

Capacitación y desarrollo profesoral: retos y cambios

Rafael Alexander Marte Espinal

La capacitación de los docentes del nivel superior es cada día más compleja, ya que distintos factores influyen de manera directa en las necesidades de formación o educación continua de los mismos. En tal sentido, la herramienta más utilizada al momento de planificar jornadas de capacitación es el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), que es el procedimiento a partir del cual se obtiene información necesaria para elaborar un programa de capacitación (Aguilar, 2010). Por lo cual, el objetivo del DNC es identificar las diferencias entre lo que es y lo que debería ser.

Sin embargo, las principales razones para realizar el DNC es saber en realidad cuál es la problemática del personal docente, con la finalidad de planificar jornadas de formación que permitan ajustar los hallazgos con la realidad de los mismos, de acuerdo a lo que debería ser, según está estipulado en las teorías, los principios y las corrientes educativas del siglo XXI y por los organismos reguladores del sistema de educación superior del país.

Principales retos de la capacitación docente

- *Diversidad de áreas profesionales*
- *Cambios o actualizaciones en las regulaciones de educación superior*
- *El pluriempleo*
- *Las TIC*
- *Las necesidades y el tiempo*
- *La educación virtual*
- *La capacitación por competencias*

Diversidad de áreas profesionales

Por lo general, las universidades trabajan con disciplinas y áreas profesionales múltiples que requieren docentes egresados o especializados en distintas áreas. En muchos casos, dichos docentes no son del área de educación o no tienen una formación sólida en el área de la enseñanza o la instrucción. Por lo cual, la institución debe facilitarles los medios para que estos se capaciten y se desarrollen como docentes. En muchos casos, se les entrena con cursos talleres de: habilitación docente, evaluación de los aprendizajes y estrategias metodológicas. También se les ofrece oportunidades para cursar maestrías en el área de ciencias de la educación y áreas afines.

Cambios o actualizaciones en las regulaciones de educación superior

Los cambios en las normativas y regulaciones del sistema de educación superior son constantes; y, normalmente, las universidades no pueden transmitir o capacitar al personal docente con la misma rapidez que lo realiza el sistema. Por ejemplo, los requisitos especiales para la escuela de medicina, las normativas de las ingenierías y las actualizaciones de los planes de estudios.

- ***El pluriempleo***

Los docentes generalmente trabajan en más de un lugar. Por lo cual, se les dificulta asistir a jornadas de entrenamiento o capacitación de forma parcial o completa. En la mayoría de los casos, tienen que recurrir a: permisos, cancelación de labores o inasistencia a la jornada de capacitación. También, como resultado del pluriempleo, los docentes trabajan con altos niveles de estrés, lo cual afecta su rendimiento y motivación para asistir y estar abiertos a aprender en los cursos que se les facilita.

Las TIC

Algunos docentes carecen de las habilidades necesarias para manejarlas y otros se muestran renuentes a formarse con relación a la tecnología. El reto se debe además a la inversión que implica renovar y adquirir TIC por parte de las instituciones de educación superior y sus docentes. Igualmente, los niveles de conocimiento de las TIC que tienen los estudiantes de la educación superior es o puede ser amplio y

diverso; por lo cual, los docentes deben esforzarse por estar a la altura de sus estudiantes y aprovechar el potencial de estos con relación a sus clases y el programa de la asignatura que desarrolla. Finalmente, el poco manejo de las TIC también limita la participación de los docentes en los cursos virtuales y el uso de recursos educativos gratuitos que están en la red.

Las necesidades y el tiempo

En términos generales, las necesidades cambian continuamente y son diversas; en el área de la formación o capacitación sucede lo mismo. En tal sentido, los docentes universitarios presentan múltiples necesidades en su formación y estas son atendidas según las prioridades que se establecen en cada una de las instituciones de educación superior de acuerdo a los lineamientos y normativas del órgano rector del sistema, que en nuestro caso es el MESCyT.

El tiempo puede resultar ser un factor determinante para programar, ejecutar o recibir la formación, ya que los participantes y los coordinadores de capacitación están sujetos a las variables anteriormente referidas. Asimismo, el tiempo se ve afectado por el factor pluriempleo, que se detalló como un reto o cambio más de la formación.

La educación virtual

Kaplun, G. (2005) plantea que la educación virtual para la formación de los docentes se puede efectuar combinando la educación a distancia, las TIC y la formación profesional, a

fin de producir un programa de formación de acuerdo con las necesidades detectadas en el DNC.

Sin embargo, para muchos de los docentes la educación virtual y el *e-learning*, es solo un nombre simple que implica el uso de computadoras; para otros, es mucho trabajo y complicaciones; mientras que otros piensan que es innovadora y novedosa.

No obstante, para algunas generaciones de docentes es difícil cambiar de paradigma e incorporar TIC a la docencia y a su formación. Por lo cual, su actitud, en términos simples, es de miedo, renuencia o rechazo. En tal orden, resulta ser un reto trabajar con personas que adoptan esa postura ante recursos valiosos para la capacitación que pueden reducir la distancia, el costo, el tiempo y, a su vez, ser de gran aporte en la generación de conocimientos y el desarrollo de competencias generales y específicas.

La capacitación por competencias

La capacitación por competencias es una modalidad de formación que todas las instituciones de educación superior deben asumir, con el objetivo de mejorar y elevar la calidad de la educación continua del personal docente y administrativo. En tal sentido, se ordena la capacitación conforme a las necesidades estratégicas y operativas de la institución.

Asimismo, la capacitación por competencias aporta las siguientes ventajas a las instituciones de educación superior que la aplican:

- Incrementa la capacidad de las personas para aportar valor a su trabajo, debido a que se enfoca directamente en actitudes y habilidades que van desde la docencia a la asesoría y el servicio que se les ofrecen a los estudiantes.
- Introduce mejoras medibles y cuantificables en los procesos de la capacitación, ya que se corrigen significativamente las estrategias y los métodos didácticos aplicados dentro y fuera del aula; el sistema de evaluación de los aprendizajes se optimiza, mientras que las TIC y otros recursos se aplican en el proceso enseñanza aprendizaje de forma innovadora con lo que se mejoran los resultados.

Referencias

- Aguilar, J. (2010). *Diagnóstico de necesidades de capacitación*. Recuperado de http://www.conductitlan.net/psicologia_organizacional/diagnosticos_de_necesidades_de_capacitacion.pdf
- Kaplun, G. (2005). Aprender y enseñar en tiempos de internet. Recuperado de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/kaplun.pdf
- Kaplun, G. (2005). *La pedagogía de la educación a distancia con nuevas tecnologías de la comunicación y la información: ¿transmisión o construcción de conocimientos*. Recuperado de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/kaplun/pdf/cap3.pdf>