Formación continua del profesional de la educación: evaluación y perspectiva en el contexto tunero

Continuing education for education professionals: evaluation and perspective in the context of Las Tunas

Luis Téllez Lazo[1]

Elvia Amalia Rondón Palmero[2]

Madelaine Reynosa Yero[3]

Resumen

La búsqueda de la mejora en la práctica profesional docente constituye un desafío para la permanencia de la fuerza de trabajo en el sector educacional. Esta problemática estuvo relacionada con la necesidad de mantener y preparar a los docentes en los niveles Secundaria Básica y Preuniversitario del Sistema Nacional de Educación cubano. Los objetivos del estudio fueron evaluar las alternativas que se aplican para cubrir las plazas docentes, las políticas y la realidad en el contexto de las escuelas que fueron estudiadas y valorar las potencialidades del proceso de formación continua de los profesionales de la educación con el fin de lograr la permanencia de los docentes en las aulas. En tal sentido se empleó el método sistematización teórica para determinar los fundamentos del proceso de formación continua y atender el desarrollo profesional docente con un carácter integral y sistemático. Se emplearon los métodos de indagación empírica: entrevista, encuestas, observación y estudio de los productos del proceso

[1]Licenciado en Educación, especialidad Eléctrica. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: ltlazo2013@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0001-6712-8269

[2]Licenciado en Educación, especialidad Idioma Inglés. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios Pedagógicos de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail:elviarp68@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1030-0544

[3]Licenciada en Marxismo-Historia. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Dirección General de Educación Provincial, Las Tunas, Cuba. E-mail: madelainereynosayero@gmail.com. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-8501-5855

Fecha de recepción: 29/08/2026 Fecha de aceptación:16/09/2026

Creative Commons Atribución 4.0

de formación continua del profesional de la educación, para profundizar en las causas del problema. Se propuso un sistema de recomendaciones metodológicas para el rediseño del proceso con el fin de lograr la preparación y permanencia de los docentes de los niveles educativos estudiados en el contexto del municipio Las Tunas. Se concluyó que la solución al problema es multifactorial, que existe una relación entre permanencia y formación continua pero no es lo único que influye en el problema, sin embargo, es posible lograr mejoras con las acciones propuestas.

*Palabras clave:*formación continua, formación docente, desempeño profesional

Abstract

The research to improved teaching practice poses a challenge for workforce retention in the education sector. This issue is linked to the need to retain and prepare teachers at the basic secondary and pre-university levels of the Cuban National Education System. The aim of the study was to evaluate the strategies used to fill teaching positions, comparing policies with the actual situation in the schools studied and to assess the potential of the continuous professional development process for educators as a means of ensuring teacher retention in the classroom. The theoretical systematization method applies established the foundations of the continuous training process and to address teacher professional development in a comprehensive and systematic manner. Empirical inquiry methods, including interviews, surveys, observation, and an analysis of the outcomes of the continuous professional development process for educators allowed gain deeper into the causes of the problem. A set of methodological recommendations proposed to redesign the process, aiming to ensure the professional preparation and retention of teachers at the educational levels studied within the municipality of Las Tunas. The study concluded that the problem has a multifactorial solution; while a relationship exists between

retention and continuous professional development, it is not the only factor involved; nevertheless, improvements can be achieve through the proposed actions.

*Keywords:*continuing education, teacher training, professional performance

Introducción

En los últimos años en Cuba se manifiesta una tendencia al éxodo de profesionales de la educación hacia otros sectores económicos o sociales y siempre se piensa que es buscando mejoras en los salarios para la satisfacción de las necesidades individuales y familiares. Sin embargo, la realidad cubana es tan diversa y compleja que los análisis empíricos relacionados con el tema de la cobertura docente, revelan múltiples causas que influyen en el éxodo o permanencia en el sector educacional.

Algunas de las causas que se identifican en la práctica y que afecta el éxodo de los profesionales docentes se pueden resumir en:

-La sobrecarga de trabajo que genera el sistema educativo cubano.

-La dedicación laboral más allá de la jornada de 8 horas en la institución educativa.

-Limitaciones materiales objetivas que impiden el acceso, permanencia y actualización permanente de los docentes en diversas formas de superación y formación académica.

-Los bajos niveles de preparación de los docentes recién graduados o noveles.

-La situación económica y social que demanda del pluriempleo como sustento familiar.

El análisis de estas múltiples causas de naturaleza social, institucional y personal se relacionan entre ellas y en la práctica es imposible separarlas, constituyen, además, un sistema de influencias que pueden ser positivos (permanencia) o negativos (éxodo) para lograr estabilidad en la cobertura docente de una institución educativa. Un estudio o una sola propuesta para eliminar todas las causas que influyen en esta situación, resulta insuficiente. Es un problema

complejo donde intervienen diferentes variables y que demanda de un abordaje integral, multidisciplinar e incluso la intervención de varias instituciones sociales.

En este sentido se identificó como parte de este problema complejo: la necesidad de una formación continua del profesional de la educación que tenga en cuenta el actual contexto cubano. En la educación el recurso humano es indispensable para la formación de las nuevas generaciones, es imprescindible contar con los profesores en la institución educativa para dirigir el proceso educativo y de enseñanza-aprendizaje. Por tales razones se propone en este artículo un conjunto de recomendaciones metodológicas que favorezcan el proceso de formación continua del docente, para que tenga las herramientas pedagógicas necesarias que le permitan enfrentar la solución de problemas profesionales en su puesto de trabajo que, además, le permita optimizar su tiempo y le facilite la dirección del proceso educativo de sus estudiantes.

Desarrollo

La formación es una categoría pedagógica que se estudia por las ciencias de la educación, y está relacionada con el desarrollo. El estudio de esta relación desde la teoría marxista, vigotskiana y el paradigma sociocrítico de la investigación, pondera la transformación de la práctica educativa en su propia dinámica, más que interpretar la realidad sin tomar acción sobre ella.

La formación profesional del docente se analiza como un proceso continuo, de perfeccionamiento en constante cambio y desarrollo, que tiene como finalidad la mejora en el desempeño profesional. En tal sentido, se particulariza en la formación continua y su contribución a la transformación de la práctica educacional cubana.

Teorías de la formación continua

La sistematización de los referentes teóricos que sirven de base a la formación continua del profesional de la educación de aborda a partir de las definiciones de formación y formación continua, sus características y particularidades. Se abordan, además, las relaciones entre formación continua, desarrollo profesional y profesionalización docente. Por último, se explican y analizan los subprocesos que componen la formación continua de los profesionales de la educación, los retos que tienen, los aciertos y los desaciertos en el contexto tunero.

Una de las posiciones teóricas más reciente sobre la categoría formación la ofrecen la define como: proceso y resultado que se distingue por su carácter sistemático (continuo) y que está orientada a la adquisición, estructuración y reestructuración de conductas a partir de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores, bajo la guía de objetivos previamente fijados, (Valiente et al., 2021).

Se connotan tres rasgos del concepto: su carácter continuo, de proceso y resultado; estos elementos permiten ubicar la formación a lo largo de la vida del profesional. Estos autores, de igual manera, asumen como subproceso del proceso de formación: la inicial y permanente o continua.

Otros autores, tales como: (Malagón y Graell, 2022; Aguiar y Baute, 2023; Matos et al., 2023), destacan aspectos o características de la formación, entre ellos: el carácter formal e informal (Souto et al., 2020), su relación con el aprendizaje, el desarrollo y el contexto, así como, su función de actualización y sistematización de experiencias.

En este sentido la formación continua o permanente como también se conoce es abordada por varios autores es así que, Malagón y Graell (2022) la definen como: "toda actividad que el personal docente e investigador realiza para actualizar e incrementar sus conocimientos y

competencias profesionales, dentro y fuera de la institución donde trabaja, de manera formal e informal, individual o colectivamente" (p. 437).

Por su parte (Aguiar y Baute, 2023), plantea que: es la formación ininterrumpida para la vida laboral, de manera institucionalizada que contribuye a la actualización permanente de los conocimientos, habilidades, valores, así como integra lo instructivo y lo educativo.

Las dos ideas están relacionadas con los postulados generales de la categoría formación, en un sentido amplio, sin embargo, al relacionar la categoría con la educación, se remarca el carácter institucionalizado que tiene los procesos formativos, dirigidos por una institución que acoge profesionales de la educación.

Por tanto, la formación continua, como proceso y resultados presupone el planteamiento de determinados objetivos, estrategias para su desarrollo que integran las necesidades individuales, institucionales y sociales. Están muy marcadas por el contexto donde se desempeñan los profesionales de la educación e impactan en la mejora de su actividad docente.

Por otra parte, Matos et al. (2023) se refiere a la formación continua del profesional de la educación como:

“Un proceso sistémico, organizado y planificado que incluye la relación entre la formación de pregrado, la etapa de preparación para el empleo y la educación de posgrado, para contribuir al desempeño profesional pedagógico, desde el vínculo universidad - organismos empleadores, y en la que los (…) profesionales asumen un papel protagónico”. (p.672)

Desde esta perspectiva la formación continua es un proceso por etapas (pregrado, preparación para el empleo, posgrado), que tiene como finalidad o resultado contribuir a la mejora del desempeño profesional pedagógico, en estrecha relación entre la institución formadora y la empleadora. Sin embargo, en la concepción por etapa se desconocen procesos que

le dan carácter continuo al proceso, tales como la autogestión de los aprendizajes, las necesidades individuales y sociales, en tanto el proceso transcurre en escenarios formales, informales, complejos y contextualizados.

En este sentido, la formación continua según (Benítez et al., 2019) tiene dos componentes, uno científico-cultural y otro psicopedagógico. El primero trata de asegurar aquel conocimiento a enseñar y en el segundo el actuar de forma eficaz, para elevar la calidad de la acción educativa en la institución. De igual forma se reconoce como finalidad: perfeccionar la preparación de los docentes en ejercicio, y como formas para su desarrollo, el trabajo metodológico, la autosuperación y la educación de posgrado de forma general. En esta concepción se omite el pregrado como parte del proceso de formación continua.

Se puede decir, entonces, que se entiende por formación continua o permanente: un proceso institucionalizado de desarrollo profesional que tiene como finalidad la mejora del desempeño profesional de los docentes, que transita por etapas (pregrado, capacitación, preparación para el empleo, posgrado y trabajo metodológico) que pueden coexistir en el tiempo. Además, se sustenta en las funciones docentes en un contexto educativo, cuyos pilares esenciales son la reflexión práctica, la innovación, la investigación-acción como ejes para la transformación educativa a nivel social e individual.

Sobre la base de esta definición existen dos interrogantes que se pueden formular: ¿Por qué formación continua o permanente? ¿En qué consiste el carácter continuo cuando un proceso siempre debe cumplir esa característica?

En las diferentes teorías hay múltiples opiniones sobre los términos “continua o permanente” como atributos que se le conceden a la formación, sin embargo, se diluyen las explicaciones, relaciones, semejanzas o diferencias entre ellos, por eso uno puede ser

consecuencia del otro y se solapan los elementos que los relacionan. En última instancia lo continuo es en teoría y en la práctica puede tener rupturas, lo permanente de igual forma, aunque, este puede sugerir que sea bajo demandas concretas de una entidad laboral. Lo continuo debe ser natural, sin embargo, en la práctica hay múltiples ejemplos de discontinuidad. En ambos casos emerge el carácter sistémico del proceso, condición indispensable para su desarrollo en el tiempo y el espacio formativo.

Por otra parte, los subprocesos de pregrado, capacitación, preparación para el empleo, posgrado y trabajo metodológico, no todos tienen carácter permanente, en el caso del pregrado y la preparación para el empleo tiene un inicio y fin delimitados por su esencia, contenidos y objetivos. La capacitación profesional, el posgrado y el trabajo metodológico son permanentes y se manifiestan en los graduados de nivel medio y/o universitario, aunque la capacitación es más amplia que el posgrado y el trabajo metodológico.

En este sentido se puede decir que la formación del profesional de la educación inicia en el pregrado y tiene continuidad en la preparación para el empleo, el posgrado y trabajo metodológico. En el caso de la capacitación puede estar presente en el pregrado y se combina con los otros subprocesos. El diseño de la continuidad o ruptura del proceso de formación va más allá de una teoría, trasciende a la riqueza que caracteriza la práctica educativa individual y social. La combinación coherente de los subprocesos depende en gran medida de las necesidades y potencialidades de los sujetos que lo diseñan y los que requieren mejorar sus desempeños de forma permanente, para responder a la demanda sociales y el desarrollo de las ciencias de la educación.

Por estos y otros argumentos, se asumen los principios de la formación continua o permanente sistematizados por (Barbón et al., 2014):

-Principio del carácter continuo, integral, dinámico e innovador de la educación.

-Principio del aumento de la participación activa y democrática.

-Principio del cambio de significado de la actividad.

-Principio del desarrollo y estimulación de la creatividad.

-Principio de la motivación.

Estos principios sirven de fundamento al continuo perfeccionamiento del desempeño profesional, permiten comprender las esencias de la transformación deseada en los docentes, como el principal sujeto de mejora. De dan dirección y sentido al proceso en una dinámica renovadora, consciente, organizada y sistémica.

Se reconocen desafíos de la formación continua del profesorado por (Flores et al.,2021) en las competencias didácticas, estrategias metodológicas, la organización del aprendizaje por prioridades y en el desarrollo de cualidades de los estudiantes; así como en la competencia académica circunscritas en el dominio la especialidad del docente, de los contenidos y la competencia organizativa. Sin embargo, es insuficiente el tratamiento a las habilidades para el trabajo en equipo, el uso de las herramientas tecnológicas, la socialización de experiencias, la reflexión de la práctica, la capacidad de investigar, innovar y transformar el ámbito profesional.

Según la (DeepSeek, 2025) lo principales retos en América Latina, para la formación continua o permanente está en: La brecha digital en el sector urbano y rural, la contradicción entre la formación diversificada y estandarizada, la certificación del proceso y el uso de las herramientas tecnológicas. Además, identifica tres tendencias emergentes: 1. La Inteligencia Artificial personalizada, 2. La gamificación del desarrollo profesional y La existencia de redes docentes transnacionales.

Por otra parte, (Mels et al., 2023; Ramos et al., 2022; Cruz Pinzón, 2020), refuerzan el desafío que tienen la formación continua de, la incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para que su diseño conlleve a la mejora de accesibilidad y calidad en entornos virtuales de desarrollo profesional, como una necesidad permanente del proceso de formación.

Para (Imbernón, 2024), "existe el peligro de confundir términos y conceptos en lo referente a la formación permanente del profesorado y su desarrollo profesional." (p. 216), además, refiere que la mejora de la formación ayudará a ese desarrollo.

Esta idea se refuerza con la teoría histórico-cultural que plantean que la formación precede al desarrollo, en tanto, la formación es un proceso y el desarrollo es consecuencia del primero. Sin embargo, al ver la formación como proceso y resultado de una actividad humana, existen relaciones entre las dos categorías que hacen que, en ocasiones, se pierdan sus límites. En tal sentido el desarrollo y la formación constituyen un par dialéctico que, según su naturaleza, transitan por una espiral que tiene avances y retrocesos.

Las ideas esenciales sobre el desarrollo profesional según (Imbernón, 2024) se sintetizan en: la necesidad crear nuevos sistemas laborales, organizativos, de gestión de aprendizaje, y su carácter institucional. Destaca, además, el desarrollo de nuevas capacidades pedagógicas para adaptarse al contexto, la flexibilidad, la crítica, la innovación y la investigación-acción.

Esta posición teórica pondera lo colectivo e institucional por encima del sujeto, desconoce en gran medida los intereses individuales y las posibilidades de aportar al colectivo desde los autoaprendizajes. En otras palabras, es poco sistematizada la relación dialéctica entre lo individual y lo social. Se comparten otras características tales como: la relación teoría práctica

en los procesos de formación continua, la relación experiencia e innovación, el trabajo de los colectivos pedagógicos y la reflexión crítica sobre la práctica social.

Se refuerza la idea de las sistematizaciones realizadas (Barbón et al., 2014; Téllez et al., 2023) en torno a la relación entre formación continua y profesionalización docente, donde se destacan los siguientes elementos:

-su carácter institucional e individual,

-se reconoce como un proceso de formación, meta y estrategia que se complementan,

-subyace la necesidad de su carácter permanente y transformador del docente,

-tiene como fin, la mejora de la práctica educativa y el desempeño profesional,

-se valora a la autoformación y especialización de los docentes como proceso y resultado,

-siempre son procesos contextualizados,

-transitan por las etapas de diagnóstico, gestión, sensibilización, formación y evaluación, así como asume la problematización de la realidad educativacomo punto de partida, ideas aportadas por (Barbón et al., 2014).

Según (De la Rosa et al., 2017), la profesionalización pedagógica de los docentes es: un proceso de formación-autoformación permanente, progresivo, que, como resultado de la integración de los saberes profesionales en la articulación de la docencia, la investigación y la vinculación comunitaria, les permite a estos revelar la actualización científico pedagógica que le confiere independencia técnica y fundamentación teórica al ejercicio de sus funciones profesionales en contexto.

Recomendaciones para el desarrollo de la formación continua del profesional de la educación en el contexto tunero

Las propuestas de recomendaciones se hicieron a la Dirección General de Educación Municipal de Las Tunas y tuvo como objetivo de las recomendaciones fue: gestionar la formación continua del profesional de la educación en el contexto de las escuelas secundarias y preuniversitarios que cubran las expectativas de los docentes en ejercicio para consolidar un modo de actuación profesional pedagógico en constante desarrollo y estimular la permanencia en el sector educacional. Se estructuraron en: denominación de la recomendación, contexto, acciones, aseguramiento material, responsables y resultados esperados. A continuación, se presentan cinco de estas recomendaciones aportadas por el proyecto de investigacióninstitucional denominado: "Gestión para la atención integral a la cobertura docente".

Recomendación 1: fortalecer el vínculo universidad-dirección general de educación-escuela para que facilite la contextualización de la formación continua del profesional sustentado en las necesidades y características de los docentes.

Contexto: ante la actual situación de falta de personal docente en las escuelas y la disposición que tienen los profesores para asumir la sobrecarga de trabajo doblando secciones e impartiendo clases con varios grados, se hace casi imposible conciliar un horario para salir de la institución educativa y desarrollar la superación profesional. Esta situación conlleva a dificultades en el diagnóstico de necesidades, pues no se demandan con objetividad para evitar esta movilidad y en última instancia cuando se demandan, los docentes no se matriculan o no concluyen este tipo de formación.

Acciones

-Diagnosticar las necesidades de superación con asesoría y acompañamiento de la dirección general de educación y la universidad.

-Ofrecer temáticas para la actualización del personal docente y que se desarrollen en la propia institución.

-Conciliar entre las tres instituciones el desarrollo de las actividades en la escuela.

-Definir un espacio en el sistema de trabajo mensual y que tenga prioridad.

-Certificar las actividades de superación profesional con agilidad.

Aseguramiento material: conciliación de horarios con la escuela, medios para la presentación, materiales digitales a los temas que se imparten y grabación o empleo de audiovisuales.

Responsables: metodólogos de la dirección general de educación y director de la escuela.

Resultados esperados: un desarrollo profesional contextualizado, ajustado a las necesidades de individuales e institucionales,

Recomendación 2: gestionar el trabajo docente-metodológico y científico-metodológico en estrecha vinculación con la superación profesional y la investigación científica.

Contexto: en la práctica resulta extremadamente complejo poder integrar la superación, el trabajo metodológico, la investigación, en particular, la introducción y generalización de los resultados científicos. En este sentido se hace necesaria la integración para optimizar tiempos y espacios de trabajo que resuelvan de forma sistemática la necesidad de actualización profesional y búsqueda de solución a los problemas de la práctica pedagógica.

Acciones

-Proyectar el trabajo metodológico integrado con la superación profesional, para la solución de los problemas científico-metodológicos identificados por la escuela.

-Priorizar las actividades demostrativas y de socialización por encima de las de control y supervisión.

-Sistematizar el emplear de la asesoría y el acompañamiento pedagógico como métodos del trabajo docente metodológico.

-Utilizar la autopreparación como forma fundamental de crecimiento profesional.

-Definir una temática o problemática para argumentar su solución científica a largo plazo.

-Estimular las presentaciones de experiencias pedagógicas en jornadas científicas.

-Dirigir la introducción y generalización de resultados sobre la base de la adecuada selección, crítica científica y contextualización.

Aseguramiento material: conciliación de los horarios, conciliar el ciclo metodológico y las actividades con los colectivos docentes.

Responsables: director de la escuela y consejo de dirección

Resultados esperados: elevar la calidad de las actividades docentes sobre la base de la actualización y contextualización a los problemas de la escuela.

Recomendación 3: fortalecer la formación académica de maestría y doctorado mediante el acompañamiento sistemático, asesoría, tutoría colectiva y el aprovechamiento las potencialidades que brinda el contexto de la escuela.

Contexto: los múltiples problemas sociales que enfrenta hoy el profesor lo limitan, en gran medida, de cumplir con calidad sus metas en la formación académica, la complejidad de los bajos salarios los obliga a buscar alternativas que demandan de tiempo y esfuerzo para cubrir la economía familiar, utilizar horarios extralaborales prolongados para cumplir con el rigor de las actividades de los programas de formación y queda a la espontaneidad y el esfuerzo personal hacer una maestría o un doctorado. En tal sentido la formación académica queda en un segundo plano; por estas razones es necesario un acompañamiento diferenciado y un diseño de la formación que facilite lograr estas metas.

Acciones

-Socializar las diversas convocatorias de programas académicos en el contexto de la escuela.

-Coordinar actividades de orientación de cada programa que sea de interés institucional para lograr la motivación y matrícula.

-Establecer un sistema de acompañamiento, asesoría (individual o colectiva) con tutores y profesores en el contexto de la escuela, aprovechando las potencialidades del sistema de trabajo.

-Aprovechar las potencialidades de la relación universidad-dirección general de educación-escuela para acercar a contexto de la escuela la formación académica.

-Evaluar las diferentes formas de culminación de estudios de cada programa y decidir que cual de ellas es la más conveniente para la escuela.

Aseguramiento material: conciliación de horarios con la escuela para las asesorías y tutorías colectivas, medios para la presentación, materiales digitales a los temas que se imparten y grabación o empleo de audiovisuales.

Responsables: metodólogos de la dirección general de educación, director de la escuela y comité académico de los programas.

Resultados esperados: una formación científica contextualizada, ajustada a las necesidades de individuales e institucionales.

Recomendación 4: atender de forma diferenciada a los profesores noveles, graduados de nivel medio y los que se encuentran en la etapa de preparación para el empleo, para ofrecer todas las herramientas metodológicas y prácticas que permitan su desarrollo profesional y permanencia en el puesto de trabajo.

Contexto: es conocido que los jóvenes graduados de nivel medio o superior, u otros profesionales que se vinculan a la docencia por primera vez (noveles), requieren muchos niveles de ayuda y apropiarse de las mejores experiencias profesionales para contribuir a su desarrollo y a la calidad de la educación, el fracaso de los jóvenes educadores depende en gran medida de las herramientas que logran adquirir para dirigir un proceso educativo complejo, cambiante y con retos que para ellos en ocasiones son imposibles de vencer. Esta etapa especial de la formación requiere de una atención diferencia para lograr la permanencia y el éxito de los profesores noveles.

Acciones

-Definir el plan de preparación para un período de dos años con objetividad y contextualización, ajustado a las necesidades de los graduados o profesores noveles.

-Conciliar la atención integral en órganos de dirección y en colectivos docentes.

-Priorizar el acceso a programas académicos de maestría y doctorado.

-Ofrecer un acompañamiento pedagógico permanente a las necesidades profesionales crecientes de los noveles.

Aseguramiento material: conciliación los horarios, ofrecer materiales digitales, conciliar las actividades prácticas y de planificación docente.

Responsables: director de la escuela y consejo de dirección.

Resultados esperados: la formación de un joven con herramientas metodológicas que le permiten dirigir con acierto el proceso educativo y de enseñanza aprendizaje.

Recomendación 5: ejecutar proyectos de investigación, innovación, socio-productivos o de desarrollo local que contribuyan a la mejora de las actividades de la escuela e impacten en la formación vocacional de los estudiantes.

Contexto: es conocida las potencialidades que ofrecen los proyectos para la mejora de los procesos en las instituciones educacionales, incluso la mejora de la infraestructura y las condiciones de trabajo del personal docente, sin embargo, todavía es insuficiente la preparación de los colectivos docentes para diseñar, participar y dirigir proyectos que tengan un impacto en la institución educativa y la comunidad.

Acciones

-Elaborar con asesoría de la universidad una ficha de proyecto institucional y con recursos humanos compartidos.

-Desarrollar un evento científico para docentes con una temática de actualidad.

-Vincular otros organismos a las actividades del proyecto.

-Implicar en las tareas y actividades del proyecto a los docentes de la escuela.

Aseguramiento material: financiamiento nacional o internacional a los proyectos.

Responsables: metodólogos de la dirección general de educación y director de la escuela.

Resultados esperados: una producción científica que resuelva los problemas de la institución educativa.

Conclusiones

La formación continua requiere de una gestión adecuada según los contextos de actuación de los profesionales de la educación. Sin embargo, se hace cada vez más necesario el empleo de las herramientas tecnológicas para la actualización profesional y desarrollo de las habilidades docentes.

La participación consciente y activa de los profesores es una condición indispensable para el logro de los objetivos de la formación continua. La mejora en el desempeño profesional se logra, además, en la interacción y socialización colectiva, en espacios virtuales y presenciales de

debate profesional, de búsqueda de solución a los problemas de la práctica educativa, sobre la base de la investigación e innovación pedagógica.

Referencias

Aguiar, G. y Baute, L.M.(2023). La formación continua del docente para la extensión universitaria: una mirada reflexiva. *Revista cubana de Educación Superior, 42* (3), 398-413

Barbón, O. G.; Añorga J., López C. L. (2014). Formación permanente, superación profesional y profesionalización pedagógica. Tres procesos de carácter continuo y necesario impacto social. *Revista Cubana de Reumatología, 16*(1), 62-68.

Benítez, I. M.; Ramírez, A. M. y Reyes, J. I. (2019). La formación permanente: una necesidad del profesorado universitario. *Luz, 18*(4), 80-86.

Cruz, M. (2020). Formación continua del docente como factor de la calidad educativa universitaria. *Revista Científica Internacional, 3*(1), 73-79. https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.21

De la Rosa, A. S., Ramírez, C. G., y Salazar, R. M. (2017). Profesionalización pedagógica de los profesores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa. 4*(3), 25-42.

DeepSeek Chat. (2025). Retos de la formación continua en América Latina. DeepSeek, Junio 15.

Flores, L., Gomez, Y., Chacaltana, R., Prado, P., Jurado, E., y Franco, H. Y. (2021) Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. Revista Pakamuros, *9*(4), 54-67. https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.237

Imbernón, F. (2024). Tendencias y retos internacionales en la formación permanente del profesorado para la innovación educativa. RECIE. Revista Caribeña de Investigación Educativa, 8(1), 215-229. https://doi.org/10.32541/recie.2024.v8i1.

Malagón, F. y Graell, M. (2022). La formación continua del profesorado en los planes estratégicos de las universidades españolas. *Educación XXI, 25*(1), 433-458.

Matos, Y., Navarro, Z. E. y Rivero, M. L. (2023). Fundamentos teórico metodológicos de la

formación continua en carreras pedagógicas. *Revista Transformación, 19*(3), 668-691.

Mels, C., Lagoa, L., Collazzi, G., y Cuevasanta, D. (2023). Desafíos y oportunidades para la formación continua del profesorado en Uruguay. *Cuadernos de Investigación Educativa, 14*(2). https://doi.org/10.18861/cied.2023.14.2.3430

Ramos-Pla, A., del Arco, I., y Flores, Ò. (2022). Formación permanente del profesorado universitario en tiempos de covid-19: entre la necesidad y la obligación. *Hachetetepé. Revista científica en Educación y Comunicación*, *(24)*, 1-15. https://doi.org/10.25267/Hachetetepe.2022.i24.1104

Souto A.; Estévez I.; Iglesias V. y González M. (2020). Entre lo formal y lo no formal: un análisis desde la formación permanente del profesorado. *Educar, 56*(1), 91-107.https://doi.org/10.5565/rev/educar.1095

Téllez L.; Rogers J. A y Hernández O. (2023). Profesionalización docente en los Institutos Prevocacionales de Ciencias Exactas: evaluación y contextualización. *Revista Didáctica y Educación*, 14(4), 354-378.

Valiente S. P., Del Toro P. J. J y González R. J. (2021). Formación inicial docente especializada para la dirección escolar. Universidad de Holguín. Catedra Conciencia Ediciones.