

**Training Program to Strengthen Institutional Commitment and Culture
Among Technical Informatics Teachers**
**Programa de capacitación para fortalecer el compromiso y la cultura
institucional de los docentes técnicos en Informática**

Autores

Jhonjones-Ortega, Ximena Guadalupe
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR, UBE
Durán-Ecuador



xgjhonjoneso@ube.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-9437-6315>

Sandoval-Aguilar, Alexander Gabriel
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR, UBE
Durán-Ecuador



agsandovala@ube.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0006-0251-1172>

PhD. Gómez-Pato, José Ángel
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
Santiago de Cuba - Cuba



jagomezp@uo.edu.cu
<https://orcid.org/0009-0001-8922-3416>

PhD. Guzmán-Hernández, Ramón
UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR, UBE
Durán-Ecuador



rguzman@bolivariano.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0005-3190-4808>

Fechas de recepción: 07-JUN-2025 aceptación: 07-JUL-2025 publicación: 30-SEP-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>
<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general fortalecer el compromiso y la cultura institucional de los docentes técnicos en Informática en la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal. Se adoptó un enfoque mixto, con una metodología de tipo aplicada y descriptiva, que incluyó el uso de encuestas, entrevistas y una guía de observación para el diagnóstico, así como el juicio de expertos para validar la propuesta. Los resultados del diagnóstico revelaron bajos niveles de motivación, escaso sentido de pertenencia, débil colaboración entre docentes y percepciones negativas sobre la valoración institucional y el uso de recursos tecnológicos. Además, se identificó una limitada participación docente en actividades institucionales y una comunicación deficiente con las autoridades académicas. Como respuesta a esta problemática, se diseñó un programa de capacitación estructurado en ocho sesiones, con un enfoque basado en talleres participativos, que abordan temas como el compromiso docente, la planificación eficaz, el trabajo colaborativo, los valores institucionales y la retroalimentación pedagógica. El juicio de expertos arrojó una valoración positiva del programa, destacando su pertinencia, coherencia e impacto esperado, con un promedio general de 3,78 sobre 4. Las conclusiones señalaron que el fortalecimiento del compromiso y la cultura institucional requiere de estrategias formativas sistemáticas que promuevan la motivación, la participación activa y el desarrollo profesional continuo de los docentes.

Palabras clave: Compromiso docente; Cultura institucional; Capacitación; Motivación; Trabajo colaborativo

Abstract

The general objective of this research was to strengthen the commitment and institutional culture of technical teachers in Computer Science at the San Cristóbal Fiscomisional Educational Unit. A mixed approach was adopted, with an applied and descriptive methodology, which included the use of surveys, interviews, and an observation guide for the diagnosis, as well as expert judgment to validate the proposal. The results of the diagnosis revealed low levels of motivation, a scarce sense of belonging, weak collaboration among teachers, and negative perceptions about institutional value and the use of technological resources. In addition, limited teacher participation in institutional activities and poor communication with academic authorities were identified. In response to this problem, a training program structured in eight sessions was designed, based on participatory workshops, addressing topics such as teacher commitment, effective planning, collaborative work, institutional values, and pedagogical feedback. The expert review yielded a positive assessment of the program, highlighting its relevance, coherence, and expected impact, with an overall average of 3.78 out of 4. The conclusions indicated that strengthening institutional commitment and culture requires systematic training strategies that promote teachers' motivation, active participation, and ongoing professional development.

Keywords: Teacher commitment; Institutional culture; Training; Motivation; Collaborative work

Introducción

En el ámbito educativo, la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje depende no solo de las competencias de los docentes, sino también del entorno institucional que los rodea. La cultura institucional y el compromiso son elementos esenciales para el buen funcionamiento de cualquier institución educativa, ya que influyen directamente en la motivación, el rendimiento y la satisfacción del personal docente (Chávez-Ojeda et al., 2023).

El compromiso docente se define como la disposición emocional, cognitiva y conductual de los educadores hacia su labor y su institución (Pino & Pasmanik, 2021). Según Dávalos et al. (2022) identifican tres tipos de compromiso: afectivo, normativo y calculado. El compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional del docente con la institución, lo que lo motiva a permanecer en ella y contribuir activamente a sus objetivos. El compromiso normativo está relacionado con el sentido de obligación hacia la institución, basado en valores y normas sociales.

Diversos factores influyen en el nivel de compromiso docente, entre ellos las condiciones laborales, el ambiente de trabajo y el liderazgo institucional (Morales & Rodríguez, 2021). Un liderazgo transformacional, que promueva la motivación y la colaboración, ha demostrado ser clave para mejorar el compromiso de los docentes con su institución (Flores et al., 2022). Asimismo, la motivación intrínseca y la calidad de las relaciones con estudiantes y colegas son determinantes en la dedicación y desempeño del docente.

La cultura institucional en las instituciones educativas se refiere a los valores, creencias, normas y actitudes compartidas que orientan el comportamiento de sus miembros. Rejas et al. (2021) sostienen que la cultura organizacional tiene una profunda influencia en el desempeño docente y la calidad del aprendizaje. Una cultura institucional sólida se caracteriza por la confianza, la colaboración y el sentido de pertenencia, promoviendo un ambiente de trabajo productivo y motivador.

En el ámbito educativo, una cultura institucional positiva no solo fomenta la integración de los docentes, sino que también impacta en la calidad del aprendizaje. Rodríguez y Pérez (2021) destacan que cuando los docentes están alineados con los valores institucionales, su compromiso y desempeño mejoran significativamente (Chandia-Godoy, 2021). Para lograrlo, es fundamental que las instituciones promuevan estrategias de integración y participación docente en la toma de decisiones, fortaleciendo su sentido de pertenencia y responsabilidad.

Según García (2022), la implementación de programas de capacitación puede fortalecer la integración de los docentes en sus instituciones, generando mejoras en su participación en actividades extracurriculares y en su percepción sobre la cultura organizacional. De igual forma,

Ancco et al. (2021) encontraron que los docentes que reciben formación orientada a la cultura institucional experimentan mejoras en la comunicación interna y en la colaboración con sus colegas, lo que contribuye a un ambiente laboral más positivo.

Por su parte, Hurtado et al. (2021) analizaron la relación entre el desarrollo profesional y el compromiso docente, concluyendo que la formación continua no solo incrementa las competencias pedagógicas, sino que también fortalece la motivación y el sentido de pertenencia institucional. Al igual que, Díaz et al. (2023) sostienen que la capacitación es un factor clave en la construcción de una cultura organizacional sólida.

Estos antecedentes evidencian la necesidad de implementar estrategias de formación que, además de abordar el desarrollo profesional docente, fortalezcan su compromiso con la cultura institucional.

La presente investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal, ubicada en la Isla San Cristóbal en Galápagos, actualmente enfrenta ***una problemática significativa*** en relación con el limitado nivel de compromiso y cultura institucional de los docentes técnicos de la Figura Profesional Informática. Se han observado situaciones como la baja participación en actividades académicas y administrativas, permisos recurrentes durante el horario de clases y una limitada integración en dinámicas colaborativas.

Estas conductas afectan la ejecución del cronograma institucional, generan desorganización en el desarrollo de actividades y debilitan la cohesión del equipo docente. Como consecuencia, se afecta la calidad educativa, el desempeño estudiantil y el ambiente laboral dentro de la institución.

Las causas de esta problemática pueden estar relacionadas con factores como la ausencia de estrategias de formación enfocadas en el fortalecimiento del compromiso y la cultura institucional, una insuficiente comunicación y liderazgo por parte de las autoridades educativas y la falta de mecanismos efectivos para motivar a los docentes.

En este contexto, resulta fundamental diseñar estrategias que permitan mejorar la integración y el sentido de pertenencia de los docentes dentro de la institución, promoviendo su desarrollo profesional y su implicación en la misión educativa.

En función de la problemática identificada la investigación busca responder a la siguiente ***pregunta***: ¿Cómo fortalecer el compromiso y la cultura institucional de los docentes técnicos en Informática?

Para darle solución al problema se define el siguiente **objetivo general**: Fortalecer el compromiso y la cultura institucional de los docentes técnicos en Informática en la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal.

Para dar cumplimiento al objetivo se propone los siguientes **objetivos específicos**:

1. Diagnosticar el nivel de compromiso y cultura institucional de los docentes técnicos en Informática.
2. Fundamentar teóricamente la formación del compromiso y la cultura institucional en los docentes técnicos en informática.
3. Diseñar un programa de capacitación para fortalecer el compromiso y la cultura institucional para los docentes técnicos en informática.
4. Validar la efectividad del programa de capacitación a través del juicio de expertos.

Esta investigación adquiere relevancia al proponer acciones concretas para fortalecer el desarrollo profesional de los docentes técnicos en Informática desde una perspectiva institucional. El abordaje de aspectos vinculados al compromiso y la cultura organizacional permite ampliar la mirada sobre la formación docente, integrando no solo el saber técnico, sino también el sentido de pertenencia, la colaboración y la identidad educativa según Valverde et al. (2023).

El aporte principal de este estudio consiste en generar un recurso aplicable a nivel institucional, que contribuya a dinamizar los procesos formativos y mejorar el clima organizacional. Además, el enfoque propuesto puede servir como referencia para otras instituciones educativas técnicas que busquen potenciar la cohesión docente, elevar la calidad educativa y consolidar prácticas institucionales más integradas y sostenibles.

Material y métodos

La presente investigación adoptó un enfoque mixto, integrando elementos cuantitativos y cualitativos. El enfoque cuantitativo permitió recolectar y analizar datos numéricos a través de encuestas estructuradas, mientras que el enfoque cualitativo se aplicó en la validación del programa mediante el juicio de expertos. Esta combinación posibilitó una comprensión más completa del fenómeno estudiado (Faraco & Gómez, 2021).

Además, el estudio tuvo un alcance descriptivo porque permitió caracterizar el nivel de compromiso y cultura institucional de los docentes técnicos en Informática y aplicada, porque buscó dar solución a una problemática concreta en un contexto específico, generando una propuesta que pueda ser implementada en la práctica institucional (Navarro & Navarro-Montaña, 2023).

Material

Para la recolección de la información empírica se utilizaron diversos instrumentos, seleccionados de acuerdo con las características de los participantes y los objetivos de la investigación. Se diseñó una encuesta estructurada dirigida a los docentes técnicos en Informática, basada en una escala tipo Likert, con el propósito de medir los niveles de compromiso y cultura institucional desde una perspectiva cuantitativa.

Complementariamente, se aplicó una guía de observación directa, que permitió registrar aspectos conductuales y ambientales relacionados con la dinámica institucional, como el clima organizacional, la participación en actividades escolares y el sentido de pertenencia. También se utilizó una guía de entrevista semiestructurada para el rector de la institución, con el fin de obtener información cualitativa sobre su percepción respecto a la cultura institucional y el compromiso del personal docente.

Para la fase de validación del programa de capacitación, se elaboró una rúbrica de evaluación dirigida a expertos. Este instrumento fue diseñado para valorar aspectos fundamentales del programa como su estructura, coherencia interna, aplicabilidad y pertinencia en el contexto educativo de la institución. Los instrumentos fueron elaborados conforme a criterios de validez y confiabilidad, y adaptados al contexto específico de la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal.

Métodos

Para dar cumplimiento al objetivo general se propone la siguiente estrategia investigativa, definida por sus objetivos específicos:

Para el diagnóstico del nivel de compromiso y cultura institucional de los docentes técnicos en Informática, se utilizaron métodos empíricos como la observación científica y la aplicación de encuestas estructuradas. Además, se aplicó una entrevista al rector de la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal, lo que permitió obtener una visión complementaria desde la gestión institucional.

En el segundo objetivo, orientado a la fundamentación teórica del compromiso y la cultura institucional, se utilizaron los métodos teóricos de análisis-síntesis e inductivo-deductivo. Estos métodos permitieron identificar, comparar y estructurar conceptos clave presentes en la literatura académica, así como deducir implicaciones prácticas para la intervención propuesta.

Para el diseño del programa de capacitación, se aplicó el método sistémico estructural, que permitió modelar el proceso formativo como un sistema compuesto por componentes interrelacionados: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación e impacto

institucional. Este enfoque facilitó la organización lógica y secuencial de los talleres, alineándolos con los resultados del diagnóstico y con los principios de coherencia pedagógica, pertinencia contextual y mejora continua.

Finalmente, para la validación del programa de capacitación se seleccionaron cinco expertos, los criterios de inclusión considerados fueron: poseer título de cuarto nivel en educación, pedagogía o formación técnica; contar con al menos cinco años de experiencia en docencia o gestión educativa; demostrar experiencia en procesos de capacitación docente, diseño curricular o desarrollo institucional, y manifestar su disposición voluntaria para participar en el juicio de expertos.

Para el análisis de los datos cuantitativos se aplicó estadística descriptiva, específicamente frecuencias y porcentajes, con el fin de identificar patrones y tendencias en los niveles de compromiso y cultura institucional. Estos resultados se organizaron en tablas que permitieron una interpretación clara y comparativa de las percepciones docentes.

Por otro lado, los datos cualitativos obtenidos mediante la entrevista y la guía de observación fueron procesados mediante análisis de contenido y triangulación cualitativa, contrastando las percepciones del rector, las observaciones directas y los resultados cuantitativos para fortalecer la validez de los hallazgos y enriquecer la comprensión del fenómeno estudiado.

Las ***variables de la investigación*** son la variable independiente, que es el programa de capacitación, compuesto por actividades y recursos diseñados para mejorar las competencias y motivación de los docentes técnicos en Informática; y la variable dependiente, que es la formación de compromiso y cultura institucional, la cual se refiere al nivel de compromiso y pertenencia de los docentes hacia la institución, así como su participación en las prácticas y valores que definen la cultura institucional. Se espera que el programa de capacitación tenga un impacto positivo en estos aspectos, fortaleciendo el compromiso y la integración de los docentes en la cultura institucional.

La ***validación de la encuesta*** se realizó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, que mide la consistencia interna del cuestionario. Los resultados del análisis preliminar de los datos obtenidos de la muestra de docentes técnicos en Informática arrojaron un valor de 0.85 en la sección de compromiso docente y de 0.82 en la sección de cultura institucional. Estos valores indican una alta fiabilidad del instrumento, lo que asegura que la encuesta es adecuada para la recolección de datos en este estudio y permite confiar en la validez de los resultados obtenidos.

Resultados

Descripción de la muestra

La muestra estuvo formada por los 18 docentes del bachillerato técnico en Informática, se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, considerando su relación directa con la problemática investigada y que imparten clases en dicha figura profesional.

Fase de diagnóstico

Los resultados obtenidos a través de la *encuesta aplicada a los docentes* se organizan en dos partes: Compromiso docente y Cultura institucional. Esta clasificación permite analizar de forma específica las percepciones, actitudes y prácticas relacionadas con cada dimensión, facilitando la identificación de fortalezas y áreas que requieren atención dentro del contexto educativo.

Los resultados del compromiso de los docentes técnicos en informática de la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal fueron analizados en base a las opciones muy en desacuerdo y en desacuerdo, de esta manera se observa en la Tabla 1 que el 45% presentan una baja motivación para participar activamente en las actividades académicas. También, un 33% no percibe la importancia de su labor para el desarrollo académico de los estudiantes, y un 50% considera que su dedicación no se refleja en los resultados de los estudiantes. Además, un 50% muestra reticencia a asumir responsabilidades adicionales y un 33% no cree que su compromiso sea fundamental para el éxito educativo. Estos datos reflejan una desconexión entre los docentes y la institución, lo que indica la necesidad de diseñar un programa de formación que fortalezca el compromiso, la motivación y el reconocimiento docente, promoviendo una cultura de trabajo colaborativo y apoyo institucional.

Tabla 1

Compromiso docente

Pregunta	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Muy de acuerdo		Totales	
	c	%	c	%	c	%	c	%	c	%	c	%
1.- Motivación para participar en actividades académicas.	3	17	5	28	6	33	3	17	1	6	18	100
2.- Importancia del trabajo docente para el desarrollo académico.	2	11	4	22	7	39	4	22	1	6	18	100
3.- Dedicación y esfuerzo reflejados en resultados de estudiantes.	4	22	5	28	5	28	3	17	1	6	18	100

4.- Disposición a asumir responsabilidades adicionales.	3	17	6	33	5	28	3	17	1	6	18	100
5.- Compromiso fundamental para el éxito educativo.	2	11	4	22	6	33	4	22	2	11	18	100

Los resultados sobre la Cultura institucional que se observa en la Tabla 2 revelan varios desafíos en la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal. Los resultados también fueron analizados en base a las opciones muy en desacuerdo y en desacuerdo. Un 55% de los docentes percibe una falta de colaboración entre ellos, además un 45% considera que la comunicación con las autoridades académicas es inadecuada. Además, el 56% no se siente valorado por su esfuerzo, y el 50% de los encuestados opina que los recursos tecnológicos no son suficientes para cumplir con sus funciones. También, el 61% cree que no se promueve el desarrollo profesional de los docentes. Estos hallazgos destacan la necesidad urgente de diseñar un programa de formación que aborde no solo las competencias pedagógicas y tecnológicas, sino también la cultura organizacional, fomentando la colaboración, el reconocimiento y el desarrollo profesional continuo.

Tabla 2

Cultura institucional

Pregunta	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Neutral		De acuerdo		Muy de acuerdo		Totales	
	c	%	c	%	c	%	c	%	c	%	c	%
6. Cultura de colaboración entre docentes de informática.	4	22	6	33	5	28	2	11	1	6	18	100
7. Comunicación entre docentes y autoridades académicas.	3	17	5	28	6	33	3	17	1	6	18	100
8. Valoración del esfuerzo y dedicación docente.	5	28	5	28	4	22	3	17	1	6	18	100
9. Recursos tecnológicos adecuados para funciones docentes.	4	22	5	28	6	33	2	11	1	6	18	100
10. Desarrollo profesional mediante capacitación y recursos.	5	28	6	33	4	22	2	11	1	6	18	100

Los **resultados de la entrevista** con el rector evidencian la necesidad urgente de fortalecer el compromiso y la cultura institucional entre los docentes técnicos en Informática de la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal. Se destaca que, aunque algunos docentes muestran un alto nivel de compromiso, existen diferencias significativas dentro del equipo, lo que indica una falta de estrategias institucionales claras y sistemáticas para fomentar la motivación y la participación activa. Además, se observa una deficiencia en la comunicación entre los docentes y las autoridades académicas, lo que limita la efectividad de las iniciativas de desarrollo profesional.

El rector reconoce la existencia de algunos programas de capacitación, pero señala que estos no están específicamente orientados a las necesidades del área técnica ni cuentan con los recursos adecuados. La colaboración entre docentes es limitada, y aunque se valora la labor de los docentes técnicos, la falta de incentivos y de evaluación continua de su desempeño genera desmotivación.

En términos de recursos tecnológicos, la institución enfrenta restricciones que afectan directamente la calidad de la enseñanza en Informática. Las limitaciones en infraestructura y equipos actualizados dificultan el cumplimiento de los estándares académicos y el desarrollo de nuevas competencias tecnológicas.

Finalmente, el rector expresó su disposición a implementar programas de capacitación que fortalezcan tanto el compromiso como la cultura institucional, destacando la necesidad de priorizar la formación en nuevas tecnologías, estrategias pedagógicas innovadoras y el fomento de la colaboración entre el equipo docente.

Los **resultados de la observación** sugieren que existe una clara necesidad de intervención en áreas clave como el compromiso docente y la cultura institucional. Para abordar estas áreas de mejora, se recomienda el diseño e implementación de un programa de capacitación que aborde tanto la mejora de la preparación pedagógica como el fomento del trabajo en equipo y la participación activa de los docentes en la vida institucional. Este programa debe incluir talleres sobre gestión del tiempo, planificación efectiva de clases, trabajo colaborativo, uso adecuado de recursos, y estrategias para fortalecer el compromiso con los valores institucionales. Además, es fundamental crear espacios institucionales que favorezcan la interacción entre docentes y autoridades, promoviendo una comunicación más abierta y constructiva.

El fortalecimiento del compromiso y la cultura institucional no solo beneficiará a los docentes, sino que también tendrá un impacto positivo en el desarrollo académico y formativo de los

estudiantes, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua de la calidad educativa.

Tabla 3

Observación

Categoría	Aspectos observables	Observaciones
Compromiso docente	Puntualidad y asistencia a clases o actividades institucionales	La mayoría es puntual, algunos docentes presentan retrasos frecuentes. Esto afecta el ambiente académico y la eficacia del proceso educativo.
	Preparación y organización de las clases	Algunos docentes preparan bien las clases, hay falta de coherencia y planificación en ciertos casos.
	Participación activa en actividades académicas o extracurriculares	Hay una baja participación en actividades extracurriculares, lo que indica un compromiso limitado con la comunidad educativa.
	Atención y seguimiento al desempeño de los estudiantes	Algunos docentes siguen de cerca el desempeño de los estudiantes, se observa que en general falta seguimiento constante.
Cultura institucional	Colaboración con otros docentes técnicos	La colaboración entre docentes es mínima, lo que impide un enfoque integrado en la enseñanza.
	Interacción respetuosa con autoridades y colegas	Se observa un trato respetuoso, pero la interacción carece de profundidad en la solución de problemas educativos.
	Participación en reuniones o espacios de trabajo en equipo	No se realizan reuniones frecuentes ni se promueve el trabajo en equipo, lo que limita la cohesión y el desarrollo de proyectos comunes.
	Uso adecuado de recursos institucionales (tecnológicos, materiales, etc.)	Los recursos disponibles son usados, pero hay limitaciones en la infraestructura y calidad de los materiales.
	Referencias o actitudes hacia los valores institucionales	Aunque algunos docentes expresan actitudes positivas, no hay una integración total de los valores institucionales en la práctica diaria.

Diseño del programa de capacitación

El programa de capacitación tiene como objetivo fortalecer el compromiso y la cultura institucional de los docentes técnicos en Informática de la Unidad Educativa Fiscomisional San

Cristóbal. A través del diagnóstico se identificaron diversas áreas que requieren intervención para mejorar la motivación docente, la organización de las clases, la colaboración entre los docentes y la integración de los valores institucionales.

Este programa de capacitación está diseñado para ofrecer herramientas y estrategias que mejoren el desempeño docente en áreas clave como la planificación educativa, la participación en actividades institucionales, la colaboración entre colegas y el uso adecuado de los recursos.

El programa de capacitación se llevará a cabo de manera presencial durante un período de 8 semanas, con sesiones de 2 horas semanales. La metodología que se utilizará será principalmente basada en talleres prácticos, donde los docentes podrán participar activamente, reflexionar sobre su práctica profesional y aplicar lo aprendido a través de actividades dinámicas y colaborativas. A continuación, se presenta la estructura del programa, con el detalle de los temas, objetivos, contenidos, metodologías, recursos y evaluaciones correspondientes a cada taller.

Tabla 4

Programa de capacitación

Taller 1	Fortalecimiento del compromiso docente
Objetivo del taller	Sensibilizar a los docentes sobre la importancia de su compromiso con la enseñanza y el éxito estudiantil.
Contenido	Definición de compromiso docente. Factores que influyen en el compromiso. El impacto del compromiso en el desempeño estudiantil.
Metodología	Exposición interactiva y reflexión grupal. Dinámicas de motivación.
Recursos	Presentación digital. Pizarra. Videos motivacionales.
Evaluación	Participación activa en la dinámica. Reflexión escrita sobre la importancia del compromiso.
Taller 2	Planificación y organización eficaz de clases
Objetivo	Mejorar la capacidad de los docentes para planificar y organizar sus clases de manera efectiva.
Contenido	Estrategias para una planificación efectiva. Uso de herramientas para la organización del tiempo. Ejemplos prácticos de planificación.
Metodología	Taller práctico de planificación. Análisis de casos.
Recursos	Plantillas de planificación. Pizarra. Recursos digitales para planificación.
Evaluación	Presentación de una planificación de clase individualizada.
Taller 3	Participación activa en la institución

Objetivo	Incentivar a los docentes a involucrarse activamente en la vida institucional y extracurricular.
Contenido	Beneficios de la participación en actividades académicas y extracurriculares. Modelos de liderazgo docente.
Metodología	Discusión grupal. Role playing sobre liderazgo y participación.
Recursos	Documentos institucionales. Ejemplos de actividades extracurriculares.
Evaluación	Evaluación de participación en actividades grupales.

Taller 4 Trabajo colaborativo entre docentes técnicos

Objetivo	Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes técnicos en Informática.
Contenido	La importancia del trabajo colaborativo en el ámbito educativo. Herramientas para facilitar el trabajo en equipo.
Metodología	Dinámicas de grupo. Estudio de casos. Ejercicios colaborativos.
Recursos	Material para trabajo en grupo (papelógrafos, marcadores, recursos digitales).
Evaluación	Evaluación del desempeño en la dinámica colaborativa.

Taller 5 Uso eficiente de los recursos institucionales

Objetivo	Enseñar a los docentes a utilizar de manera eficiente los recursos tecnológicos y materiales disponibles.
Contenido	Recursos tecnológicos en la enseñanza. Optimización de herramientas tecnológicas. Solución de problemas frecuentes en el aula.
Metodología	Taller práctico con dispositivos tecnológicos. Ejercicios de resolución de problemas.
Recursos	Computadoras, proyectores, software educativo, plataformas digitales.
Evaluación	Observación de la implementación de recursos en una actividad práctica.

Taller 6 Fomento de una cultura de valores institucionales

Objetivo	Reforzar la importancia de los valores institucionales y su aplicación en la labor docente.
Contenido	Identificación y definición de los valores institucionales. Aplicación de los valores en la enseñanza.
Metodología	Charla interactiva y discusión grupal sobre valores.
Recursos	Presentación digital sobre los valores institucionales.
Evaluación	Evaluación de la integración de valores en la práctica docente.

Taller 7	Evaluación y retroalimentación del desempeño docente
Objetivo	Mejorar las habilidades de los docentes en la evaluación y retroalimentación del desempeño de los estudiantes.
Contenido	Técnicas de evaluación efectiva. Métodos de retroalimentación constructiva.
Metodología	Simulación de situaciones de retroalimentación. Análisis de ejemplos.
Recursos	Material de evaluación (rubricas, ejemplos de retroalimentación).
Evaluación	Evaluación de la retroalimentación dada en las simulaciones.
Taller 8	Cierre y reflexión sobre el compromiso institucional
Objetivo	Reflexionar sobre el aprendizaje adquirido y fortalecer el compromiso con la misión institucional.
Contenido	Resumen de los aprendizajes. Planes de acción individuales para aplicar lo aprendido.
Metodología	Reflexión individual y grupal. Discusión sobre cómo aplicar los cambios en la institución.
Recursos	Pizarra, papelógrafos, recursos de reflexión.
Evaluación	Informe de reflexión final sobre el compromiso institucional y personal.

Validación del programa de capacitación

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo específico 4 de la presente investigación, que consiste en “Validar la efectividad del programa de capacitación a través de expertos”, se procedió a someter el programa a una valoración por parte de profesionales con experiencia en el ámbito educativo, especialmente en la formación técnica, la docencia y el desarrollo curricular como se indica en la Tabla 5.

Tabla 5

Perfil de expertos participantes

Nº	Nombre completo	Título de posgrado	Experiencia profesional
1	Luis Fernando Solorzano Loor	Magíster Innovación Educativa	6 años
2	Isela Arabela Cobos Córdoba	Magíster en Pedagogía mención Formación Técnica Profesional	13 años
3	María Rebeca Changotasig Chango	Magíster en Educación. Mención Innovación y Liderazgo Educativo	17 años

4	Módica Ángulo Buenazo	Magister en educación, mención Educación Básica	20 años
5	María Isabel Rojas Andrade	Magíster en Tecnología e innovación educativa	22 años

Los expertos evaluaron del programa de capacitación la estructura y contenido en función de cuatro dimensiones fundamentales: pertinencia, coherencia, viabilidad e impacto esperado. Cada una de estas dimensiones incluyó una serie de ítems que fueron valorados utilizando una escala ordinal del 1 al 4, en la que 1 representa un nivel deficiente, 2 regular, 3 bueno y 4 excelente. Esta metodología permitió obtener una valoración cualitativa y cuantitativa del programa, basada en la experiencia y criterio profesional de los evaluadores.

Los resultados obtenidos a partir del juicio de expertos que se observan en la Tabla 6 muestran que el programa de capacitación es altamente pertinente, coherente y con un impacto potencial significativo en los docentes técnicos de Informática con un promedio final de 3,78 sobre 4. La dimensión mejor valorada fue la pertinencia, evidenciando que los contenidos están alineados con las necesidades previamente diagnosticadas. En cuanto a la viabilidad, los puntajes son ligeramente más bajos, indicando que, aunque los recursos están en su mayoría disponibles, se recomienda prever alternativas o ajustes logísticos en función de la disponibilidad institucional. Finalmente, la dimensión de impacto refleja altas expectativas por parte de los expertos, especialmente en lo relacionado con el fortalecimiento del compromiso docente, uno de los principales objetivos del programa.

Tabla 6

Validación del programa de capacitación

Dimensión	Ítem Evaluado	Promedio
Pertinencia	El contenido responde a las necesidades detectadas en el diagnóstico.	4,00
Pertinencia	Los objetivos están alineados con los problemas identificados.	3,80
Coherencia	Hay correspondencia entre los objetivos, contenidos y evaluación.	4,00
Coherencia	Las metodologías propuestas son adecuadas para el contexto docente.	3,60
Viabilidad	Los recursos propuestos están disponibles en la institución.	3,40
Viabilidad	El tiempo asignado es suficiente para desarrollar los temas.	3,60
Impacto	El programa contribuirá al fortalecimiento del compromiso docente.	4,00
Impacto	Se promoverá una mejora en la cultura institucional docente.	3,80
Promedio general		3,78

Discusión

Los hallazgos obtenidos concuerdan significativamente con los antecedentes teóricos que sustentan el estudio. En primer lugar, autores como Morales y Rodríguez (2021) y Flores et al. (2022) han señalado que el compromiso docente está influido por factores como el liderazgo institucional, el ambiente de trabajo y las condiciones laborales. Estos planteamientos se ven reflejados en los resultados del diagnóstico aplicado a los docentes técnicos, donde un porcentaje considerable (entre el 33% y el 50%) manifiesta baja motivación, escasa percepción del impacto de su trabajo, y resistencia a asumir responsabilidades adicionales.

Esta desconexión evidencia una debilidad institucional en el fortalecimiento del compromiso docente, tal como lo señalan Chandia-Godoy (2021) y Rodríguez y Pérez (2021), quienes enfatizan la importancia de alinear los valores personales de los docentes con los institucionales para mejorar su desempeño.

En cuanto a la cultura institucional, Rejas et al. (2021) y García (2022) subrayan que una cultura organizacional fuerte, basada en la confianza, colaboración y sentido de pertenencia, tiene un efecto directo en la calidad educativa. Esta afirmación se corrobora con los resultados del presente estudio, que muestran deficiencias en la colaboración entre docentes (55%), la comunicación con autoridades (45%) y la percepción de valoración institucional (56%).

Además, la limitada disponibilidad de recursos tecnológicos y la falta de fomento al desarrollo profesional coinciden con los hallazgos de Ancco et al. (2021), quienes argumentan que la capacitación enfocada en la cultura institucional mejora la comunicación interna y el trabajo colaborativo.

Por otra parte, los testimonios del rector refuerzan la necesidad identificada en la literatura de implementar programas de formación que no solo aborden las competencias técnicas, sino que también promuevan el compromiso institucional. Hurtado et al. (2021) y Díaz et al. (2023) coinciden en que la capacitación docente tiene un impacto positivo tanto en la motivación como en el sentido de pertenencia.

En este contexto, la propuesta del programa de capacitación diseñado responde a los desafíos identificados. Su validación mediante juicio de expertos reveló una valoración altamente positiva, con un promedio general de 3,78 sobre 4. La dimensión mejor calificada fue la de pertinencia, lo cual confirma que los contenidos están alineados con los problemas diagnosticados, tal como lo plantean García (2022) y Díaz et al. (2023).

La dimensión de impacto también fue valorada positivamente, lo que indica la expectativa de que el programa fortalecerá el compromiso docente y mejorará la cultura organizacional, objetivos compartidos por los antecedentes revisados.

Los resultados del estudio reafirman las teorías previas sobre la importancia del desarrollo profesional docente como vía para fortalecer el compromiso y consolidar una cultura institucional sólida. El programa diseñado no solo es pertinente y coherente con las necesidades detectadas, sino que también posee un alto potencial de transformación, lo cual constituye un punto positivo clave que refuerza su viabilidad y efectividad para ser implementado en la Unidad Educativa Fiscomisional San Cristóbal.

Conclusiones

El diagnóstico realizado evidenció una baja motivación, escaso sentido de pertenencia y participación limitada por parte de los docentes técnicos en Informática, lo que refleja una débil conexión entre el personal docente y la institución. Estos hallazgos confirman la necesidad urgente de implementar estrategias formativas que promuevan el compromiso profesional y una cultura institucional sólida.

El análisis teórico permitió comprender que el compromiso docente y la cultura institucional son factores clave para el desempeño educativo, cuya consolidación depende en gran medida del liderazgo, la participación, la motivación intrínseca y la identificación con los valores institucionales. Esto sustenta la pertinencia de orientar procesos de capacitación hacia estos componentes humanos y organizacionales.

El programa de capacitación diseñado responde de forma coherente y estructurada a las necesidades identificadas en el diagnóstico, integrando talleres que abordan aspectos fundamentales como la planificación, el trabajo colaborativo, el uso de recursos, la evaluación y el fortalecimiento de valores institucionales. Su diseño metodológico promueve la participación activa, el aprendizaje práctico y el desarrollo profesional docente.

La validación del programa a través del juicio de expertos evidenció una alta valoración en términos de pertinencia, coherencia e impacto esperado, con un promedio general de 3,78 sobre 4. Esto demuestra que el programa es aplicable, relevante y tiene el potencial de transformar positivamente las prácticas docentes, el clima institucional y el sentido de pertenencia de los docentes técnicos.

La investigación confirma que el fortalecimiento del compromiso y la cultura institucional no solo depende de la voluntad individual de los docentes, sino también de acciones institucionales

planificadas y sistemáticas. La capacitación, entendida como una estrategia integral, se revela como un mecanismo efectivo para generar cambios sostenibles en el contexto educativo técnico.

Referencias bibliográficas

- Ancco, V., Mamani, G., & Mamani, M. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. . *Puriq*, 4(1), 4-13. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Chandia-Godoy, D. (2021). Trayectorias educativas y laborales de profesionales. Un análisis desde el capital social, cultural y el habitus institucional. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 47(2), 31-51. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000200031>
- Chávez-Ojeda, M., Pantigoso-Leython, N., Varas-Rivera, S., & Valverde-Alva, W. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. Episteme Koinonía. *Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 198-218. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559>
- Dávalos, Y., Ccahuata, J., Dueñas, E., & Rivera, R. (2022). La gestión del personal y su relación con el compromiso docente: en las instituciones educativas secundarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4125-4141. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3763
- Díaz, R., Gallardo, K., & Velarde, D. (2023). Formación docente en competencias ciudadanas globales: una revisión sistemática de literatura. *Sinéctica*(60), e1469. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2023\)0060-007](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2023)0060-007)
- Faraco, C., & Gómez, I. (2021). Beneficios de la investigación-acción en un programa de formación docente. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 19(2), 73-88. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.2.005>
- Flores, L., Serna, M., Mendoza, J., & Coras, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista de Propuestas Educativas*, 4(7), 19-31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- García, M. (2022). *Cultura organizacional, satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de una universidad privada. Tesis doctoral*. Universidad Peruana Unión. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5904>
- Hurtado, A., De la Gala, D., Ramon, B., de Meliza, F., & Quispe, A. (2021). Cultura y compromiso organizacional: Efectos indirectos de la experiencia de marca empleadora. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 369-377.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-

[36202021000400369&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400369&lng=es&tlng=en).

Lasso, G. (2023). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Registro Oficial No.254. [https://www.evaluacion.gob.ec/wp-](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/lotaip/2023/Anexos_Marzo_2023/a/RGLOEI.pdf)

[content/uploads/lotaip/2023/Anexos_Marzo_2023/a/RGLOEI.pdf](https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/lotaip/2023/Anexos_Marzo_2023/a/RGLOEI.pdf)

Navarro, J., & Navarro-Montaña, M. (2023). Retos y desafíos para la formación docente en clave de inclusión. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 18(2), 248-263.

<https://doi.org/10.17163/alt.v18n2.2023.08>

Pinargote-Cedeño, J., Portilla-Tarapués, D., & Echeverría-Guzmán, A. (2024). Programa de capacitación para fortalecer la formación dual universitaria en la figura profesional técnica agropecuaria. *MQRInvestigar*, 8(4), 1117-1134.

<https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.1117-1134>

Pino, F., & Pasmanik, D. (2021). Creencias de directores de establecimientos educacionales municipales acerca del compromiso docente. *Estudios pedagógicos Valdivia*, 47(1), 71-90. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000100071>

Rejas, L., Ponce, E., & Fritis, C. (2021). Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(96), 1004-1018. <https://doi.org/0.52080/rvgluz.26.96.2>

Valverde, L., Ortega, J., & Romero, R. (2023). Cultura organizacional en institución educativa del Perú: análisis desde la perspectiva docente en post pandemia. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(2), 324-337.

<https://doi.org/10.36390/telos252.07>

Vargas, L. (2025). Métodos de investigación. *Logos Boletín Científico de la Escuela Preparatoria No. 2*, 12(23), 23-25. <https://doi.org/10.29057/prepa2.v12i23.14039>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.