
**LA CAPACITACIÓN DEL DOCENTE COMO PROMOTOR DE APRENDIZAJE
EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Autores: Carlos Luis Rivera F. PhD¹.

Rocío Elena Rivera Correa²

Abg. Nahomi Esther Rivera Correa³

Institución: Instituto Superior Boliviano de Tecnología

Correos Electrónicos: [carluisrivera@hotmail.com¹](mailto:carluisrivera@hotmail.com),
[yorocio123@hotmail.com²](mailto:yorocio123@hotmail.com), [e2nahomi@gmail.com³](mailto:e2nahomi@gmail.com)

RESUMEN

El activo más valioso que poseen las organizaciones y para el caso particular de las instituciones de educación es sin duda el recurso humano, personas que son quienes se encargan justamente de realizar las diversas actividades encaminadas a lograr los propósitos institucionales. Para ello y considerando que hoy en día el avance de las tecnologías de la comunicación y la exigencia de una mayor productividad, demandan irremediamente mejores niveles de competencia en los docentes de las instituciones educativas. La calidad de los docentes y su capacitación profesional permanente siguen siendo fundamentales para lograr la educación de calidad que requiere nuestro país.

INTRODUCCIÓN

La docencia desempeña un papel primordial en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por esta razón cobra cada vez mayor importancia, dentro de la totalidad de actividades académicas que competen a la enseñanza superior. Se la puede considerar como una especialidad, dentro del campo de una disciplina determinada, por cuanto el docente universitario tiende a convertirse al cabo del tiempo, en un buen conocedor teórico-práctico de un determinado campo de conocimiento o disciplina particular. Esto justifica el interés que gira alrededor de la capacitación al personal docente. (Mora, D: Downloads/21081-42881-1-PB.PDF)

Por esta razón, el profesor está en la obligación de conocer acerca de sus alumnos, ubicarlos de acuerdo con las características socio-culturales y económicas de la comunidad en la cual se encuentran inmersos: con base en estas 2 características buscar el método y las técnicas apropiadas para orientarlo en su quehacer educativo. Para lograr lo anterior, el profesor debe en primer lugar, dominar todos los aspectos relacionados con su especialidad; y en segundo lugar prepararse por medio de la didáctica para brindar ese conocimiento a sus alumno.

El alumno en un sistema educativo abierto depende para su fracaso o éxito, en gran medida, de él mismo. De ahí la necesidad de dotarlo con las herramientas teóricas y metodológicas que le permitan adquirir el conocimiento; se le deben sugerir formas específicas de estudio, proporcionándole actividades que apoyen el logro de los objetivos de aprendizaje y retroalimentarlo de tal forma que conozca su propio ritmo y dificultades en el proceso de aprendizaje.

A este respecto, Michael Beaudoin opina que la educación a distancia es un sistema centrado en el alumno, donde la enseñanza se orienta a la facilitación del aprendizaje. El estudio independiente hace énfasis en el aprendizaje, más que en la enseñanza. Los educadores de adultos verdaderamente interesados en promover la autonomía en el aprendizaje, deben encaminar sus alumnos hacia el modelo de estudio auto dirigido (...). Dada la dificultad de contratar personal con experiencia en educación a distancia, es necesario orientar y capacitar a los nuevos instructores en los aspectos propios de la enseñanza a distancia. (Beaudoin, 1991, p. 17).

DESARROLLO

Nuestro país en los últimos años ha estado inmerso en una serie de reformas que buscan el desarrollo social, económico y educativo. Destacando la reforma educativa que busca cerrar esas brechas de productividad y calidad de vida en relación a los países en desarrollo. Por lo que es urgente la formación y actualización de los profesores, sin mejores docentes no será posible cambiar la educación, porque somos los actores permanentes del proceso de enseñanza que se lleva a cabo en las instituciones educativas.

De un diagnóstico reciente realizado por Rivera, C. (2017) se pudo evidenciar que en el Ecuador los profesionales que hacen docencia superior en general manifiestan una serie de falencias de entre las cuales se puede revelar el uso de pocas estrategias constructivas, problematizadoras y reflexivas de los docentes y la escasa fundamentación y vínculo del proceso de formación profesional que dirigen, aspecto que está incidiendo negativamente en la formación del tecnólogo y en su propio proceso de formación docente, que debe estructurarse de manera permanente; también se hace necesario que el docente reflexione sobre estos procesos para que sea capaz de identificar sus insuficiencias y potencialidades y se autoeduce en el proceso que lleva a cabo.

Lo anterior permitió corroborar que la formación profesional pedagógica de los docentes aún es insuficiente para poder favorecer la formación de técnicos y tecnólogos, sustentada en un proceso pedagógico que favorezca la igualdad de oportunidades para aprender, en estrecha relación con la unidad que ha de existir entre lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador. (pág. 55)

La labor del docente es fundamental para que los estudiantes aprendan y trasciendan incluso los obstáculos materiales y de rezago que deben afrontar, esto debido a la falta de

habilidades para poder desarrollar materiales relacionados con las tecnologías, muchos docentes se angustian por tener que incorporar las TICS en el aula; pero este proceso ya no puede dar marcha atrás ya que se debe de enfrentar para ir evolucionando a los cambios constantes a los cuales nos enfrentamos en la educación. Dichos cambios no pueden ser de la noche a la mañana, es cuestión de actitud, tiempo, paciencia y voluntad; esto toma tiempo.

Para esto, la capacitación es un proceso de vital importancia dentro de cualquier organización, empresa e institución sin importar el giro o sector a la que estas pertenecen ya que, permite el mejoramiento de la calidad de los productos y servicios que ofrecen al mercado, reduce el ciclo de producción de los mismos, el tiempo del entrenamiento, el índice de accidentes, reducción de mantenimientos de tecnología y maquinaria entre otros aspectos.

Ahora bien, se ha hablado de lo que la capacitación puede llegar a beneficiar a las distintas instituciones, pero ¿Qué es la capacitación?, esta se puede definir como:

Acción destinada a incrementar las aptitudes y los conocimientos del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal. (Espinosa, 2012, pág. 40).

En su obra “Como realizar un proyecto de capacitación “ (Pain, 2012) menciona que la capacitación es un proceso, porque está formada por una serie de etapas que facilita al colaborador de una organización el desarrollo de conocimientos, mejora sus habilidades y comportamientos, para desempeñar el puesto de trabajo encomendando, facilitándole las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. La capacitación lo que busca principalmente es que no solo el colaborador de una empresa se empape de conocimientos, sino, que también se aprecie en la transformación de su actitud para que pueda ser más eficiente en el puesto de trabajo que está desempeñando.

De acuerdo con Reynoso, (2007) define a la capacitación como:

El proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de obtener y desarrollar la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas; la capacitación se encuentra dirigida a niveles superiores de la misma”.(p.166)

Partiendo de lo anterior, el presente ensayo se enfoca a la importancia de la capacitación en las instituciones educativas, este proceso es vital dentro de las organización que ofrecen el servicio de la educación, ya que definitivamente permitirá el desarrollo y

optimización de las competencias educativas, proporcionando un sólido fundamento teórico, operativo y compromiso ético-social que sustente una educación de calidad.

La educación superior en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, ello implica que el proceso de formación de los docentes de cualquier nivel educativo estén llenos de conocimientos y habilidades integrales que permita cumplir con las funciones que requiere su profesión, por este motivo la capacitación no es una herramienta más para cumplir con las necesidades estudiantiles es una obligación que debe ser practicada en cualquier institución educativa.

La formación docente es un reto que el gobierno debe de afrontar ante los nuevos desafíos y desarrollos que se experimentan en el mundo científico tecnológico. Es por eso que la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimenta en el área educativa.

La tarea del docente es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

La capacitación para el docente, es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuente con las herramientas necesarias para poder darles solución, el docente tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el docente debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Sin embargo, es una realidad que muchas instituciones educativas de nuestro país, cuentan con una capacitación acorde a los cambios tecnológicos educativos para poder transmitir un proceso de enseñanza aprendizaje adecuado.

Es primordial hacer una reflexión sobre el proceso de capacitación de estas instituciones, para determinar que éste es fundamental en la teoría y la práctica, con una visión donde lo que importa es la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales de la actualidad.

En las instituciones educativas ecuatorianas, específicamente en el nivel técnico, tecnológico y superior los docentes son profesionales que provienen de diferentes áreas de preparación, que incursionan en la docencia por convicción personal, o como un medio laboral viable para desarrollarse en el campo productivo. Lo anterior se evidencia porque, a pesar de la buena preparación profesional, el nivel de aprovechamiento en el aprendizaje por parte de los alumnos es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismo de su institución educativa.

Por ello, es necesario que surja una transformación por parte de las unidades académicas, en relación a la capacitación pedagógica y bajo las condiciones óptimas para que el docente pueda lograr la formación de los jóvenes estudiantes no solo como profesionales sino como seres humanos con valores y principios que son tan necesarios en nuestra época.

La capacitación en las diferentes instituciones educativas debe de cubrir las necesidades de formación elementales para realizar buenas practicas docentes ya que estas repercuten en el desarrollo educativo del alumno, es esta la verdadera importancia de cumplir de manera óptima el servicio de la educación, lo cual en el fondo representa la razón principal de una buena capacitación en instituciones de este giro.

Normalmente una buena capacitación docente debe de incluir algunas áreas generales de competencia, congruentes con la idea de que el profesor apoye al alumno en la construcción del conocimiento, crecer como persona y ubicarse como actor critico de su entorno.

Dichas áreas de competencia, son primeramente el conocimiento teórico suficiente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y comportamiento humano, además el despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas, dominar los contenidos y materias que enseña, controlar las estrategias de enseñanzas que faciliten el aprendizaje del alumno.

Otro aspecto importante, definitivamente son las innovaciones tecnológicas educativas como las videoconferencias, correo electrónico y el internet como herramientas de la enseñanza-aprendizaje por la cual los docentes debemos de estar en constante formación ya que constituye uno de los desafíos a los cuales nos enfrentamos ante las demandas de la sociedad del conocimiento. La cuestión es ¿estamos preparados los docentes para ello?, ¿se está haciendo lo debido para asegurar una formación docente apropiada? Más allá del manejo instrumental básico de las TIC, el docente requiere mejorar y enriquecer

las oportunidades de aprender a enseñar significativamente a sus estudiantes con apoyo en dichas tecnologías, lo que implica su participación activa en proyectos colectivos de diseño y uso de ambientes de aprendizaje enriquecidos con las TIC, ya que la constante es el cambio.

Independientemente de cual sea el objetivo de las diferentes capacitaciones que se pueden llevar a cabo dentro de las instituciones educativas, tal vez servirá para reforzar si es el caso, los lineamientos en relación a política educativa o normatividad vigente, así mismo puede optimizar la capacidad para elaborar planes y proyectos de desarrollo de diferentes métodos y técnicas de planificación y enseñanza educativa, por otro lado puede desarrollar la capacidad de organización, manejo y optimización de los recursos humanos, financieros y materiales de la institución educativa.

Por otro lado puede desarrollar la capacidad ejecutiva para conducir las instituciones educativas de manera efectiva y coherente, en un ambiente de participación cooperación, ética profesional y alto sentido de servicio a la comunidad propiciando un clima institucional adecuado y la práctica de valores.

Además permitirá desarrollar capacidades de liderazgo, incorporando nuevos conocimientos, estilos y técnicas de organización que dinamicen el cambio institucional orientado a fortalecer la autonomía de las instituciones educativas.

Continuando con esta lista de beneficios, la capacitación en las instituciones educativas permitirá monitorear la gestión y quehacer educativo orientado a la identidad de la institución educativa.

En otro orden de ideas, la obsolescencia de, también es una de las razones por la cual, las instituciones educativas deben preocuparse por capacitar a sus docentes, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan la eficiencia en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Para las organizaciones educativas, la capacitación debe ser de vital importancia porque contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que redundan en beneficios para la misma. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

Por lo tanto las capacitaciones en las organizaciones educativas, son fundamentales para el cumplimiento de las necesidades y expectativas de sus clientes (estudiantes y padres de familia) pues al otorgar un servicio de calidad con docentes que posean y presentan

las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo el proceso de enseñanza – aprendizaje, provocara que los estudiantes vean su desarrollo profesional como un deseo de superación personal, mejoramiento de calidad de vida y mejores oportunidades laborales, es decir, un docente bien capacitado es señal de estudiantes bien preparados.

Según González y Jara (1992: p. 33-35), el docente (...) debe poseer una preparación sólida en el área de su disciplina y ejercer su profesión, lo cual le permitirá resolver problemas surgidos en clase con las tutorías o asesorías, individuales o grupales; una preparación en la metodología educativa utilizada en sistemas abiertos y motivación para desempeñarse en esta modalidad; capacidad para la elaboración y manejo de materiales didácticos, capacidad para resolver dudas o problemas con creatividad y ofrecer alternativas en la interpretación del conocimiento; fomentar el autodidactismo, guiar y orientar el aprendizaje independiente y sugerir lecturas y actividades que permitan al alumno reafirmar su conocimiento; motivación para actualizar su propio conocimiento; general, individual o grupalmente, actitudes de trabajo, participación, interacción, responsabilidad crítica y autocrítica ; capacidad para planificar las actividades académicas y experiencia en evaluación, no sólo del aprendizaje, sino también del desarrollo del curso. González y Jara (1992: p. 33-35)

CONCLUSIONES

Finalmente de manera general, la capacitación beneficia a las organizaciones principalmente en, conducir a la rentabilidad más alta y a actitudes más positivas, mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles, crea mejor imagen, mejora la relación jefes-subordinados, se promueve la comunicación a toda la organización, reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos, se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas, promueve el desarrollo con vistas a la promoción y contribuye a la formación de líderes y dirigentes. Del mismo modo existen beneficios para el talento humano, ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas, alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo, contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones, forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas, sube el nivel de satisfacción con el puesto, permite el logro de metas individuales, desarrolla un sentido de

progreso en muchos campos, y elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.

Para que la educación sea de calidad en nuestro país es necesario continuar con la transformación del sistema educativo, por la cual es imprescindible una nueva reconfiguración del rol del docente; donde la formación de los maestros sea durante todo su vida laboral.

Para esto es necesario el apoyo de las autoridades educativas, cuyo propósito sea contribuir al desarrollo de los actores principales del proceso de enseñanza, donde se tenga acceso a recursos pedagógicos, a una formación no solo en el ámbito pedagógico, sino también en el campo disciplinar para trabajar de manera planeada y actualizada, buscando siempre el aprendizaje de los estudiantes.

La formación debe de aprovechar el potencial de las tecnologías con la intención de cerrar todas aquellas brechas que se presentan en el desempeño de los docentes en el aula, para la cual las instituciones educativas deberán contar con planes de formación que incluyan actualizaciones continuas y adecuadas que les permitan a los docentes acceder a promociones para un mejoramiento de su calidad de vida.

Todo esto conllevará a los docentes a la transformación del trabajo en aula, implementando técnicas de enseñanza innovadoras, propiciando ambientes de aprendizaje y materiales acordes a las exigencias del mundo en que vivimos.

BIBLIOGRAFÍA

Espinosa, J. (2012). Organización de la Capacitación. En J. Espinosa, *Capacitación y Desarrollo de Personal* (pág. 40). México: Trillas.

González y Jara (1992). La educación en México a finales de siglo. (p. 33-35)

Mora, Delfina: Downloads/21081-42881-1-PB.PDF

Pain, A. (2012). *Como desarrollar un proyecto de capacitación*. Madrid: Granica.

Reynoso, J. (2007). Notas sobre la capacitación en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 166.

Rivera, C (2017). Proceso de Formación Pedagógica Permanente de los Docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos del Ecuador. Santiago de Cuba, Cuba

De <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/huejutla/n9/e2.html>