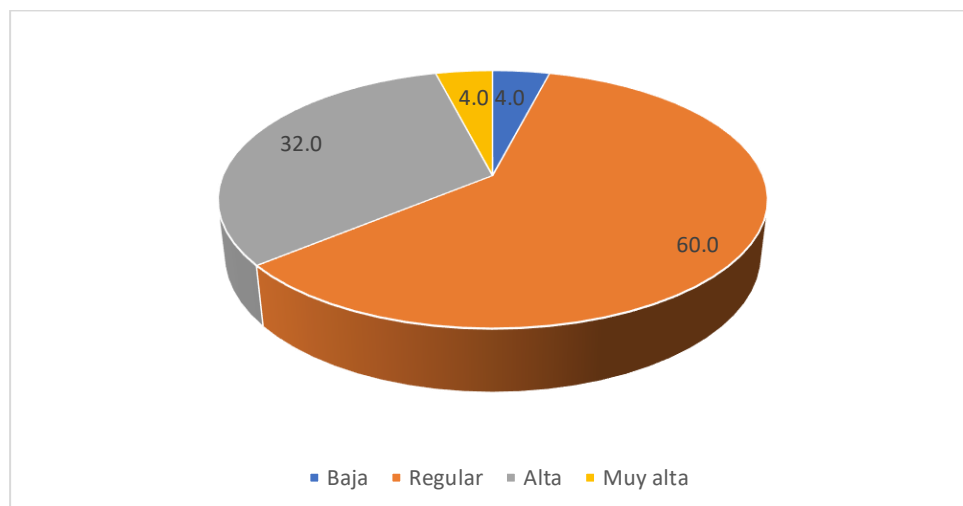
En conclusión, la necesidad de actualizar conocimientos y los avances en la carrera profesional son los factores predominantes que motivan a los docentes a participar en actividades de aprendizaje permanente. Esto resalta la importancia de ofrecer oportunidades de aprendizaje que sean relevantes y beneficiosas para el desarrollo profesional. Aunque en menor medida, el interés personal sigue siendo una motivación significativa, indicando que muchos docentes tienen un deseo intrínseco de aprender y desarrollarse continuamente. Los requisitos laborales son una motivación menos común, lo que podría sugerir que las políticas institucionales no son el principal impulsor de la participación en el aprendizaje permanente.

Evaluación y Recomendaciones

Evaluación de la calidad de las oportunidades de aprendizaje permanente disponibles para los docentes en su área.

Figura 5

Evaluación de la calidad de las oportunidades de aprendizaje permanente disponibles para los docentes en su área



El gráfico clasifica la calidad de las oportunidades de aprendizaje permanente disponibles para los docentes en su área en cuatro categorías: Baja, Regular, Alta y Muy alta. Este análisis proporciona una visión clara de cómo los docentes perciben la calidad de las oportunidades de aprendizaje permanente en su área y destaca las áreas donde podrían centrarse los esfuerzos de mejora.

La percepción dominante entre los docentes es que la calidad de las oportunidades de aprendizaje permanente es regular, con un 60% de respuestas en esta categoría. Esto indica que hay un margen significativo para mejorar la calidad de estas oportunidades para satisfacer mejor las expectativas y necesidades de los docentes.

Con un 32% de respuestas que consideran la calidad alta, se puede inferir que una parte considerable de los docentes está satisfecha, aunque aún no se alcanza una mayoría. Las categorías de baja y muy alta calidad son minoritarias, ambas con un 4%. Esto sugiere que hay un pequeño grupo de docentes en cada extremo del espectro de satisfacción.

Después de analizar el contenido de las preguntas abiertas expuestas en la entrevista sobre: ¿Qué mejoras sugeriría para fomentar el aprendizaje permanente entre los docentes?

Se identificaron varias sugerencias significativas por parte de los docentes:

Categoría	Descripción	Ejemplos de Entrevistados
Intercambio de experiencias y reconocimiento.	Facilitar el intercambio de experiencias entre docentes y reconocer su esfuerzo.	Entrevistado 001D, 0041D
Métodos de enseñanza dinámicos y participativos.	Implementar métodos de enseñanza más dinámicos y participativos para mantener el interés.	Entrevistado 0020D
Promoción de la investigación educativa.	Fomentar la investigación educativa para el desarrollo profesional.	Entrevistado 0030D
Reflexión continua sobre la práctica.	Reflexionar continuamente sobre la práctica docente como elemento esencial del aprendizaje.	Entrevistado 0035D
Acceso a recursos de aprendizaje.	Proporcionar acceso fácil a una variedad de recursos educativos y de desarrollo profesional.	Entrevistado 0038D
Programas estructurados de formación.	Diseñar programas de formación continua adaptados a las necesidades específicas de los docentes.	Entrevistado 0039D, 0045D
Aprendizaje experiencial.	Promover el aprendizaje mediante actividades prácticas como visitas y proyectos comunitarios.	Entrevistado 0040D
Asumir un rol activo en el aprendizaje	Fomentar que los docentes asuman un rol activo en su propio aprendizaje.	Entrevistado 0043D
Frecuencia de cursos de formación.	Aumentar la frecuencia de cursos de formación para mantener a los docentes actualizados.	Entrevistado 0044D
Acceso a cursos gratuitos.	Facilitar el acceso a cursos de formación gratuitos por parte del Estado.	Entrevistado 0046D
Cultura organizacional de aprendizaje.	Fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo.	Entrevistado 0047D
Cursos prácticos orientados al aula.	Promover cursos prácticos orientados a la aplicación directa en el aula.	Entrevistado 0048D

Como se puede evidenciar hay una inclinación sobre la importancia de un enfoque integral para fomentar el aprendizaje permanente entre los docentes. La implementación de estrategias que combinen el intercambio de experiencias, la formación continua, la reflexión crítica y el aprendizaje experiencial, creando un entorno educativo que valore el desarrollo profesional continuo de los educadores como pieza clave para la mejora continua de la calidad educativa.

Comentarios adicionales sobre el aprendizaje permanente en la profesión docente, se identificaron varias respuestas significativas:

Categoría	Descripción	Ejemplos de Entrevistados
Importancia del aprendizaje continuo	El aprendizaje continuo es esencial para mantenerse actualizado en un entorno cambiante, especialmente en tecnología y metodologías educativas.	Entrevistado 003D, 0038D, 0045D
Apoyo Institucional y Gubernamental	Es necesario un mayor apoyo por parte del gobierno y las instituciones educativas para facilitar programas de formación, recursos y tiempo para el desarrollo profesional de los docentes.	Entrevistado 0017D
Compromiso personal y motivación	El compromiso personal y la motivación intrínseca de los docentes son clave para buscar oportunidades de aprendizaje y mejorar sus habilidades pedagógicas.	Entrevistado 0022D
Reflexión sobre la práctica	La reflexión continua sobre la práctica docente y la adaptación a cambios en el entorno educativo, como nuevas tecnologías y diversidad cultural, es fundamental.	Entrevistado 0028D
Modelos a seguir	Los docentes deben actuar como modelos de aprendizaje continuo para sus estudiantes, desafiando creencias arraigadas y revisando prácticas educativas tradicionales.	Entrevistado 0030D
Inspiración para los estudiantes	Los docentes comprometidos con el aprendizaje permanente inspiran a sus estudiantes a adoptar una mentalidad similar hacia el aprendizaje.	Entrevistado 0037D

Adaptación a desafíos emergentes	Los docentes que abrazan el aprendizaje continuo están mejor equipados para *frentar* desafíos emergentes en la educación, como nuevas tecnologías y diversidad cultural.	Entrevistado 0038D
Empoderamiento de los docentes	El aprendizaje permanente empodera a los docentes al proporcionarles herramientas y conocimientos necesarios para adaptarse a los cambios y abordar desafíos en el aula.	Entrevistado 0045D
Viaje de autoexploración y mejora	El aprendizaje continuo es un proceso de autoexploración, crecimiento y mejora constante en la profesión docente.	Entrevistado 0047D
Comprensión integral de los estudiantes	El aprendizaje continuo no solo mejora la capacidad de enseñar, sino también la habilidad para comprender y apoyar las necesidades emocionales, sociales y culturales de los estudiantes.	Entrevistado 0050D

Se puede evidenciar que hay una inclinación hacia el aprendizaje permanente, reconociendo su importancia para su desarrollo profesional y la mejora de la calidad educativa. Esta inclinación se ve reforzada por el deseo de mantenerse actualizados, mejorar sus habilidades, adaptarse a los cambios y servir como modelos a seguir para sus estudiantes. Manifiestan que es fundamental que las instituciones educativas y las autoridades fomenten y apoyen esta inclinación, creando un entorno que valore el aprendizaje permanente y proporcione a los docentes las oportunidades y recursos necesarios para prosperar en este viaje continuo de crecimiento profesional.

Estos resultados subrayan la necesidad de promover una cultura de aprendizaje permanente en la profesión docente, que impulse el crecimiento personal y profesional de los educadores y contribuya a mejorar la calidad de la educación en su conjunto.

Capítulo cuatro

Discusión

4.1 Interpretación de los Resultados

El presente estudio subraya la significativa relevancia del aprendizaje permanente en la profesión docente, una noción ampliamente evidenciada a través de los comentarios adicionales proporcionados por los participantes. Los resultados obtenidos revelan que los docentes reconocen la imperiosa necesidad de mantenerse actualizados en un entorno educativo en continuo cambio, particularmente en lo que respecta a la incorporación de nuevas tecnologías y la evolución de las metodologías educativas. Esta percepción denota una comprensión profunda de la importancia del aprendizaje continuo como un medio esencial para mejorar la calidad de la enseñanza y adaptarse eficazmente a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

Los hallazgos del estudio están en consonancia con la literatura existente, que ha enfatizado de manera reiterada la importancia del desarrollo profesional continuo para la mejora de la práctica pedagógica y la promoción del éxito estudiantil. La literatura ha argumentado que el aprendizaje permanente no solo contribuye al perfeccionamiento de las competencias docentes, sino que también juega un papel crucial en la adaptación a las demandas educativas emergentes y en la implementación de innovaciones pedagógicas efectivas.

No obstante, es fundamental señalar que los resultados obtenidos no aportan necesariamente una perspectiva novedosa en el sentido de descubrir una comprensión inédita sobre el aprendizaje permanente en la profesión docente. En lugar de ello, los hallazgos del estudio refuerzan y validan una perspectiva ya establecida, confirmando la relevancia del aprendizaje continuo dentro del contexto específico de los participantes del estudio. Este refuerzo de la literatura existente resalta la consistencia de las percepciones docentes en relación con la importancia del desarrollo profesional continuo y su impacto en la práctica educativa.

Los resultados de este estudio no solo corroboran la literatura previa sobre el tema, sino que también aportan una validación contextual específica, reforzando la comprensión de que el aprendizaje permanente es un componente fundamental para la eficacia y la adaptación en la profesión docente. Este respaldo proporciona una base sólida para futuras investigaciones y prácticas en el ámbito del desarrollo profesional docente.

4.1.1 Limitaciones

El estudio presenta varias limitaciones que deben ser consideradas al interpretar sus resultados. En primer lugar, el tamaño de la muestra y el número limitado de respuestas constituyen una restricción significativa. La investigación se basó en una muestra reducida de participantes, lo cual puede limitar la capacidad para generalizar los resultados a la población docente en su totalidad. Este hecho sugiere que los hallazgos podrían no reflejar completamente la diversidad de experiencias y perspectivas de todos los docentes del país, por lo que se debe ser cauteloso al extrapolar las conclusiones.

Otro aspecto a considerar es el tiempo disponible para llevar a cabo la investigación. El período restringido para la recolección de datos y el análisis tuvo un impacto notable en la profundidad del estudio. Este límite temporal afectó la posibilidad de explorar en detalle ciertos aspectos relevantes y de realizar un análisis más exhaustivo. La falta de tiempo impidió una investigación más completa, limitando la comprensión de algunas variables que podrían haber proporcionado una visión más rica y detallada del fenómeno investigado.

Finalmente, la investigación estuvo condicionada por recursos limitados, incluyendo materiales del Ministerio de Educación. La carencia de recursos adicionales afectó la capacidad para realizar un estudio más amplio y para utilizar metodologías más avanzadas. Con una mayor disponibilidad de recursos, se habría podido ampliar la muestra, incorporar tecnologías sofisticadas y contar con la colaboración de expertos en el campo. La falta de estos recursos limitó la extensión y la profundidad del estudio, lo que potencialmente afectó la calidad y la validez de los resultados obtenidos.

Conclusiones

Durante el desarrollo de este proyecto, se han obtenido resultados significativos que arrojan luz sobre la importancia del aprendizaje permanente en la profesión docente. Los docentes reconocen la necesidad imperiosa de mantenerse actualizados en un entorno educativo en continuo cambio, especialmente en lo que respecta a la integración de nuevas tecnologías en el aula. Este hallazgo evidencia una comprensión profunda de la importancia del aprendizaje continuo para mejorar la calidad de la enseñanza y adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

Se observó un consenso sobre la importancia de la motivación intrínseca y el compromiso personal como impulsores fundamentales del aprendizaje continuo. Esta motivación se considera crucial para crear una cultura de aprendizaje dentro de las instituciones educativas, promoviendo un ambiente propicio para el desarrollo profesional de los docentes. A pesar de las limitaciones en el acceso a programas de formación continua y la falta de apoyo por parte de las instituciones educativas y el gobierno, los docentes demuestran un fuerte compromiso para seguir mejorando y actualizándose constantemente. Esta actitud positiva refleja un alto nivel de profesionalismo y dedicación, constituyendo un activo valioso para el sistema educativo en su conjunto.

Entre las debilidades identificadas, se destacan las limitaciones en el acceso a programas de formación continua y la falta de apoyo institucional y gubernamental. Estas limitaciones representan obstáculos significativos para el desarrollo profesional de los docentes y sugieren la necesidad de políticas y programas que promuevan y faciliten el aprendizaje permanente en la profesión docente. Las principales barreras para la participación en actividades de aprendizaje permanente incluyen la carencia de programas de formación adecuados, la falta de recursos financieros y de tiempo. Estas dificultades subrayan la necesidad de que las instituciones educativas y las autoridades trabajen en conjunto para crear un entorno que propicie y facilite el aprendizaje continuo.

Además, los docentes perciben un impacto moderado a alto de los factores contextuales y ambientales en su capacidad para participar en el aprendizaje permanente. El apoyo de la administración y las políticas educativas son factores clave en la promoción del aprendizaje permanente entre los docentes. Estos hallazgos indican que las instituciones educativas y las autoridades educativas juegan un papel fundamental en la promoción del aprendizaje permanente entre los docentes.

Los resultados de este estudio subrayan la necesidad de promover una cultura de aprendizaje permanente en la profesión docente, impulsar el crecimiento personal y profesional de los educadores y mejorar la calidad de la educación en general. La implementación de políticas y programas que faciliten el acceso a la formación continua y el apoyo institucional es crucial para superar las barreras existentes y fomentar un desarrollo profesional efectivo. De este modo, se espera que los docentes puedan mantener su compromiso con la mejora continua y contribuir significativamente al sistema educativo.

Recomendaciones

A continuación, se presentan las recomendaciones de este estudio:

El desarrollo de programas de formación continua es una necesidad identificada para mejorar el desarrollo profesional de los docentes. Es esencial implementar programas de formación continua accesibles y de alta calidad que aborden las necesidades específicas de los docentes, actualizando sus conocimientos y habilidades en metodologías educativas y nuevas tecnologías. Estos programas deben incluir cursos en línea, talleres presenciales y seminarios para facilitar la participación de todos los docentes.

El apoyo institucional y gubernamental es crucial para el desarrollo profesional de los docentes. Este apoyo debe incluir financiamiento para la formación continua, provisión de tiempo libre remunerado y creación de políticas educativas que promuevan el aprendizaje permanente. La colaboración entre instituciones educativas y autoridades gubernamentales es fundamental para asegurar que los docentes tengan los recursos necesarios para su crecimiento profesional.

Promover una cultura de aprendizaje continuo dentro de las instituciones educativas es vital. Se debe fomentar un entorno organizacional que valore y promueva el aprendizaje continuo, mediante programas de mentoría, comunidades de práctica y la celebración de logros en desarrollo profesional. Esto creará un ambiente propicio para el desarrollo profesional de los docentes.

La exploración de estrategias motivacionales es necesaria para aumentar la motivación intrínseca de los docentes para participar en actividades de aprendizaje continuo. Estas estrategias pueden incluir el reconocimiento y la recompensa por la participación en formación continua, oportunidades de avance profesional y la oferta de incentivos que alineen los intereses personales y profesionales de los docentes con los objetivos institucionales.

Involucrar activamente a la comunidad educativa en el desarrollo profesional de los docentes es fundamental. Se debe crear foros y plataformas de comunicación donde se puedan compartir ideas y recursos, así como promover la participación en actividades que fomenten el aprendizaje continuo. El apoyo y la participación de la comunidad pueden

enriquecer el proceso de desarrollo profesional y proporcionar una perspectiva más amplia sobre las necesidades educativas.

Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación es esencial para asegurar el éxito de las iniciativas de desarrollo profesional. Estos mecanismos deben incluir la recopilación de datos sobre la participación en programas de formación, la evaluación de la efectividad de las actividades de desarrollo profesional y la implementación de mejoras continuas basadas en los resultados obtenidos. Esto garantizará la calidad y la sostenibilidad de los esfuerzos de aprendizaje permanente.

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el número de participantes y exploren cómo las prácticas de formación docente continua pueden adaptarse y optimizarse para satisfacer las necesidades cambiantes de los educadores en un entorno educativo en constante evolución. Esto incluye investigar nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje, así como estrategias innovadoras de desarrollo profesional que promuevan la reflexión crítica y el crecimiento profesional continuo entre los docentes.

Estas recomendaciones buscan abordar las necesidades identificadas en el estudio, proporcionando un marco práctico para implementar estrategias que promuevan el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional de los docentes, mejorando así la calidad de la educación.

Conflicto de interés

La autora declara que no tienen ningún conflicto de intereses que pueda influir en la objetividad, la integridad o la interpretación imparcial de los resultados presentados en este artículo de investigación. No se recibió financiamiento ni apoyo que pudiera haber influido en la realización del estudio, y no hay relaciones personales ni profesionales que presenten conflictos de interés en relación con el contenido de este trabajo.

Fuentes de Financiamiento

El presente estudio fue llevado a cabo sin el respaldo de fuentes externas de financiamiento. Todos los recursos necesarios para la realización de la investigación, incluyendo materiales, equipos y tiempo de los investigadores, fueron proporcionados por la institución a la que pertenecen los autores o por los autores.

Reconocimientos

La autora agradece a la Maestría en Investigación en Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) por haberle brindado la oportunidad de ampliar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades en el campo de la investigación educativa.

Referencias

- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford University Press.
<https://bit.ly/3WdiJdx>
- Bruner, J. S. (1960). *The process of education*. Harvard University Press.
<https://bit.ly/3Wuvwtk>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage Publications. <https://bit.ly/3y3SwWU>
- Creswell, J. W., y Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage Publications. <https://bit.ly/4d4QhRO>
- Fernández, P., López, M., y García, R. (2022). *Aprendizaje permanente en la educación contemporánea*. *Revista de Innovación Educativa*, 15(2), 45-62.
- García, A., González, P., y Martínez, F. (2021). La integración del aprendizaje experiencial y el constructivismo en la formación docente. *Revista de Educación y Pedagogía*, 35(2), 45-60. <https://bit.ly/3xVgZ0F>
- García, A., y Rodríguez, L. (2020). *El aprendizaje permanente en la formación de docentes*. *Journal of Teacher Education*, 8(1), 23-38.
- García, B., y Sánchez, M. (2020). *Impacto del aprendizaje continuo en el desarrollo profesional docente*. *Educación y Sociedad*, 29(3), 345-360.
- García, L., López, P., y Martínez, A. (2019). *Desafíos y oportunidades en la formación continua de docentes*. *Revista de Educación y Pedagogía*, 22(1), 12-29.
- Harris, A., y Adams, D. (2007). *Leadership for learning: Carpe Diem*. *School Leadership & Management*, 27(2), 139-154.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall. <https://bit.ly/4f9cr7x>
- Longworth, N., y Keith, D. (2019). *Lifelong learning in action: Transforming education in the 21st century*. Routledge. <https://bit.ly/4cLVkaf>

- López, P., García, L., y Rodríguez, M. (2020). *Competencias cognitivas en la formación docente*. Educational Research Journal, 31(4), 56-70. <https://bit.ly/3SfPJkn>
- Martínez, A., Pérez, M., y Sánchez, J. (2019). *Barreras y facilitadores en el aprendizaje permanente de los docentes*. Revista de Estudios Educativos, 28(2), 105-120. <https://bit.ly/3YuXtD5>
- Pérez, M., Gómez, R., y Sánchez, J. (2019). *Comunidades de aprendizaje en el desarrollo profesional docente*. Revista Iberoamericana de Educación, 45(3), 123-138. <https://bit.ly/4da6Njz>
- Pérez, M., Rodríguez, P., y Sánchez, J. (2021). *Oportunidades de desarrollo profesional en la educación*. Journal of Continuing Education, 33(2), 200-217. <https://bit.ly/3LzSPvy>
- Piaget, J. (1970). *Science of education and the psychology of the child*. Orion Press. <https://bit.ly/3WteITJ>
- Rodríguez, M., y Martínez, P. (2021). *Habilidades socioemocionales en la enseñanza*. Journal of Educational Psychology, 38(1), 123-140.
- Smith, J., Brown, K., y Johnson, L. (2019). *Integrating experiential learning and constructivism in teacher education*. Teacher Education Quarterly, 46(3), 75-91. <https://bit.ly/3W9zyWV>
- UNESCO. (2009). *Harnessing the power of ICTs for lifelong learning*. UNESCO Institute for Information Technologies in Education. <https://bit.ly/4f4c4Lk>
- Vázquez, A., y Jiménez, R. (2021). *Estrategias para el desarrollo profesional docente*. Journal of Educational Development, 27(2), 89-104. <https://bit.ly/3WfQefq>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press. <https://bit.ly/4fccHIZ>