

PRINCIPALES FORMAS DE CAPACITACIÓN EN LA FORMACIÓN DOCENTE, UNA MIRADA HISTÓRICA. ARTÍCULO DE REVISIÓN.

Lic. Jorge Armando Morejón González

Licenciado en Cultura Física. Profesor Asistente, Orcid: 0000-0002-3115-1309, Jorgearmando881118@gmail.com

MSc. Yasai Torres Galindo.

Máster en Educación Física Contemporánea. Profesor instructor, docente investigador de la facultad de Cultura Física de la Universidad “José Martí Pérez” de Sancti Spíritus. ORCID: 0000-0002-5737-8472. Email: yasai@uniss.edu.cu

MSc. Enel Cancio Rodríguez.

Máster en Ciencias del Entrenamiento Deportivo para la alta competencia. Profesor Asistente, docente investigador de la facultad de Cultura Física de la Universidad “José Martí Pérez” de Sancti Spíritus. ORCID: 0000-0002-3853-5751. Email: enel@uniss.edu.cu

Resumen

La capacitación es, sin duda, una de las herramientas fundamentales con que cuentan las organizaciones para lograr que sus profesionales alcancen, a través del conocimiento, las competencias requeridas para enfrentar el dinámico y convulso mundo empresarial, en medio de los constantes cambios tecnológicos, económicos y sociales que se producen. No existe una entidad laboral que pueda abrirse paso con éxito en la esfera productiva y/o de servicios si no está dotada de profesionales competentes e integrales con un perfil amplio en su desempeño para el logro de sus metas estratégicas y el cumplimiento de su encargo social.

Palabras clave: Capacitación; Revisión; Formación Docente; Mirada Histórica.

Introducción

La Licenciada en Administración de Empresas, (Sutton, 2001), en su artículo “Capacitación del personal”, expresó: «ninguna herramienta con tanto fracaso sobreviviría, si hubiera algo capaz de reemplazarla». El recurso humano es el más importante que posee una entidad laboral y para que este se encuentre a tono con los requerimientos de la organización, debe ser capacitado a lo largo de toda la vida, porque constantemente están ocurriendo transformaciones dentro y fuera de la entidad laboral que repercuten directa o indirectamente en la eficiencia y eficacia de la misma. Son los profesionales, por consiguiente, la columna vertebral de toda entidad laboral; pero la obtención de resultados satisfactorios, por parte de la organización, depende de los patrimonios que esta invierta en estos profesionales, y una de las aristas fundamentales es la capacitación de los mismos.

«Los seres humanos están preparados para aprender de manera flexible y ser agentes activos en la adquisición de conocimientos y habilidades. Lo que aprenden la mayoría de las personas ocurre fuera de la instrucción formal» (Bransford, Brown y Cocking, citados por (Mitnik & Coria, 2012). Esta cita revela la particularidad de la capacitación como proceso que se lleva a cabo en las entidades laborales, como contribución al mejoramiento del conocimiento de los profesionales en aras de un superior desempeño de estos.

Constituye una necesidad para las administraciones de las organizaciones proyectarse al futuro a través de estrategias con expectativas claras de desarrollo de competencias, en lo que respecta a la capacitación de sus profesionales y transmitirles esta visión a los mismos, para motivar en ellos la mejora del conocimiento, habilidades y capacidades, a la par que se propicie la comunicación entre el colectivo, lo cual fortalece a la entidad laboral.

Por los beneficios que provoca la capacitación, tanto para la entidad laboral, como para los profesionales, que se sienten motivados, realizados, identificados y comprometidos, además de la relación grupal y social que se infiere, es por lo que esta debe estar actualizándose de forma permanente, a través de programas seleccionados que le garanticen la obtención de los resultados esperados, de acuerdo con los escenarios cambiantes en el micro y macro-entorno.

Es por ello que “Resulta necesario expresar que los programas de capacitación deberán realizarse a medida, de acuerdo con las necesidades de la empresa, ya que no son las empresas quienes tienen que adaptarse a estos, sino todo lo contrario” (Sutton, 2001).

Como se puede apreciar, la capacitación es un medio de fortalecer a los profesionales en cuanto a competencia de los mismos se refiere, dígase polivalencia, integralidad, perfil amplio, valores, a

la vez que constituye una inversión recuperable a corto plazo por parte de las organizaciones, que minimizan la relación costo/beneficio.

Según el criterio compartido por las actuales investigadoras, la capacitación es un proceso en la entidad laboral irremplazable, pero a su vez poco explorado, pues se formalizan las acciones de capacitación y no existe una profundización en las vías y métodos a utilizar para lograr una eficacia en el proceso, que innegablemente tiene que ser personalizado de acuerdo con las características de los profesionales en cuestión y a los objetivos de trabajo de la organización.

Ahora bien, el estado actual de la capacitación con sus características, es consecuencia de un pasado que la precedió, que condicionó sus transformaciones y que sirvió de base para lo que es hoy.

La capacitación a profesores deportivos, profesores de Educación Física entre otros, está orientada a dotar a los profesores de herramientas para aprender a desarrollar su potencial de aprendizaje y lograr su autonomía, independencia, juicio crítico y un gran sentido de la reflexión, según refiere (Zayas, 2019) además, resulta imprescindible para tener dominio de la especificidad de cada área del desarrollo, de los recursos didácticos y metodológicos, que le permita concebir y dirigir un proceso educativo único e integrado, que evidencie un enfoque desarrollador y que garantice una enseñanza de para todos los niños, (Torres Galindo, 2020).

En las investigaciones realizadas por García (citado por (Burguet et al., 2017; Infante & Breijo, 2017), sobre la capacitación, permiten apreciar palabras claves que determinan la posición con que se asume este proceso, en tanto se percibe su carácter de continuidad, actualización y perfeccionamiento.

La capacitación se concibe como un proceso de aprendizaje continuo a corto, mediano y largo plazo para desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y competencias, que debe solucionar problemas actuales y futuros, diseñarse a partir del diagnóstico de necesidades, en correspondencia con la evolución e incremento de las exigencias sociales.

Desarrollo

Entre las principales formas de capacitación en la práctica educativa actual se concibe, en el desarrollo de las investigaciones pedagógicas, estudios que abordan la utilización de los modelos. Desde la sistematización realizada en el área de la modelación como método y los modelos como resultados, permite plantear los fundamentos de un modelo de capacitación, a partir de tres planos: teórico, metodológico y procedimental, que reflejan las relaciones dialécticas entre ellas, identificando en el plano teórico su fin, los fundamentos, así como las exigencias y principios relacionados con la contextualización del objeto de estudio, llevado al modelo de capacitación.

Entre los rasgos que distinguen el proceso de capacitación en el modelo, se destacan los siguientes:

Flexible y abierto: al propiciar su enriquecimiento en las nuevas condiciones en que se desarrolle, al tener en consideración la diversidad en el proceso de capacitación y otros agentes educativos que aportan nuevas ideas, sin que provoquen cambios en la esencia del modelo de capacitación.

Integrador: vincula la teoría con la práctica, como elemento continuo del proceso de capacitación y desarrolla aprendizajes en situaciones reales y con un enfoque lúdico, en proyectos de vida y de trabajo.

Diferenciador: respeta las características individuales de cada participante (edad, ritmo de aprendizaje, nivel académico, experiencias acumuladas, entre otras.) Cíclico: porque estas fases se relacionan en orden ascendente y ocurre un proceso dinámico que conduce a cambios cualitativos en el proceso de capacitación, lo que significa que siempre implica la aparición de un nuevo aprendizaje, con un comportamiento en espiral que va desde el conocimiento de las habilidades y los valores desde un nivel básico, hasta la especialización, donde no todas las educadoras llegan con la misma profundidad.

Contextualizado: al tener en cuenta las características del modelo actuante y los contextos donde se desarrolla, así como la propia diversidad de las educadoras que participan en el proceso, para asumir posiciones colaborativas en respuesta a las necesidades del proceso educativo.

Dinámico: al permitir el establecimiento de nuevas relaciones entre los componentes del proceso y otros que resulten necesarios, a partir de su puesta en práctica.

Interdisciplinario: se manifiesta, como expresa (Zayas et al., 2019), en las dimensiones didáctica, gerencial e investigativa, asociadas a la capacitación, que favorece la integración de los contenidos propios de la dirección del proceso educativo.

La actualización de los docentes en relación con los adelantos científico-técnicos, es la garantía para los cambios educativos que la sociedad exige a la escuela, por constituir una necesidad impostergable. Esta es la razón por la cual en numerosos eventos internacionales se aboga por elevar la calidad de la formación permanente y continuada de los recursos humanos involucrados en este proceso (Torres Galindo, 2020).

(IX Conferencia Iberoamericana de Educación, 1999), se resalta que fortalecer la profesión docente es condición fundamental para poder producir las transformaciones que la educación requiere. Es urgente producir cambios en la formación de los docentes, desde la renovación de los planes de estudio. Constituye una exigencia básica para mejorar la calidad del proceso educativo y de enseñanza-aprendizaje, asegurar un proceso de capacitación que tenga en cuenta el conocimiento de las necesidades docentes, las situaciones específicas del entorno laboral y los problemas que se producen.

En el informe de la conferencia, se reconoce al docente como un componente clave del proceso educativo y su función, como esencial para la buena marcha de la educación. De ahí que se reconozca la necesidad de concretar esfuerzos que permitan asegurar una formación sólida para el docente, acorde con los requerimientos de la educación y que garanticen su actualización permanente. En consideración con estos puntos de vista, Cuba emerge como paradigma en la concepción de la formación permanente y continuada y autores como (Añorga & Morales, 2014), citado por (Zayas, 2019), en tal sentido, la reconocen como: “un proceso en un constante movimiento, que incluye cómo se evidencia, la capacitación, superación, educación continua, permanente, recurrente, popular, la superación profesional, la formación académica y cualquier otro concepto, por su amplitud, pero esencialmente por su objeto y campo de acción, independiente de que cada uno de esos conceptos o figuras, tienen sus propias cualidades como proceso” (p.8).

La (UNESCO, 2015), destaca que, para lograr ser un profesional eficaz, ser precisa que sea críticamente analítico, reflexivo y profesional y demostrando una continua actitud abierta a nuevas ideas, así como una gran capacidad de atender y gestionar el cambio que se presenta continuamente.

Con la sistematización de estos fundamentos y desde un artículo de (Espinosa & Valcárcel, 2018), en la revista Edumecentro es que se logra estudiar que esta formación permanente y continua va a transitar desde una formación inicial a la especializada, teniendo como centro la producción intelectual o la investigación y en ella se manifiestan las vías como la auto-superación, el trabajo metodológico, la capacitación, la superación profesional y el postgrado académico, a partir de reconocer que se está en la formación permanente y continuada en el llamado paradigma de cambio y desarrollo sostenible.

La superación y la capacitación son términos que se relacionan entre sí. Al respecto, (Valiente, 2001), plantea que entre superación y capacitación no existen límites rígidos y que la capacitación puede considerarse en el orden práctico, como una vía de superación.

El propio autor ha planteado que los conceptos superación y capacitación son empleados indistintamente para referirse a un mismo fenómeno. Posteriormente, especifica que la superación es un proceso continuo, prolongado y permanente, que transcurre durante el desempeño de las funciones de los directivos y que tiene como finalidad el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano. Asimismo, reconoce que sus objetivos tienen carácter general y están encaminados a ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar los conocimientos, las habilidades y capacidades, y promover el desarrollo y consolidación de valores. Esto distingue, según el autor citado, a la superación de la capacitación, que tiene un significado más técnico o práctico.

Se comparten los criterios planteados anteriormente, ya que en su esencia reflejan las acciones que deben estar presentes como son: ampliar, complementar, actualizar y perfeccionar, principalmente conocimientos, habilidades y mejorar el desarrollo de sus responsabilidades profesionales. El proceso de sistematización realizado por el autor, a partir de la consulta de diferentes fuentes de información referidas la capacitación, permite conocer que ha formado parte

del contexto socio-histórico-cultural como actividad creadora, desde que el ser humano evolucionara fundamentalmente por la necesidad de sobrevivir y desarrolla nuevas cualidades. Es preciso reconocer que la capacitación, desde su surgimiento en la sociedad primitiva y hasta la actualidad se enriquece; de igual forma, se observa cómo a través del tiempo, los estudiosos de los recursos humanos no solo se preocupan por los resultados de esta capacitación sino que además, se ocupan de reflexionar y contribuir al incremento de las concepciones teóricas que la sustentan, como se constata a través de los siguientes autores, que permiten asumir una postura acerca del término, tal como se utiliza en esta investigación.

A modo de confirmar la necesidad de favorecer el proceso de capacitación a los profesores, se asumen como un valioso referente teórico los aportes de (Añorga & Morales, 2014), acerca de que la capacitación se propone "como un viaje de aprendizaje donde el boleto dice: aprender para enseñar a aprender mejor y más fácil" (p.96). Desde esta perspectiva, la capacitación supone dotar a los profesores de herramientas para aprender a desarrollar su potencial de aprendizaje para lograr su autonomía, independencia, juicio crítico y un gran sentido de la reflexión, La participación de los estudiantes en el desarrollo social a través de procesos continuos de creación, difusión, transferencia, adaptación y aplicación de conocimientos.

El favorecimiento al acceso a las fronteras nacionales e internacionales más avanzadas de los conocimientos. La promoción del desarrollo sostenible de la sociedad mediante la formación de los profesionales en estrecho vínculo con la práctica, como una fuerza social transformadora. La atención a las demandas de superación en correspondencia con los requerimientos de la sociedad para crear en los profesionales, capacidades con el fin de enfrentar nuevos desafíos.

La promoción de la multidisciplinariedad, interdisciplinariedad y transdisciplinariedad; así como la colaboración interinstitucional de carácter regional, nacional e internacional. Es de destacar, la idea de (Gato, 2012), referida a que la capacitación es un proceso formativo permanente, sistémico y planificado, a partir de la actualización y/o profundización de contenidos pedagógicos, didácticos y técnicos.

Otro criterio similar es lo expresado por (Infante & Breijo, 2017), acerca de que la capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje en la actividad de estudio y trabajo, permanente, sistémico, planificado e integral. Para el autor de este trabajo se consideran válidos estos criterios sobre la capacitación, señalados por los diferentes autores. En esta investigación, se comparte lo expresado por (Infante & Breijo, 2017), sobre la capacitación que:

"Garantiza a los profesionales la solución de problemas profesionales y la educación continua a lo largo de toda la vida, por lo que sus aportes no son solo de inmediato, sino que se prolongan en el tiempo y, por ende, ayudan a una consolidación profesional y personal del individuo en la entidad laboral, pero, además, este proceso garantiza, en la actualidad, el aprendizaje formativo y el crecimiento personal de los referidos profesionales, a la vez que se convierte en una fuente de bienestar" (p.57).

Según (Díaz Barriga, 2002), para poder tener un concepto claro sobre la capacitación, es necesario diferenciarlo del entrenamiento y el adiestramiento. El entrenamiento es la preparación que se sigue para desempeñar una función. Mientras que el adiestramiento es el proceso mediante el cual se estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, destreza y habilidad. En cambio, capacitación es la adquisición de conocimiento técnico, teórico y práctico que va a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad, se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador.

La capacitación en la actualidad representa para las unidades productivas uno de los medios más efectivos para asegurar la formación permanente de sus recursos respecto a las funciones laborales que y deben desempeñar en el puesto de trabajo que ocupan. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, sí se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.

Promover y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

Los estudios desarrollados por los diferentes autores en torno al término capacitación, permiten apreciar palabras claves que determinan la posición con que se asume este proceso, en tanto se percibe su carácter de continuidad, actualización y perfeccionamiento.

Definen la capacitación para desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y competencias, que debe solucionar problemas actuales y futuros, diseñarse a partir del diagnóstico de necesidades y concebirse como un proceso de aprendizaje continuo, en correspondencia con la evolución e incremento de las exigencias sociales.

Conclusiones

Hay muchas razones por las cuales una institución de educación debe capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual. Y con esto se hace referencia a que se vive en un contexto sumamente cambiante. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y provoca el enfrentamiento constantemente a situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo, y por eso se debe estar siempre actualizado.

Una entidad educativa que mantenga constantemente capacitado su personal, jamás se verá en un retroceso, más bien contará con un recurso humano actualizado y en competencia con los demás, impactando de manera positiva en los alumnos. Contar con profesores que saben cómo actuar, qué hacer y cómo alcanzar el éxito es imprescindible y esto se logra en gran medida a la capacitación que recibe y a la disposición que el propio profesor tenga de querer aprender y renovar conocimientos.

Por esto la razón fundamental de por qué capacitar a los profesores, consiste en darles los conocimientos, actitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño óptimo. Para esto no existe mejor medio que la capacitación, que también ayuda a alcanzar altos niveles de motivaciones, productividad, integración, compromiso y solidaridad.

Bibliografía

- Añorga, & Morales, J. A. (2014). La Educación Avanzada y el Mejoramiento Profesional y Humano. Varona, 58, 19–31. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360634165003>
<http://www.redalyc.org/pdf/3606/360634165003.pdf>
- Burguet, N., Valcárcel, & Burguet, I. (2017). La consultoría como opción para la capacitación en Buenas Prácticas de Farmacovigilancia. CENIC Ciencias Biológicas, 48(2), 33–40. <https://revista.cnice.cu/index.php/Rev Biol/article/view/22>
- Díaz Barriga, F. (2002). Aportaciones de las perspectivas constructivista y reflexiva en la formación docente en el bachillerato. Perfiles Educativos, XXIV(98), 6–25. Recuperado a partir de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13209802>
- Espinosa, G. J., & Valcárcel, N. (2018). La superación profesional en salud como modalidad de la educación de posgrado. EDUMECENTRO, 10(5), 197–162.
- Gato, C. A. (2012). concepción pedagógica del proceso de capacitación de los docentes de la rama industrial en la educación técnica y profesional en Pinar del Río [Tesis doctoral]. Universidad de Ciencias Pedagógicas Rafael María de Mendive, Pinar de Río, Cuba. Recuperado a partir de http://rc.upr.edu.cu/bitstream/DICT/2650/1/Gato_12.pdf
- Infante, & Breijo. (2017). Mirada histórica al proceso de Capacitación en el Mundo. Mendive. Revista de Educación, 15(1), 57–64.
- IX Conferencia Iberoamericana de Educación. (1999). Recuperado a partir de <https://www.oei.es/historico/ixcie.htm>
- Mitnik, F., & Coria, A. (2012). Una perspectiva histórica de la capacitación laboral. Una Perspectiva Histórica de La Capacitación Laboral. http://www.google.com.cu/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjz6ObUjNTSAhVCOyYKHcmWBu0QFggYMAA&url=http://www.adec.org.ar/biblioteca.php?actions=down&a=Mjl2Nw==&usg=AFQjCNFU3ug9kVewUUp1ODAKbe_Dq3Ajwg&bvm=bv.149397726,d.eWE