

Experiencias innovadoras en la formación docente con el uso de tecnologías

Atender la necesidad de una formación profesional continua que permita desaprender y volver a aprender es el reto que plantea la autora, en el contexto del uso de los medios tecnológicos. Sostiene, asimismo, que la tecnología puede fomentar un aprendizaje más autónomo, y subraya la urgencia de abordar una tarea pendiente: actualizar el Marco para el Buen Desempeño Docente.

PALABRAS CLAVE:

Inteligencia artificial, Aprendizaje continuo, Desaprender y reaprender.

Innovative experiences in teacher training using technologies

Addressing the need for ongoing professional development to unlearn and relearn is the challenge the author poses in the context of using technology. She also argues that technology can foster more autonomous learning and emphasizes the urgent need to update the Framework for Good Teaching Performance.

KEYWORDS:

Artificial intelligence, Continuous learning, Unlearn and relearn.

LEA SULMONT HAAK

Educadora y especialista en tecnología e innovación educativa. Docente de pregrado y posgrado en prestigiosas universidades. Exconsejera del Consejo Nacional de la Educación del Perú.

la formación docente



ANDINA

En un contexto en el cual lo único constante es el cambio, la advertencia de Alvin Toffler continúa siendo incómodamente vigente: los analfabetos del siglo XXI no serán quienes no sepan leer y escribir, sino quienes no puedan aprender, desaprender y reaprender.

Para quienes ejercemos la docencia, esta frase no es solo un recordatorio: es una urgencia profesional. La labor docente ya no se define por dominar contenidos, sino por sostener una flexibilidad cognitiva que permita actualizar prácticas, integrar tecnologías, tomar decisiones basadas en evidencia y, sobre todo, soltar conceptos obsoletos que ya no funcionan para la escuela del presente.

COMBINAR VARIABLES, NO RECETAS

Una primera idea clave es que la innovación no proviene ni de la tecnología ni de una metodología mágica, sino de la capacidad de *combinar variables* pedagógicas, emocionales, cognitivas, tecnológicas y organizacionales en el diseño una experiencia de formación.

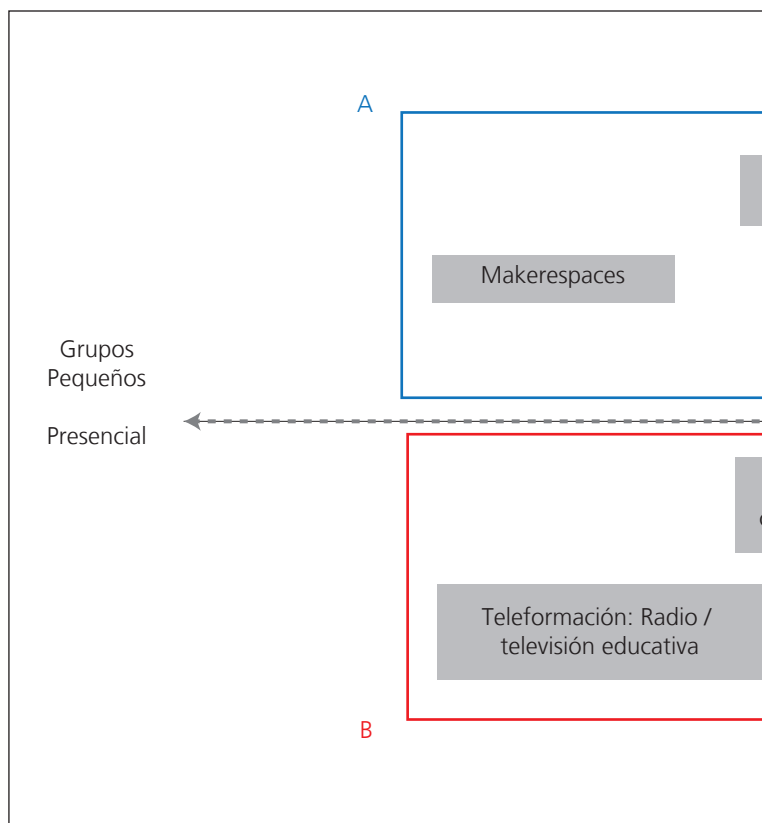
Diseñar implica identificar las necesidades o las brechas de aprendizaje, definir objetivos formativos y seleccionar estrategias coherentes y pertinentes a los sujetos y sus contextos.

Para que la experiencia de formación logre impacto tiene que responder a necesidades reales: ¿qué nuevas competencias exige el rol docente de hoy? Actualmente, se habla de *upskilling* (mejora de habilidades) y *reskilling* (reaprendizaje) como tendencias formativas para profesionales que buscan mantener su competitividad en un entorno en rápida evolución. Según el Foro Económico Mundial (WEF, 2025), la mayoría de los empleadores planea invertir en programas de *reskilling* y *upskilling* en los próximos cinco años. En el sector público y educativo, el 80 % de las instituciones prevé fortalecer la progresión de talento mediante programas de capacitación, y más del 70 % de los empleadores considera que el aprendizaje continuo mejora la retención y la productividad (Inkling, 2022).

Según el *Informe del futuro del empleo* (WEF, 2025), las habilidades con mayor crecimiento proyectado combinan tres dimensiones:

- **Tecnológicas:** inteligencia artificial (IA), *big data*, redes y ciberseguridad, alfabetización digital.

Gráfico 1. Sistemas formales de aprendizaje

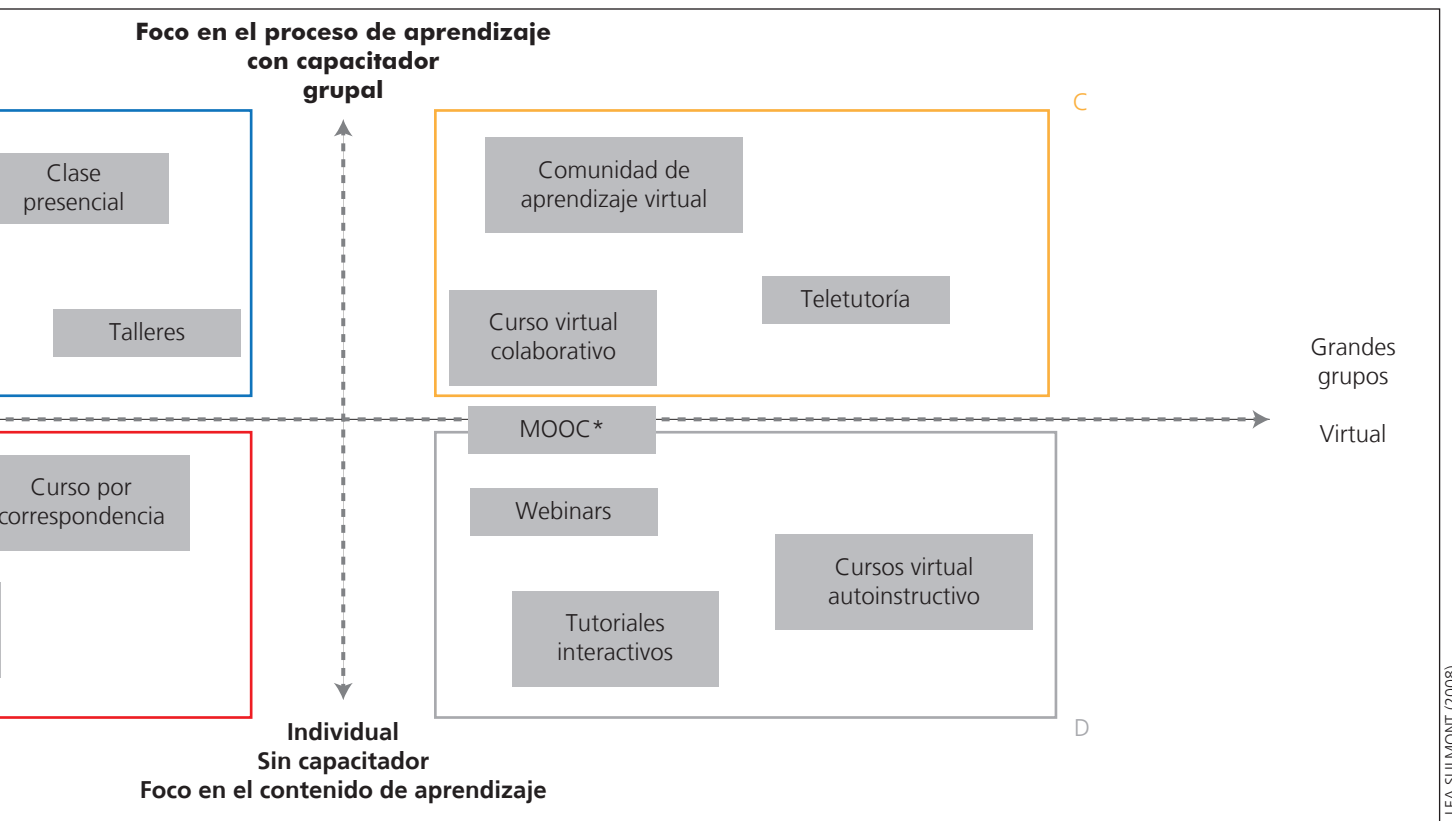


- Cognitivas: pensamiento analítico, creativo y sistémico.
- Socioemocionales: resiliencia, flexibilidad, curiosidad, aprendizaje continuo, empatía y liderazgo colaborativo.

Por ello, enseñar, aprender y adaptarse se convierten en capacidades interdependientes que necesitan combinarse en el diseño de la formación docente. En este sentido, una de las tareas pendientes es actualizar el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2012), para fortalecer el perfil del educador con miras a un futuro cambiante.

NUEVOS FORMATOS Y MODALIDADES

La innovación aparece cuando combinamos variables para elaborar respuestas adaptadas a las necesidades a partir de la selección de variables como el público objetivo, el rol del formador, el acceso a tecnologías, el espacio, el tiempo, el objetivo, la metodología, etcétera. Esta combinación da lugar a diversos *sistemas formales de aprendizaje* representados en cuatro cuadrantes, como se ilustra en el gráfico 1.



* LEA-SULMONT (2008).

- **A:** la combinación de la variable presencialidad, grupos pequeños, capacitador y foco en el proceso de aprendizaje da lugar a sistemas de formación como la clase presencial, talleres, etcétera.
- **B:** la combinación de la variable de presencialidad, grupos grandes, sin capacitador y foco en el contenido de aprendizaje da lugar a sistemas tradicionales como la educación por correspondencia, la radio y televisión educativa.
- **C:** la combinación de la variable de virtualidad, grupos grandes, sin capacitador y foco en el contenido de aprendizaje da lugar a sistemas de formación como los cursos autoinstruccionados, tutoriales interactivos o MOOC (Masive Online Open Course).
- **D:** la combinación de la variable de virtualidad, grupos grandes, capacitador y foco en el proceso de aprendizaje da lugar a sistemas de formación como los cursos colaborativos virtuales, las teletutorías, comunidades de aprendizaje y MOOC interactivos.

La mirada desde los *sistemas formales de formación* permite diferenciar una gama de sistemas a través de

los cuales se puede transitar para dar una respuesta adaptada a cada necesidad. Estos sistemas encuentran en los medios tecnológicos un *impulsor* para potenciar las labores de enseñanza-aprendizaje, de aprendizaje autónomo y de investigación, gracias a las posibilidades que ofrecen para mejorar la gestión y ajustar las actividades a la disponibilidad de tiempo y al ritmo de progreso de cada persona.

Una fórmula que da sostenibilidad al aprendizaje en el tiempo es combinar la experiencia autodirigida por cada docente, con el aprendizaje entre pares y la creación de comunidades de aprendizaje. No podemos hablar de “agencia” docente sin hablar de comunidad. Innovar también significa crear espacios donde las maestras y los maestros puedan ejercer roles flexibles —mentor, tutor, acompañante— sin rigidez jerárquica. Aprender enseñando a otros, colaborar en proyectos reales y compartir dudas forma parte de la pedagogía del desarrollo profesional.

MOTIVACIÓN, AGENCIA Y RUTAS PERSONALIZADAS

Hoy es imprescindible entender que cada docente necesita una ruta formativa personalizada. Ya no es realista

suponer que todos necesitan lo mismo, al mismo tiempo y en el mismo formato. Las tecnologías, los marcos de competencias y las plataformas actuales permiten adaptar los itinerarios a cada rol, interés y nivel de desarrollo profesional.

Una innovación importante es permitir que cada docente diseñe, gestione y evalúe su propia ruta de aprendizaje profesional. Esto implica identificar necesidades reales, seleccionar microcredenciales o cursos pertinentes, combinar formatos presenciales, virtuales y situados, construir comunidad y sostener una práctica reflexiva continua.

La inteligencia artificial es una aliada para apoyar a cada docente en el diseño de ruta formativa. En la tabla 1 te proponemos usar el modelo ORITA (Sulmont, 2025)

Tabla 1. Ejemplo de *prompt* para para diseñar una ruta formativa con IA

Elemento del <i>prompt</i>	Contenido [Reemplaza el texto en corchetes en función de tu objetivo]
Objetivo	[Gestionar el tiempo con mayor eficacia y eficiencia].
Rol de la IA	Eres un experto en [gestión del tiempo en contextos educativos].
Información	Soy un docente de [50 años]. Enseño en [quinto grado de primaria]. Otros roles [soy tutor y coordinador del plan lector]. Quiero aprender a [priorizar mejor mis actividades y organizar mi tiempo para balancear mi vida profesional, personal y familiar].
	Quiero lograr mi meta en: [15 días]. Tiempo de dedicación: [2 horas por semana]. Preferencias de estudio: [escuchar <i>podcast</i> y ver videotutoriales].
Tareas	Elabora una ruta formativa adaptada a mi objetivo, meta, tiempo disponible y preferencias de estudio. Plantea actividades que pueda realizar en bloques [de 20 a 30 minutos] con orientaciones, recursos de apoyo y una ficha de monitoreo de mis avances.
Ajuste	Entrega la ruta en un formato [editable en MS Word].

para generar un *prompt* o *instrucción* que te ayude en el diseño de tu ruta formativa. Reemplaza la información que está entre corchetes y aplícalo en tu LLM (Large Language Model o modelo de lenguaje grande) favorito, como ChatGPT, Claude, Gemini u otro.

Prueba el resultado. Es un instrumento simple, pero poderoso para organizar una formación continua intencional.

MICROCREDENCIALES, NUEVAS TRAYECTORIAS Y LEGITIMIDADES

Las microcredenciales emergen como una respuesta ágil frente a la lentitud de las trayectorias tradicionales —pregrado, posgrado o especialización—. En comparación con las macrocredenciales, ofrecen programas más breves, flexibles y diversificados, que permiten reconocer aprendizajes específicos y adaptarse al ritmo cambiante del mundo laboral y educativo (Unesco, 2025). Su valor no está solo en acortar el tiempo de formación, sino en favorecer itinerarios de aprendizaje continuos y personalizados, con los cuales cada docente puede acreditar competencias relevantes para su práctica y contexto.

A partir de este marco, docentes y formadores deben poder diseñar microcredenciales basadas en objetivos claros, criterios pedagógicos sólidos y mecanismos de evaluación auténtica, convirtiéndose no solo en beneficiarios, sino también en arquitectos de su aprendizaje continuo.

La certificación tradicional mantiene su valor, pero hoy convive con nuevas formas de legitimidad profesional: insignias digitales, proyectos situados, evidencias reales de desempeño, portafolios digitales, rutas formativas autodirigidas. Reconocer esta diversidad es una innovación no solo técnica sino también cultural.

Para ampliar las trayectorias formativas y su reconocimiento es clave integrar las microcredenciales en los Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), asegurando coherencia, transparencia y reconocimiento dentro del ecosistema educativo. La alineación con estándares nacionales de calidad y con los resultados de aprendizaje esperados evita la fragmentación y legitima su uso como parte de una estrategia de desarrollo profesional docente. Un argumento más para abordar con urgencia la actualización del Marco del Buen Desempeño Docente.


APRENDER CON RESPONSABILIDAD

El aprendizaje a lo largo de la vida es un derecho, pero también una responsabilidad. Necesitamos aprender a *gestionar la atención y la energía*, dos componentes esenciales de las funciones ejecutivas. Puede sonar obvio, pero es un tema del que se habla poco. Hemos insistido mucho en la *autorregulación del estudiante*, pero casi nunca hablamos de la *autorregulación del docente*. Y, sin embargo, es clave: para que cada docente pueda aprender, necesita también entrenar su capacidad de enfocarse, y sostener la atención y la energía mental.

Esa autorregulación no depende solo de la voluntad individual, sino también de un contexto que la favorezca: tiempos adecuados, condiciones reales para concentrarse y un entorno que valore la formación como parte del trabajo docente, no como una carga adicional.

La mejor capacitación —bien diseñada, en un buen horario, con un buen facilitador— puede fracasar si el docente o la docente llega y se sienta al fondo, prende el celular y desconecta su atención. Esto sucede tanto en entornos presenciales como en virtuales.

En suma, la formación continua se sostiene en dos pilares fundamentales: el individuo, que reconoce sus necesidades formativas y autodirige su aprendizaje; y el contexto, que facilita las condiciones para aprender sin sobrecarga ni culpa.

Por ello, hoy en día, proponemos que la innovación en la formación docente debe *abrazar el aprendizaje con compromiso y flexibilidad*. Pues un docente que deja de aprender es un docente que pierde la capacidad de renovarse, de sorprenderse y de guiar a otras personas en un mundo que no deja de cambiar. 

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

TOFFLER, Alvin (1970). *Future Shock*. Random House.

INKLING. (2022, 6 de diciembre). 5 Employee Training 2023 Trends You Need to Know. <https://n9.cl/kz2xu>

INTREPID. (2023, 7 de junio). *The Top 12 Learning and Development Trends at ATD23*. <https://n9.cl/14h4u>

MINEDU, MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.

SULMONT, Lea (2008). Virtualización de las instituciones de educación superior: tendencias en la integración de tecnologías

y formación docente. En Francisco Campillán (editor), *Desarrollo y consolidación de la enseñanza apoyada en las nuevas tecnologías*. Red Interamericana de Educación en Línea, Umbral Digital Ediciones.

SULMONT, Lea (2025). *Potencia tu inteligencia docente*. Libut.

UNESCO (2025). *Microcredenciales: una parte importante del ecosistema más amplio*. <https://n9.cl/l0lh6>

WEF, WORD ECONOMIC FORUM (2025). *Future of Job Report*. <https://n9.cl/0anye3>