
Training strategies for strengthening teacher competencies

LIC. Junior Rodrigo Durán Martínez

LICDA. Melania Vargas Revilla

LIC. Alejandro Monge Salazar

Universidad Americana

San José, Costa Rica

Abstract: *This research shows the importance of training as a strategy to strengthen the skills of teachers, instructors or trainers, this in order to obtain a more professional, qualified and updated staff. Currently, in any professional field it is necessary and it is essential that the staff is trained, so the field of teaching does not come to make an exception since it is required that these professionals are at the height of such a competitive working world every time more demanding in training strategies, for this reason the importance of organizations becoming aware of this issue of valuing the talent, managing and leveraging the skills and abilities of each of them, managing the teaching talent through the training will achieve a substantial role in professional development in teaching and at the same time will have a positive impact on the people they are training. This study demonstrates the importance and awareness that more research is needed that addresses the issue and contributes to the growth and development of professional trainers.*

Key words: *Training, teachers, professional development, strategies, competencies.*

Estrategias de capacitación para el fortalecimiento de las competencias en Docentes

Resumen: *Esta investigación evidencia la importancia que tiene la capacitación como estrategia para el fortalecimiento de las competencias en los docentes, instructores o formadores, esto con el fin de lograr obtener un personal más profesional, calificado y actualizado. Actualmente, en cualquier ámbito profesional se necesita y es fundamental que el personal esté capacitado, por lo que el campo de la docencia no viene hacer una excepción ya que se requiere que estos profesionales se encuentren a la altura de un mundo laboral tan competitivo cada vez más exigente en estrategias de formación, por esto la importancia de que las organizaciones empiecen a tener conciencia ante esta temática de valorar el talento, gestionar y aprovechar las habilidades y destrezas de cada uno de ellos, gestionar el talento docente mediante las capacitaciones lograra tener un papel sustancial en el desarrollo profesional en docencia y a la vez va a repercutir positivamente en las personas a quienes están formando. Este estudio permite demostrar la importancia y la concientización de que hacen falta más investigaciones que aborden la temática y contribuyan al crecimiento y desarrollo de los formadores de profesionales.*

Palabras Claves: *Capacitaciones, Docentes, desarrollo profesional, estrategias, competencias.*

1. Introducción

Planteamiento del problema

Actualmente se conoce que la capacitación viene hacer una herramienta significativa e importante la cual fortalece y enriquece aquellas habilidades, destrezas y cualidades que se han convertido en pilares como sostén para incorporar cambios innovadores en la formación de las organizaciones y en el desarrollo de las personas, además día con día se presenta una realidad social más exigente la

cual solicita personas con mayores conocimientos, capacidades y destrezas mayormente en los docentes o formadores para desarrollar de la mejor manera su potencial en la enseñanza y formación de una manera integral.

Aunado a esto, dentro de los aspectos importantes que se pueden mencionar para el mejoramiento de la calidad en las instituciones de Educación Superior el fortalecimiento de capacitaciones de la carrera docente forma un aspecto sustancial en el compromiso, rendimiento y competitividad con la que se desenvolverán los profesionales, por esta razón es importante la capacitación en docentes o formadores para contribuir a un mejor desarrollo profesional, lo cual no deja de ser preocupante la poca o nula formación del docente en su rol como profesional que pide o exige la sociedad debido a los avances e innovaciones de enseñanza.

De acuerdo a lo anterior, Gómez (2015) en su investigación señala que las competencias se conceptualizan diferentes en distintos países:

En el Reino Unido, la competencia surgió asociada con la evaluación. El enfoque de competencias está orientado al rendimiento, basándose en una evaluación que se corresponde con normas detalladas. En Alemania, las competencias están vinculadas a las definiciones profesionales globales y se hace más énfasis en el proceso formativo. En Francia, la competencia surge como crítica a la pedagogía tradicional basada y fundamentada en los conocimientos teóricos escolares que había que superar para dar opción a las actividades de formación continua y perfeccionamiento profesional. En Holanda, dentro de una óptica de integración institucional y descentralización de las responsabilidades formativas, se considera que las competencias son similares a las cualificaciones que hacen referencia a títulos y certificados, lo que posibilita mayor flexibilidad interna con más posibilidades de transición dentro del sistema (pp.49-50).

Es por esto, que las universidades públicas y privadas requieren profesionales en docencia enfocados hacia diferentes especialidades, que además de ser contratadas para brindar su conocimiento para formar e instruir a las personas, dispongan de competencias que son necesarias o incluso requisitos para su puesto de trabajo y que por medio de estas herramientas intelectuales, puedan transmitir ese conocimiento de una forma óptima y que permita el rápido aprendizaje de sus alumnos, así como que por medio de estas competencias faculte a la persona en el ejercicio de su profesión con más desenvoltura, liderazgo, motivación y empoderamiento en sus labores como docente.

Además, es importante mencionar que un factor significativo a tomar en cuenta con esta temática es el impacto que tiene la tecnología, la cual está generando cambios socialmente fuertes en la preparación docente, lo que da apertura al surgimiento de nuevos horizontes y métodos de reforma educativa, esta implementación de nuevos métodos tecnológicos contribuye a estudiar la evaluación de los programas de formación en docentes, lo que el uso de estrategias no usuales en cuanto a la formación ofrece alternativas para contribuir a la mejora del desempeño de los docentes.

Por lo expuesto, se presenta la pregunta central de la investigación: ¿Influyen las estrategias de capacitación en el fortalecimiento de las competencias docentes?

Asimismo, se plantea como objetivo general: analizar las estrategias actuales de capacitación para el fortalecimiento de las competencias en docentes. Por otro lado, como parte del objetivo general se desprenden tres objetivos específicos siendo: lo primero analizar las principales competencias docentes; posteriormente determinar las estrategias de capacitación para la formación docente y finalmente determinar la relación de las estrategias de capacitación en el fortalecimiento de las competencias docentes.

Competencias Profesionales

Autores como Villaroel y Bruna (2017); Mas (2011); Callejas, Salido y Jerez (2016); Torres, Badillo, Valentin y Ramírez (2014) entre otros autores, han realizado investigaciones sobre el tema de competencias profesionales, y de cómo estas tienen influencia en el contexto laboral de los docentes y de cómo estas son sustanciales para que estos profesionales se desarrollen efectivamente con respecto a las tareas que tienen a cargo en su lugar de trabajo. La conceptualización de competencias, ha generado mucha polémica, por cuanto existen muchas definiciones en donde se presentan muchas visiones desde diferentes perspectivas, sin embargo, Callejas, Salido y Jerez (2016) citan la definición planteada por Sacristán (2008), la cual recopila en su conceptualización muchos de los aspectos considerados por los investigadores en relación a las competencias:

Tiene sinónimos o conceptos con los que comparte significados, como los de aptitud (dotación de cualidades), capacidad o poder para... (talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo) o el de habilidad (capacidad y disposición para algo, gracia para ejecutar algo que sirve de adorno a la persona...), que tiene que ver con destreza (pericia para hacer cosas o resolver problemas prácticos). Aparenta ser una especie de conocimiento práctico para hacer cosas, resolver situaciones... Y sugiere efectividad, acción que surte efectos (p. 53).

Por tanto, de acuerdo a lo señalado por la autora las competencias se pueden entender como el conjunto de cualidades, habilidades y pericia que tiene una persona que le permiten realizar una determinada tarea en forma eficaz y óptima. Esta conceptualización no se considera sea a largo plazo, por cuanto el mundo cambia cada día y a medida que surjan nuevos pensamientos y formas de conocimiento y aprendizaje; las definiciones deben ir evolucionando en paralelo con ese cambio.

Conocimiento la definición de competencias y de cómo estas son importantes en las diferentes áreas del conocimiento y que además las mismas van ligadas en relación a las necesidades de cada profesión, no se puede pensar que todas las personas tengan o requieran las mismas competencias profesionales, la presente investigación se enfoca en las competencias docentes, es decir, cuales son las habilidades y capacidades que debe tener un docente para realizar su trabajo.

Competencias docentes

Las competencias van a permitir que un profesional pueda desempeñar de acuerdo a las expectativas y exigencias que requiere un puesto determinado, no obstante cada profesión requiere que se de mayor o menor importancia a ciertas competencias, en el caso particular de la profesión docente se deben considerar capacidades que se relaciona con aspectos como son la tecnología, las nuevas tendencias, el idioma, comunicación asertiva, inteligencia emocional, vocación, habilidades sociales, entre otras habilidades que le permitan tener el empoderamiento necesario para impartir el curso y para lograr al aprendizaje ideal de las personas en formación.

En relación a lo anterior; Carro, Hernández, Lima y Corona (2016); citan la investigación de la Secretaria de Educación Pública de México la cual señala cuales son las principales competencias que debe tener todo profesional en docencia:

1. Domina los contenidos de enseñanza del currículo y los componentes pedagógicos y didácticos.
2. Domina los referentes, funciones y estructura de su propia lengua y sus particularidades en cada una de las asignaturas.
3. Crea ambientes de aprendizaje en las aulas que incentivan la curiosidad, la imaginación, el gusto por el conocimiento, la creatividad, la autonomía y el pensamiento crítico.
4. Contribuye a la formación de una ciudadanía democrática.

5. Atiende de manera adecuada la diversidad cultural, lingüística y los estilos de aprendizaje.
6. Contribuye al desarrollo físico, social y emocional de los estudiantes.
7. Trabaja en forma colaborativa y participa en redes académicas de profesionales de la educación.
8. Incorpora las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de formación profesional y en sus prácticas pedagógicas.
9. Organiza su propia formación continua, involucrándose en procesos de desarrollo personal y autoformación profesional, así como en colectivos docentes de manera permanente.
10. Domina una segunda lengua (nacional o extranjera), que contribuya a sus posibilidades de desarrollar actitudes y prácticas interculturales (p.14).

Es decir que las competencias docentes son un conjunto de cualidades integrales que tienen relación con el dominio o herramientas de apoyo de las que haga uso el docente, como pueden ser recursos didácticos o del uso de la tecnología y las redes sociales, para procurar un aprendizaje efectivo en sus estudiantes y también de las habilidades emocionales e intelectuales necesarias para su autoformación y para asimilar nuevo conocimiento y poder transmitirlo a las personas en formación.

Ya indicando la importancia y cuáles son las principales competencias docentes que se deben potencializar, es como se va a dar un proceso de desarrollo profesional, esto porque una vez que se reconocen cuales son las cualidades que se requieren, se deben aplicar estrategias de formación docente, que permitan que estas competencias surjan o bien se exploten para beneficio del profesional en docencia.

El desarrollo profesional docente es un proceso interno que se debe realizar en toda universidad con el objetivo de cualificar de manera consciente y precisa a los profesionales en docencia, son

actividades de formación en donde se pretende que por medio de diversas estrategias de aprendizaje se brinde al profesor oportunidades de crecimiento profesional que le permitan estar actualizado de acuerdo a las tendencias modernas de enseñanza.

Dentro de los procesos de desarrollo profesional existen muchas estrategias que pueden aplicarse de acuerdo a los objetivos y a los recursos que tiene la organización, se debe escoger aquella que permita resolver la necesidad que tiene la organización con respecto a un determinado tema que acontece en el marco de las actividades del lugar de trabajo. Citando a Durán (2019), entre las estrategias de desarrollo profesional que se pueden aplicar en la formación docente están:

1. Invertir en talento.
2. Formación necesaria.
3. Conexión del talento como clave de su desarrollo.
4. Prácticas de asesoramiento.
5. Fomentar la participación.
6. Evaluación del desempeño (pp.69-73).

De acuerdo con la investigación realizada por el autor de las diferentes estrategias de desarrollo profesional y para efectos del presente estudio de investigación, se considera como estrategia la formación docente por medio de capacitaciones, ya que como parte de las funciones que tiene todo profesional docente es la de actualizarse desde diferentes áreas que atañen a su labor, y por medio de la capacitación se logra brindar formación al docente en temas como tecnología, idiomas, habilidades sociales, comunicación y nuevos sistemas de aprendizaje.

Capacitación Docente

Hoy en día la capacitación es fundamental en los procesos de desarrollo profesional y crecimiento de los docentes, por medio de la cual logren el fortalecimiento de competencias que se exigen en

una sociedad tan competitiva e innovadora, por lo que los docentes se deben de capacitar en técnicas, métodos o estrategias de enseñanza para lograr transmitir y formar personas desarrolladas en diferentes campos, donde es importante que detecten los problemas de enseñanza para buscar cómo mejorarlos en el aprendizaje.

Según Sosa citada por Cutimbo (2008) menciona que:

La capacitación docente se ofrece como un modelo de perfeccionamiento profesional construido a escala individual cuyos efectos se reflejan posteriormente en la calidad educativa. La capacitación debe ser receptiva a las demandas de su profesión y, de manera simultánea, debe ser un factor de cambio y desarrollo. Históricamente la capacitación se relaciona con el proceso de formación y desarrollo de cada docente. La capacitación docente se va formalizando y se convierte en el mejor elemento para el mejoramiento de la calidad educativa. (p.50).

Como lo menciona el autor, el objetivo más importante que busca la capacitación en los docentes es la calidad educativa para lograr el mejor desarrollo de cada uno de ellos, acompañado de un factor con apertura al cambio, además la capacitación debe enfocarse en formar profesionales comprometidos, dispuestos e innovadores, especializados en gestiones de proyectos, expertos en nuevas estrategias de procesos donde se ve implicada la iniciativa, la creatividad y la tecnología.

Aunado a esto, es fundamental que las capacitaciones se enfoquen en concientizar a los docentes, donde se les exponga que ellos son los agentes de cambio centrados en el crecimiento de competencias comunicativas, y desarrollo de métodos pedagógicos enfocados a la investigación y creatividad, por eso la importancia de reflexionar en esta temática desde un aspecto educacional, apreciando a los docentes como mentores de un espacio que estimule el desarrollo del conocimiento y no simples transmisores

del saber, y mediante su apertura y adaptación a las necesidades del conocimiento se evidencie la vocación por la profesión.

Además, es importante mencionar el compromiso que debe tener la organización, donde no sea solo capacitar por cumplir, sino que la capacitación tenga su objetivo y sea de calidad, la cual ese nivel sea óptimo en la formación para que los docentes puedan alcanzar enfrentar los retos del desarrollo humano.

Aunado a esto, se considera fundamental indicar que parte de los objetivos de las capacitaciones en docentes es el apoyar a mejorar la formación y desempeño de estos, fortificando su desarrollo profesional, además del crecimiento que puedan tener a nivel personal y social.

Por lo tanto, Cutimbo (2008) citando a Drucker dice: “No basta con hacer las cosas correctamente (eficiencia) hay que hacer las cosas correctas (eficacia)...” s decir no basta con cumplir nuestro desempeño docente en el aula, es importante también nivel de institución hacerlo correctamente. (p.58).

Es por esto, que en los docentes es incuestionable que se dé la capacitación permanente, donde se desarrollen habilidades, destrezas y cualidades de enseñanza o de aprendizaje, dirigido a una motivación donde el docente de preocupe y luche por un desempeño cada vez más eficaz y eficiente, ya que, un desempeño excelente en el docente o cualquier otro profesional, se va a establecer por lo que sabe y puede transmitir, además de ser este un proceso integral en los docentes.

Según Sosa y Delgado (2005), citados por Cutimbo (2008), mencionan el desempeño personal, social y profesional del docente como:

Las dimensiones de la capacitación docente son el desempeño personal, el desempeño social y el desempeño profesional. El desarrollo personal busca elevar la calidad de vida del docente,

fortaleciendo el desarrollo de su identidad a partir de la afirmación de su sentido de la pertenencia a una comunidad académica integrada por profesionales de la educación cuya misión es ofrecer un servicio educativo de calidad. El desempeño social considera al docente como sujeto partícipe de la acción educativa, en un contexto histórico y espacial, considerándose un líder comprometido con la sociedad. Finalmente, el desarrollo profesional está orientado a las capacidades profesionales para el mejoramiento del desempeño docente en el aula y en la institución educativa, dotándola de fundamentos teóricos, estrategias didácticas que les permita conducir de manera eficiente y eficaz los procesos de aprendizaje con énfasis en la recuperación, el análisis, la investigación y la innovación de su práctica pedagógica promoviendo el trabajo cooperativo. (p.59).

Así como lo mencionan los autores, un docente es un líder comprometido es un constructor en busca del desarrollo y crecimiento tanto personal como profesional en busca de la excelencia, ya que es aquella persona encargada de transmitir su conocimiento orientándolo a desarrollar el profesionalismo.

Por otro lado, Quiroz (2015) citando a Marcelo (1995) establece ocho principios básicos en la formación del profesorado como disciplina:

1. La formación del profesorado ha de ser un proceso continuo que mantenga los principios éticos, didácticos y pedagógicos.
2. Debe ser integral en la cual se tome en cuenta los contenidos propiamente académicos, disciplinares y la formación pedagógica.
3. Es fundamental que se integre la teoría con la práctica en el cual el conocimiento teórico y el conocimiento práctico puedan integrarse en un currículum orientado a la acción.
4. Debe relacionarse la formación recibida por el docente y el tipo de educación que después se le pedirá que desarrolle.

5. Concebir la formación del docente como un fenómeno social y dinámico en la que influye las características de los sujetos que participan como el contexto en que se desarrolla y la interacción entre los participantes.
6. La formación docente debe tener en cuenta el principio de individualización por lo cual aprender a enseñar no debe ser un proceso homogéneo, sino que estará en función de las características personales del docente.
7. Debe estar relacionada también con la supervisión entendida como un instrumento de mejora de la enseñanza del docente.
8. La formación docente debe basarse en la indagación – reflexión, la indagación reflexiva es una estrategia para entrenar al docente no solo en formación sino también en ejercicio para que sea consciente y analiza las causas y consecuencias de su conducta en el aula. (p.29).

Como se muestra anteriormente, los autores evidencian y exponen la importancia de que se desarrollen planes de una capacitación o formación continua, basada en estrategias de crecimiento y herramientas de progreso para la enseñanza del docente.

Por lo que Quiroz (2015) citando a Gonzales, afirma que:

En esta formación continua que el maestro debe participar permite diferenciar dos perspectivas contrapuestas, según la posición de los lineamientos propuestos para la formación continua docente. La primera a la que denomina instrumental y carencial que considera al docente como el sujeto que carece de algo por lo cual las capacitaciones se dirigen a compensar las debilidades que tiene el docente en su preparación inicial o permanente a los cambios ocurridos por lo cual le urge capacitarse. La segunda, denominado modelo centrado en el desarrollo que concibe al docente como un trabajador intelectual comprometido con su labor capaz de decidir sobre sus capacitaciones; la labor de las capacitaciones es fortalecer

el trabajo del docente, aquí se articulan sus saberes con su experiencia práctica. (p.22).

Aunado a esto es fundamental mencionar que cuando se está hablando de capacitación, va referido a toda aquella acción realizada respondiendo a necesidades, en este aspecto necesidades docentes, en busca de tener y mejorar el conocimiento, las habilidades, destrezas o conductas de cada uno de ellos.

Además, de estar conscientes que la capacitación va a permitir evitar la pérdida de los conocimientos, lo cual ocurre a través de los años si no se han reforzado con capacitaciones, también permite ajustarse a los cambios que exige la sociedad y las múltiples demandas del sistema de formación ya que la educación es un proceso continuo y constante la cual depende principalmente de los docentes, por lo que se puede decir que un sistema educativo eficaz y eficiente depende del apoyo en capacitación o formación impartida a este gremio, sumando el interés y compromiso que tenga el docente en su propia formación.

Objetivos de la Capacitación Docente

Parte importante de que se realice una capacitación son los objetivos o metas a las cuales se quiere llegar con la misma, esto para mejorar la formación del desarrollo docente, el cual se enfoque en el apoyo del aprendizaje, a través del cambio, el estudio, la innovación y la capacitación y el compromiso.

Además, es fundamental la implementación de técnicas, métodos, estrategias, actividades para facilitar y gestionar los procesos de aprendizaje en la docencia esto asociado a programas donde se integre el desarrollo de habilidades, destrezas y cualidades centrado en el aprendizaje, brindando el recurso de apoyo para la calidad en la docencia.

Según Bruna (2016), citando a Gibbs y Coffey (2000), los programas de formación docente, se clasifican en 7 tipos, según las intenciones de las unidades a cargo de la capacitación:

1. Entrenamientos para Desarrollar Habilidades y Competencias. El énfasis estaría puesto en entregar a los docentes habilidades básicas de enseñanza. Se utiliza, con mayor frecuencia en profesores nóveles.
2. Entrenamiento para Desarrollar Docentes Reflexivos. Se trata de programas en los que se busca que los docentes reflexionen en torno a sus prácticas de enseñanza, de manera de mejorar su efectividad y flexibilidad en el aula.
3. Entrenamientos para Apremiar la Complejidad de la Enseñanza y Desarrollar un Lenguaje para Discutir y Analizarla. En este tipo de intervenciones el objetivo es que los profesores adquieran la capacidad de hablar, pensar y describir sus prácticas docentes, de manera que puedan involucrarse en un diálogo crítico acerca de la enseñanza.
4. Entrenamientos para Mover a los Docentes desde un Enfoque Centrado en la Enseñanza, hacia un Enfoque Centrado en el Aprendizaje. El foco está en que los profesores avancen a una forma de enseñanza que se centre en el desarrollo de aprendizajes significativos en los alumnos, y no en los contenidos.
5. Entrenamientos Orientados a la Valoración y Atención de la Docencia. Implementados en culturas en las que la investigación se valora por sobre la docencia. El rol de estas intervenciones es balancear estas actividades, otorgándole valor a la enseñanza y generando actitudes positivas hacia ésta.
6. Entrenamientos para Desarrollar Confianza para Enseñar e Innovar. En estos programas se trabaja la confianza para que los docentes abandonen enfoques tradicionales e intenten nuevos métodos.
7. Entrenamientos para Promover la Trayectoria y Desarrollo Profesional Continuo. En este tipo de programas, el entrenamiento no es visto como un fin en sí mismo, si no que se

ve como parte de una trayectoria constante de mejoramiento personal. (pp. 27-28).

Aunado a esto es importante mencionar, que la educación a través del tiempo viene hacer un factor preocupante a nivel país, esto por el impacto social que tiene, donde las Instituciones se deben de preocupar y velar por la formación y capacitación docente enfocándose al desarrollo y buen desempeño de estos, además, día con día es cada vez más necesario fomentar una cultura de capacitación, la cual sea de calidad y adecuada a las necesidades del docente.

Parte de los objetivos de una capacitación docente es que se llegue a una concientización, donde se razone que la capacitación debe ser sistemática, llevar una metodología dirigida al aprendizaje y a la calidad, además que debe estar planificada para preparar, desarrollar habilidades y destrezas, comprometer e integrar a los docentes que se encuentren desarrollando acciones para su crecimiento y desarrollo profesional, con el propósito de mejorar su desempeño profesional.

Actualmente, la necesidad de capacitar a docentes para lograr su desarrollo y desempeño profesional se viene a convertir en una exigencia de este campo, son considerables los profesionales que justifican la importancia de brindar capacitaciones a docentes, puesto que este aprendizaje influye en la innovación y actualización del conocimiento, encaminado al desarrollo de competencias, donde se vea como una inversión a largo plazo y no exista el miedo de perder.

Aunado a esto, la capacitación en general busca el desarrollo de aquellas habilidades, destrezas o cualidades de cada persona, para que gracias a ella se potencialice su conocimiento y con este su eficacia y eficiencia en la implantación de nuevas estrategias o métodos de enseñanza, esto acompañado de compromiso por parte de las instituciones responsables de dar capacitación y seguimiento a estos formadores.

Estrategias actuales de capacitación

Como se indicaba anteriormente el proceso de capacitación para la adquisición de competencias docentes debe realizarse haciendo uso de diferentes elementos o recursos que permitan brindar nuevas formas académicas que se ajusten a los estilos de aprendizaje de los docentes, de esta manera se realizan capacitaciones más efectivas por cuanto se aplican estrategias que se adaptan a las necesidades y a la forma en que una persona adquiere más conocimiento. En la actualidad, en donde una de las principales herramientas de trabajo es la tecnología, se debe hacer uso de la misma para las estrategias de aprendizaje y capacitación docente, ya que por medio de esta se tiene acceso a una gama de posibilidades de conocimiento y además la cual no requiere la participación presencial del docente, sino que se ajusta al tiempo con el que se dispone para su formación. Dentro de las estrategias que son populares hoy día se encuentran en boga actividades de capacitación, como son: el microaprendizaje, la gamificación y las redes sociales, las cuales hacen uso de diferentes estrategias de aprendizaje que se ajusten mejor a las necesidades de los profesionales en docencia.

Microaprendizaje

Entre las estrategias de capacitación modernas se encuentra el microaprendizaje, el cual consiste en el uso de videos cortos los cuales tratan de temas específicos de capacitación, por tanto, este sistema ahorra tiempo y recursos económicos, así como realiza un enfoque directo en el tema en el que se desea realizar la capacitación docente y como ventaja es que al ser videos cortos reduce la distracción y cansancio que producen las capacitaciones presenciales que requieren muchas horas. De acuerdo a lo indicado anteriormente; De Juan, Pérez, Vizcaya, Romero, Gírela, Gómez, Segovia y Martínez (2012) citando lo indicado por los autores Lindner y Shmidt, se indica sobre el microaprendizaje lo siguiente:

El término microaprendizaje, introducido por Nielsen (1998), se refiere a formas de aprendizaje de corta duración, interconectadas y asociadas actividades para aprender micro contenidos (Lindner, 2006; Schmidt, 2007), de ahí que ambos términos estén estrechamente relacionados (p.06).

Gamificación

Otra de las estrategias de capacitación que se encuentran en boga, es la gamificación, y esto se refiere a aquellas actividades de aprendizaje relacionadas con la formación académica y profesional por medio de juegos se aprendan nuevos conocimientos y que además generan dicho aprendizaje por medio de la competitividad en los equipos de trabajo. Al respecto, Villalustre y Del Moral (2015) señalan sobre la gamificación:

Más concretamente, la gamificación referida al nivel universitario remite a aquellas iniciativas orientadas a incrementar la motivación de los discentes a partir de la propuesta de experiencias de juego en contextos formativos, propiciando un entorno favorable para el desarrollo de habilidades y aprendizajes de diverso tipo, minimizando el esfuerzo cognitivo que pudieran conllevar, y sobre todo buscando una mayor implicación de los sujetos a partir de un clima de competitividad y/o cooperación orientado al logro de objetivos educativos determinados, de modo semejante a como lo hacen los videojuegos (p. 15).

Redes Sociales

Considerando que en la actualidad la tecnología es una de las principales herramientas para el trabajo así como para la búsqueda de información y conocimiento, parte de esto que se han hecho populares las redes sociales, que son los canales de información y comunicación que utilizan las nuevas generaciones de docentes, las cuales utilizan para mantenerse actualizados, para compartir y recibir material, para establecer contactos con otros profesionales en

docencia a nivel nacional como internacional y establecer redes de intercambio de información, así como otros usos académicos y profesionales. Al respecto De La Hoz, Acevedo y Torres (2015) citando a Vidal, señalan en relación a las redes sociales lo siguiente:

Las redes sociales son estructuras formadas por individuos vinculados por motivos como la amistad, parentesco, ideas, aficiones, relaciones de trabajo, entre otras. Las redes sociales constituyen un sistema abierto de construcción permanente, que involucra a personas que se identifican con necesidades y problemas similares, cuyos principios son el de crear, compartir y colaborar (Vidal et al., 2013). El primer uso de redes sociales en el ámbito académico aparece con el uso de las herramientas de comunicación interpersonal y colaboración en red en el contexto educativo. En este sentido, son numerosas las posibilidades que brindan las redes sociales en la práctica docente (p.78).

Metodología

El enfoque del presente estudio es de tipo revisión bibliográfica con diferentes autores que realizaron sus investigaciones en temas de gestión del talento humano y desarrollo profesional, sus investigaciones permitieron la conceptualización de los principales términos de la presente investigación.

Se implementa un diseño descriptivo. Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican sobre el estudio descriptivo lo siguiente:

(...) Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (...) (p.92).

Las bases de datos revisadas fueron: Google Académico, Repositorios de Tesis de Universidades, etc.

Los criterios de inclusión fueron: investigaciones de fuentes primarias y secundarias; documentos de investigaciones nacionales e internacionales en idioma español; investigaciones que no tengan más de 10 años de elaboradas y estudios que sean con relación a las variables analizadas en la presente investigación.

Los criterios de exclusión fueron los siguientes: investigaciones de fuentes terciarias, estudios de investigación con más de 10 años de antigüedad, investigaciones en otros idiomas diferentes al español y trabajos de investigación que no tengan relación con los objetivos de la presente investigación.

Inicialmente se buscan las fuentes primarias y secundarias que sustenten la información del presente artículo, y que además cumplan con los criterios de inclusión expuestos anteriormente.

Las investigaciones seleccionadas fueron divididas en subgrupos con la finalidad de realizar un análisis ordenado y transparente de las variables en estudio: competencias docentes, capacitación y estrategias de capacitación

Se revisan a profundidad las investigaciones, considerando los mismos temas principales del estudio, así como de los subtemas, con la finalidad de encontrar concordancias y diferencias entre los diferentes investigadores. Una vez se realiza este proceso, se agrupan las investigaciones con resultados que presentan similitudes, realizando una correlación de la información obtenida.

Discusión

Autores como Villaroel y Bruna (2017); Mas (2011); Carro, Hernández, Lima y Corona (2016); Torres, Badillo, Valentin y Ramírez (2014) entre otros expertos han realizado investigaciones relacionadas con las competencias docentes, en donde exponen diferentes cualidades que se encuentran relacionadas con el perfil docente.

En la investigación realizada por Villaroel y Bruna (2017) se concluye que las principales competencias que deben tener los docentes son básicas, específicas y transversales, dentro de lo que se señala la importancia de competencias de accesibilidad (empatía, flexibilidad, disponibilidad, etc), actualización del conocimiento, experiencia en el área, competencias comunicativas y características personales, capacidad de motivación, promoción de clima adecuado, competencias cognitivas y capacidades de planificación y organización (p.93).

Por otro lado Mas (2011) señala como competencias del docente las siguientes: diseñar la guía docente de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil profesional, todo ello en coordinación con otros profesionales; desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje propiciando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal; tutorizar el proceso de aprendizaje del alumno propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía; evaluar el proceso de enseñanza – aprendizaje y contribuir activamente a la mejora de la docencia; participar activamente en la dinámica académico-organizativa de la institución (pp.199-200).

Con base a lo que indican los autores Villaroel y Bruna (2017) y Mas (2011) y además de las investigaciones realizadas por Carro, Hernández, Lima y Corona (2016); Torres, Badillo, Valentin y Ramírez (2014), coinciden en que el perfil de un docente debe considerar competencias integrales en función de la sociedad moderna en donde se presenta constantemente innovación en la tecnología, en donde aparecen nuevas ideologías y formas de pensamiento, en donde se hace necesario realizar procesos de motivación a las personas en formación y todo esto es sustancial para que los profesionales en docencia puedan ser capacitados en estos aspectos para hacerlos más competitivos y orientarlos para una mejor adaptación a las necesidades del nuevo mundo.

Por otro lado analizando los aportes de los autores en mención, no se indica por lo menos de manera expresa, que no solamente se debe buscar que el profesional en docencia adquiera o desarrolle las competencias adecuadas para su puesto sino que también es necesario que los docentes tengan la habilidad de desarrollar competencias en las personas a quien están formando, de que por medio de su sistema de enseñanza y empoderamiento puedan fomentar o construir en sus alumnos competencias no solo académicas, sino también intelectuales y sociales. Por tanto, para estos efectos, los procesos de capacitación docente son indispensables.

Varios autores exponen la importancia y el impacto que tienen las capacitaciones dentro del proceso de formación de los colaboradores en las Instituciones como lo expone Cutimbo (2008), lo cual es de suma relevancia para el desarrollo de sus habilidades, destrezas o cualidades en la amplitud de conocimientos para el crecimiento personal y profesional a futuro, además generando oportunidades de ascensos que se puedan tener dentro de estas mismas, buscar y lograr mejoras en la actitud de cada uno de los docentes para una excelente eficiencia y eficacia en los procesos.

Aunado a esto Sosa (2014) citando a Rodríguez (2007), indica que “La capacitación busca lograr ciertos objetivos”.

En el cual se podría hacer mención el objetivo general que consiste en conseguir adaptar al personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica en una empresa determinada. Entre los objetivos particulares de la capacitación se puede hacer mención de:

1. Incrementar la productividad
2. Promover la eficiencia del trabajador, sea obrero, empleado o funcionario.
3. Proporcionar al trabajador una preparación para desempeñar puestos de mayor responsabilidad.

Training strategies for strengthening teacher competencies

4. Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
5. Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias mediante los intercambios personales que surgen durante la capacitación.
6. Promover el mejoramiento de sistemas y procedimientos administrativos.
7. Contribuir a reducir las quejas del personal y elevar la moral de trabajo.
8. Facilitar la supervisión del personal.
9. Promover ascensos con base en el mérito personal.
10. Contribuir a la reducción del movimiento de personal.
11. Contribuir a la reducción de los accidentes de trabajo.
12. Contribuir a la reducción de los costos de operación.
13. Promover el mejoramiento de las relaciones humanas en la organización y de la comunidad interna. (pp. 7-8).

Tomando en cuenta los objetivos mencionados por los autores, cabe rescatar que, si se realizan capacitaciones en docentes, se obtendrá un recurso humano capaz de tomar decisiones, un profesional más desarrollado, creativo, dispuesto al cambio y a la innovación, además de incentivar al progreso en el trabajo y crecimiento del personal, promover buenos líderes competentes en realizar un trabajo en equipo y muy importante brindando motivación al personal para reducir los índices de rotación laboral lo cual afecta a estas Instituciones.

De esta manera, la capacitación brindada por parte de las Instituciones a los docentes, debe ser con todo el profesionalismo y compromiso que se requiere, además de contar con toda la logística que se necesita para la capacitación, con el objetivo de solventar las necesidades expuestas por la falta de preparación o conocimiento, como asertivamente lo menciona Sosa (2014) citando a Rodríguez (2007), una capacitación la cual atacará las necesidades de la Institución fortaleciendo el desarrollo de cada uno de los docentes.

Es por esto, que teniendo clara la importancia del proceso de capacitación en el personal docente se obtendrá lograr en cada uno de ellos las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que favorezcan el desempeño de formación en su trabajo lo cual les permitirá el logro de metas, y comprenderán aún mejor que es lo que se espera de ellos en su desempeño profesional de un proceso educativo.

Además, gracias a estas capacitaciones que refuerzan el conocimiento en los docentes les formara para crear e implementar estrategias didácticas más dinámicas como grandes herramientas para el aprendizaje, por lo que a esta temática se le debe dar el valor que requiere gracias al impacto que genera en el desarrollo integral de la sociedad, que al final depende de estos profesionales encargados de formar seres humanos responsables.

Por otro lado, es importante mencionar que las capacitaciones y el aprendizaje van a depender de la actitud y el compromiso de cada uno de los docentes, así como el interés en querer ser formado, crecer y desarrollarse como profesional en su área.

Aunado a esto, Sosa (2014) citando a Castañeda menciona que:

La actitud que uno tenga con respecto a algo determina los resultados. No se puede obtener nada bueno con mala actitud. Una actitud mental positiva puede enriquecer la vida personal, relaciones y carrera profesional. En el trabajo, una visión positiva puede establecer la diferencia entre disfrutar con aquello que hace o simplemente tolerarlo. (p.30).

Es por esto, que esta investigación deja en evidencia que la educación siempre será la base de todo desarrollo y crecimiento social, donde la capacitación juega un papel sumamente fundamental en procesos de avances metodológicos y fortalecimiento de conocimientos que se vuelven obsoletos a través del tiempo, ya que, día con día se generan nuevos avances enfocados

a la innovación, al cambio, a la mejora de procesos impartidos para el crecimiento profesional, por lo que Gibbs y Coffey (2000), mencionan la importancia de los programas de formación docente para el desarrollo de habilidades y competencias.

Como parte de este proceso de capacitación que debe recibir todo profesional en docencia, autores como De Juan, Pérez, Vizcaya, Romero, Gírela, Gómez, Segovia y Martínez (2012); Villalustre y Del Moral (2015); De La Hoz, Acevedo y Torres (2015) entre otros expertos, han realizado investigaciones en donde se buscan diferentes estrategias de capacitación, y en sus estudios han dado énfasis a propuestas que vienen a proporcionar métodos de aprendizaje distintos, lo que contribuye a que las universidades puedan ofrecer a sus colaboradores estrategias de capacitación que se ajusten a los estilos de aprendizaje y en donde el profesor pueda aprender de una manera más rápida, satisfactoria, amigable y además son herramientas de aprendizaje que no requieren de mucho presupuesto por lo que son de fácil acceso para todos los profesionales.

De Juan, Pérez, Vizcaya, Romero, Gírela, Gómez, Segovia y Martínez (2012) en su investigación señalan que una de las estrategias de capacitación más eficaces es el microaprendizaje. Por otro lado, Villalustre y Del Moral (2015), realizan su estudio en la gamificación como táctica óptima de aprendizaje y adquisición de competencias. Finalmente, De La Hoz, Acevedo y Torres (2015), dan relevancia como estrategia de enseñanza y aprendizaje docente al uso de redes sociales. Los autores coinciden por tanto en que las estrategias se encuentran enfocadas principalmente hacia la formación por medio del uso de la tecnología y el internet, asimismo en una de las estrategias se considera la asociación entre la tecnología y el juego. Considerando lo anterior, se puede señalar que una de las competencias que debe tener o adquirir todo profesional en docencia es el uso de la tecnología y la formación continua en el uso de las TIC.

Conclusiones

El presente estudio permite descubrir, dar valor significativo y analizar las principales competencias docentes, ya que al reconocer cuales son las habilidades y cualidades en un docente se puede elaborar un perfil profesional en las universidades, que permita contratar personas que estén cualificadas de manera integral en docencia. Entre las principales competencias que arrojan los resultados de la correlación de las investigaciones en estudio, señalan que se requieren habilidades en el uso de tecnologías, comunicación asertiva, motivación académica, habilidades sociales, creatividad, formación continua integral, innovación, entre otras competencias que le permitirán al docente ser competitivo y trabajar con excelencia en su puesto laboral.

Asimismo, al reconocer cuales son las competencias docentes fundamentales es posible determinar en cuales áreas o temas de formación profesional se deben enfocar las capacitaciones, esto permitirá desarrollar al docente solamente en aquellos aspectos que necesitan para desenvolverse efectivamente en su puesto y esto va a reducir los gastos en tiempo, dinero y el uso de recursos humanos innecesarios durante el proceso de capacitación.

Como aspecto relevante de esta investigación se concluye que el impacto que generan las capacitaciones en los docentes para la creación de nuevas estrategias o métodos es de vital importancia para un desarrollo y crecimiento de los mismos, además, que si los docentes no cuentan con el apoyo necesario por parte de las Instituciones encargadas de implementar estas estrategias, no se lograra un crecimiento eficaz y eficiente en la planeación de diferentes proyectos, donde estas capacitaciones deben ser sistemáticas y continuas con el fin de que las personas obtengan todos los conocimientos necesarios para un desarrollo que fortalezca y mejore al profesional en su área.

También, que se debe hacer conciencia y tener en cuenta que el capacitar a los docentes ayudara a optimar las habilidades y destrezas, fortaleciendo las competencias con el conocimiento adquirido, para que de esta manera se de una mejor calidad en los sistemas o estrategias de enseñanza.

Por otra parte, se debe comprender que la implementación de un programa de capacitación no garantiza el éxito de una Institución ni de sus docentes, ya que este éxito camina de la mano con la actitud y compromiso que asume cada uno de ellos al querer capacitarse para alcanzar un desarrollo o crecimiento profesional.

Aunado a esto, se puede concluir que teniendo en cuenta toda la información obtenida en esta investigación y asumiéndola como práctica en las Instituciones para desarrollar a sus docentes mediante la capacitación, el rendimiento del personal va a ser más efectivo, con un sentido de pertenecía, además de profesionales motivados, innovadores, creativos y con apertura al cambio que viene a ser un reto muy grande en la actualidad.

Otro factor significativo con el que se concluye esta investigación es dar seguimiento a los sistemas de capacitación, con lo que se lograra evidenciar el desarrollo que logren los docentes en cuanto a la implementación de estrategias novedosas de formación, ya que, en la actualidad se utiliza la tecnología como herramienta principal y la misma siempre está en constante cambio, así los docentes obtendrán un mejor desempeño en cuanto a la competencia que la capacitación busque desarrollar.

Finalmente, este estudio permite evidenciar que si existe influencia entre la capacitación docente y el fortalecimiento de las competencias docentes, por cuanto el profesional al recibir nuevos conocimientos por medio de estrategias de capacitación como pueden ser el microaprendizaje, la gamificación y el uso las redes sociales, así como de otros métodos de capacitación; sin dudas va a impactar sobre el desarrollo y adquisición de competencias

docentes, ya que estas actividades de formación al hacer uso de diversas herramientas y elementos permiten al docente aprender continuamente, les genera nuevos retos, les permite tener una visión más amplia y abierta sobre cuáles son las necesidades académicas y profesionales que deben satisfacer y que solo pueden ser logradas por medio de su compromiso y amor a la profesión y que además para poder contribuir con esta meta deben ofrecer sus habilidades y cualidades al máximo, en donde deben brindar sus competencias docentes al servicio de las personas en formación y hacer posible de esta manera un aprendizaje más satisfactorio.

Referencias

- Bruna (2016), Impacto de un Programa de Capacitación Docente de Facilitación de Aprendizaje Autorregulado de Estudiantes Universitarios. (Tesis Doctorado). [Versión PDF]. Recuperado de:
http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2221/Tesis_Impacto_de_un_programa_de_capacitacion_docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Callejas, A., Salido, J. y Jérez, Ó. (2016). Competencia Digital y Tratamiento de la Información. Aprender en el Siglo XXI. [Versión PDF]. Recuperado de:
[https://books.google.co.cr/books?id=oy7wCwAAQBAJ&pg=PR4&lpg=PR4&dq=Callejas,+Salido+y+Jerez+\(2016\)&source=bl&ots=qGpTbW8Hrh&sig=ACfU3U1oJJQBh-Nuy1RTIXjpv47aHeb-8A&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3h9a58KrkAhWMtVkKHQTRBp4Q6AEwDnoECAkQAQ#v=onepage&q=Callejas%2C%20Salido%20y%20Jerez%20\(2016\)&f=false](https://books.google.co.cr/books?id=oy7wCwAAQBAJ&pg=PR4&lpg=PR4&dq=Callejas,+Salido+y+Jerez+(2016)&source=bl&ots=qGpTbW8Hrh&sig=ACfU3U1oJJQBh-Nuy1RTIXjpv47aHeb-8A&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3h9a58KrkAhWMtVkKHQTRBp4Q6AEwDnoECAkQAQ#v=onepage&q=Callejas%2C%20Salido%20y%20Jerez%20(2016)&f=false)
- Carro, A., Hernández, F., Lima, J. y Corona, M. (septiembre, 2016). Formación profesional y competencias docentes en el estado de Tlaxcala. Educación, XXV (49). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/15284>

- Cutimbo, P. (2008). Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Recuperado de: <https://docplayer.es/48690058-Influencia-del-nivel-de-capacitacion-docente-en-el-rendimiento-academico-de-los-estudiantes-del-instituto-superior-pedagogico-publico-de-puno.html>
- De Juan, J., Pérez, R., Vizcaya, M., Romero, A., Girela, J., Gómez, M., Segovia, H. y Martínez, N. (2012). Microaprendizaje, reconocimiento de patrones e interacción con el entorno: estrategias didácticas para un aprendizaje eficaz. Recuperado de: <https://web.ua.es/en/ice/jornadas-redes-2012/documentos/oral-proposals/246440.pdf>
- De la Hoz, L., Acevedo, D. y Torres, J. (2015). Uso de Redes Sociales en el Proceso de Enseñanza y Aprendizaje por los Estudiantes y Profesores de la Universidad Antonio Nariño, Sede Cartagena. Formación Universitaria, 8 (4). Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-50062015000400009&lng=es&nrm=iso
- Durán, J. (2019). Análisis de la influencia de la gestión del talento humano en el desarrollo profesional dentro de las organizaciones, revisión bibliográfica. (Tesis de licenciatura). Universidad Americana, Costa Rica
- Gómez, J. (enero, 2015). Las competencias profesionales. Revista Mexicana de Anestesiología, 38 (1). Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. [Versión PDF]. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Mas, Ó. (diciembre, 2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. Profesorado. Revista de currículum

- y formación del profesorado, 15 (3). Recuperado de:
<https://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>
- Quiroz (2015). Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica. (Tesis de maestría). Universidad Peruana. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/260/Fortalecimiento+de+la+formaci%F3n+continua+de+los+docentes+desarrollado+por+el+municipio+de+Pisco+-+Regi%F3n+Ica.pdf;jsessionid=6420B49678939662C2EE8E4EACC14BDF?sequence=1>
- Sosa, Y. (2014). Propuesta de un programa de capacitación y desarrollo para el personal docente del instituto tecnológico del nororiente (ITECNOR), ubicado en los Llanos de La Fragua, Zacapa. (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sosa-Yadira.pdf>
- Torres, A., Badillo, M., Valentín, N. y Ramírez, E. Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Innovación Educativa*, 14 (66). Recuperado de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-26732014000300008&lng=es&nrm=iso
- Villalustre, L. y Del Moral, M. (junio, 2015). Gamificación: Estrategia para optimizar el proceso de aprendizaje y la adquisición de competencias en contextos universitarios. *Digital Education Review*, No. 27. Recuperado de:
<http://revistes.ub.edu/index.php/der/article/view/11591>
- Villarroel, V. y Bruna, D. (agosto, 2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formación Universitaria*, 10 (4). Recuperado de:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n4/art08.pdf>

