

La percepción de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales pertenecientes al ciclo 2014 en relación con las actividades de actualización profesional recibidas

Oscar Dondi Núñez¹

Resumen

Las actividades de actualización profesional surgen de la necesidad de disponer de docentes universitarios con las competencias suficientes para el desarrollo del proceso educativo; de ahí surge la importancia de investigar estos procesos para posteriormente promocionarlos.

El presente estudio responde a la interrogante ¿cuál es la percepción que tienen los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en aspectos relacionados con las actividades de actualización recibidas? El trabajo tiene un enfoque cuantitativo, es exploratorio y con un diseño no experimental del tipo transeccional y se efectúa mediante la aplicación de una encuesta.

El alcance está asociado con la identificación de las competencias que los docentes desarrollan en las actividades de capacitación recibidas en los últimos dos años; además, pretende reconocer las principales herramientas didácticas adquiridas en esos procesos y que son pertinentes para aplicar en el salón de clase. Asimismo, se terminan señalando los elementos o aspectos que se deben considerar en el diseño de las acciones capacitadoras.

En este sentido, los principales beneficiarios de la investigación son los docentes, mediante su participación en las actividades de capacitación, las cuales les posibilitan el desarrollo oportuno de competencias; otro beneficiario es la Facultad de Ciencias Empresariales,

¹ Oscar Dondi Núñez es Máster en la Economía por parte de la Universidad de Costa Rica. Actualmente labora como docente en ULACIT. Opta por el grado de Máster en Currículo y Docencia Universitaria. Correo electrónico odondin375@ulacit.ed.cr

a través de la consideración de los hallazgos y conclusiones en el diseño de programas de capacitación.

Dentro de las conclusiones más importantes están el alto nivel de participación en actividades de capacitación de los docentes encuestados, así como de un alto nivel de aplicación de las competencias y herramientas pedagógicas como los casos de aplicación adquiridas en los cursos. Y dentro de las principales recomendaciones está el de diseñar programas de capacitación periódicos bajo la forma de talleres de aplicación, en los cuales se aborden diversos temas y bajo diversas modalidades, tanto presenciales como virtuales.

Palabras claves: Capacitación docente, competencias, constructivismo.

Abstract

Professional updating activities emerge from the necessity of recruiting university teachers with sufficient skills to develop an educational process; therefore, the importance of this research and its promotion is beneficial to all.

This investigation responds to the question: what is the perception that teachers have in the Faculty of Business Sciences in relation to the updating activities received? This assignment has a quantitative approach, it is an exploratory and non-experimental design of the transactional type, through implementation of a survey.

The scope of this investigation is associated with the identification of the competences that teachers develop in training activities in which they have participated in the last two years, as well as the main teaching tools that they have acquired in the trainings. These are relevant to the application in the classroom and ends by pointing out elements or aspects that must be considered in the design of training activities. The main beneficiaries of this research are the teachers, that throughout participation in training activities during these two years, have been

exposed to a suitable development of competences. Another beneficiary is the Faculty of Business Sciences, as a result of the findings and conclusions in the design of training programs.

The high level of participation in training activities with surveyed teachers, as well as a high level of implementation and pedagogical tools acquired in the courses, are among the most important conclusions. Last, some of the main recommendations are the design of regular training programs in the form of application workshops, in which various topics are addressed and under various forms, either face-to-face or virtual.

Key Words: Teacher training, competences, constructivism.

Introducción

La evidencia documental es profusa en señalar los impactos positivos que tiene para el óptimo desarrollo del proceso educativo la asistencia y participación de los docentes en actividades de actualización profesional promovidas por las universidades, dado que una adecuada capacidad de enseñanza propicia en el docente, no solo la disposición de mayores y mejores conocimientos tanto en su campo de acción profesional como académico, así como en sus habilidades de enseñanza, sino también va a generar un clima positivo en el salón de clase, a partir del convencimiento de todos los actores, de que lo aprendido vale la pena y sirve para algo.

Los fenómenos de la globalización y la internacionalización de los negocios hace necesario para las universidades que los contenidos didácticos se ajusten a las prácticas y aplicaciones que se desarrollan día con día en las empresas, de manera que la estructura productiva del país y con ello el desarrollo socioeconómico en general, se vea beneficiado de este recurso humano; en dicho proceso la labor docente es de vital importancia.

Resulta claro además entender que aquellos educadores comprometidos con su labor docente, disponen de mayores niveles de satisfacción profesional, lo cual los mantiene

constantemente implicados en procesos de mejora continua, dada la comprensión de que su actividad profesional está en constante evolución; ante ello se debe de estar siempre actualizado, pues le garantiza a la universidad el cumplimiento de su misión, así como la adecuada rentabilidad de los recursos económicos y humanos que se invierten en el proceso.

La inversión en capacitación y actualización de los docentes deben formar parte de un proceso que ha de estar siempre presente en los ambientes universitarios; al respecto, autores como Avalos (2006), Pogré (2006) y UNESCO (2009) hacen referencia a que las universidades necesitan asegurar la óptima retroalimentación docente para la atención de las nuevas funciones que la enseñanza y el aprendizaje requieren. No obstante, también señalan la escasa formalización y articulación de los programas de capacitación y actualización en muchos ámbitos universitarios de diversos países latinoamericanos; normalmente se encuentran, principalmente, esfuerzos desarticulados de pocos docentes deseosos de actualizarse, pero sin una debida vinculación con las necesidades universitarias.

La escogencia del tema de las capacitaciones, como tema de estudio, responde a la atención de una necesidad que plantea el IV Informe del Estado de la Educación en cuanto a que la formación docente es un pilar relevante para el mejoramiento del proceso educativo, así como de un seguimiento del autor de la investigación, de continuar con los esfuerzos iniciados en el cuatrimestre anterior por fortalecer y formalizar los procesos de actualización docentes que se presentan en la Facultad de Ciencias Empresariales.

El nuevo rol del docente, según plantea González (2007), es el de un facilitador, un profesional que ofrece experiencias de aprendizaje, a partir de las cuales los estudiantes desarrollan competencias y capacidades que van a poner en práctica, tanto en sus vidas familiares/ personales, como en sus actividades profesionales.

La investigación se desarrolla a partir de la necesidad que se plantea en la hipótesis de evidenciar y determinar el nivel de percepción que tienen los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales del ciclo 2014, en relación con las actividades de capacitación de las cuales han participado, de manera que dichas actividades sean canalizadores positivos de mejoras en los procesos educativos, para contar con una mayor y mejor capacidad de docencia.

Tres aspectos van a resultar relevantes de desarrollar, en primera instancia analizar las habilidades y conocimientos que desarrollan en dichas actividades de capacitación, luego conocer la percepción que estos tienen con respecto a las actividades de capacitación y, posteriormente, identificar cuáles son los elementos cuya pertinencia deben siempre estar presentes en dichas actividades.

El estudio aborda, en una primera fase, el marco conceptual a partir del cual se estudia la contribución de la capacitación docente en el mejoramiento de los procesos educativos; en una segunda fase, se encuestaron a 32 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales acerca de su participación en actividades de capacitación, de las competencias que han desarrollado, de los tipos de herramientas didácticas que utilizaron en las capacitaciones y que consideran de mayor valor por su potencial utilización en el salón de clase y de los elementos que deben considerarse para el diseño de actividades de capacitación, para en una tercera fase, generar propuestas concretas que den valor agregado a los procesos de capacitación, y que con ello se propicie una mayor y mejor vínculo integrador de la actividad de actualización profesional con las estructuras formales existentes en la universidad, para el beneficio de todos los actores del proceso educativo.

No se conoce la existencia de estudios aplicadas a la realidad universitaria costarricense sobre el tema de capacitación docente, en cuanto a la medición y determinación de las

habilidades que desarrollan a partir del desarrollo de estos procesos, así como de los aspectos que se abordan en estas actividades y las características asociadas a su diseño, pero sí se hace referencia a investigaciones que sobre el tema de capacitación docente se han desarrollado en el ámbito cubano, mexicano y español.

Marco teórico

La inversión de recursos económicos y de tiempo que realizan tanto las universidades como los docentes universitarios, en el desarrollo y promoción de actividades de actualización profesional, deben responder necesariamente a métodos articulados y continuados en el tiempo que permitan garantizar adecuados niveles de competencias para el fortalecimiento y mejoramiento de los procesos educativos.

La literatura reconoce la relevancia de disponer de educadores debidamente actualizados e interesados en la mejora continua, durante el desempeño de su labor docente, por cuanto deben ser los acompañantes apropiados para que los estudiantes interioricen los aprendizajes mostrados en el salón de clase y puedan continuar luego con un proceso de autoaprendizaje para la mejora cognitiva. El docente, de acuerdo con Hidalgo (2014) citando a Gallego (2007), está llamado a facilitar la bibliografía y material de apoyo actualizado, pero también a promover que los propios estudiantes sean capaces de escoger fuentes confiables y actualizadas, según los objetivos del curso. Es decir, los contenidos deben ser pertinentes y actuales para que la educación sea válida, significativa y tenga tanto utilidad como aplicabilidad.

La capacitación docente señala Blanco (2008) proporciona además la oportunidad de adquirir mayores aptitudes, conocimientos y habilidades que aumenten sus competencias, para desempeñarse con éxito.

En una investigación, aplicada al ámbito universitario cubano, Blanco (2008) señala como conclusión importante el que la capacitación dirigida a los docentes considere la interrelación con los procesos educativos, formativos y su desarrollo, además de contemplar las diferentes alternativas que dan respuestas a la diversidad de la población a la cual se dirige.

Un estudio elaborado en el contexto universitario mexicano por Estévez et al (2008) concluye que los espacios de formación a los que han tenido acceso los docentes universitarios, han contribuido al fortalecimiento y mejoramiento de los conocimientos y las habilidades en el ámbito de especialización de los profesores, así como también han permitido la apertura de nuevas opciones de estrategias de enseñanza. En esa misma línea, Jarauta y Medina (2012) para el contexto universitario español, indican que la asistencia a congresos y otros espacios formativos son aspectos cruciales en la adquisición de habilidades y herramientas para la función científica y para la función de la enseñanza. Asimismo, Pogré (2006) señala que la participación docente en espacios de capacitación debe darse, debido a que los procesos de aprendizaje de las personas son diferentes y el docente debe estar en la capacidad de contribuir en el mejoramiento del proceso educativo.

Dondi et al (2014) señala que la comunidad europea, a través del Grupo de alto nivel establecido para la modernización de la enseñanza superior (Comisión Europea, 2013), ha considerado relevante establecer, para el 2020, que todos los docentes de los centros de enseñanza superior europeos deben haber recibido formación pedagógica certificada, esta se reconoce como una competencia deseable para estos.

La calidad del docente en el proceso educativo ha de ser promovida de manera constante y permanente en el tiempo. Es así como una de las actividades a través de la cual puede fomentarse esta mejora continuada, es el diseño de actividades de capacitación docente, dentro

de las cuales, se evalúen aspectos claves como los siguientes: los aprendizajes que los docentes han implementado a partir de los cursos en los cuales han participado, la percepción que tienen al respecto de la pertinencia de los cursos recibidos y la identificación de los elementos que deben formar parte, siempre que se diseñen e implementen actividades de actualización.

Un docente con calidad, de acuerdo a lo que indican Jarauta y Medina (2012) para el contexto universitario español, es aquel que tiene una gran capacidad para contar historias, habilidades para hablar e interactuar con las personas y mostrar además un gran entusiasmo, impulso y laboriosidad en su práctica profesional.

Los profesores universitarios, señalan Jarauta y Medina (2012), deben conocer la materia pero también estar en posesión de un conjunto de habilidades específicas que les permitan adaptar su conocimiento especializado a la práctica docente; los buenos docentes muestran una gran habilidad para buscar y recrear aquellas representaciones didácticas más relevantes para la enseñanza de sus materias. Además, un docente de calidad tiene la capacidad, no solo de saber enseñar el contenido, sino también saber cómo interpretarlo a nivel didáctico y darle forma para hacerlo más comprensible al estudiante, pero su dominio no se limita al área de los contenidos de su especialidad, un docente bien calificado necesita de otros tipos de saberes, tales como los pedagógicos, curriculares, contextuales, proposicionales y prácticos, y de la habilidad de manipularlos, transformarlos y conectarlos para dar una respuesta adecuada a cada situación de aula.

Por lo tanto, la adquisición para el docente, de competencias que puedan ser aplicadas al contexto educativo, con especial interés en el salón de clases, puede promover una mayor apertura de los estudiantes hacia los aprendizajes propuestos, de manera que se puedan interesar, motivar, entusiasmar y, a partir de ello, despertar la inquietud y la curiosidad por el

entendimiento y aplicación de los contenidos para que puedan entonces dedicar tiempo y energía en su aprendizaje.

Por ejemplo Estévez et al (2008), en un estudio aplicado al sistema universitario mexicano, hacen referencia a que las competencias asociadas a asuntos relativos a la enseñanza y el aprendizaje se relaciona de manera positiva con la evolución de las creencias docentes, hacia el fomento de un paradigma centrado en el aprendizaje y en el estudiante, lo cual constituye parte de los conocimientos básicos que debe poseer un docente efectivo.

Torello (2011) define el concepto de competencia como aquella capacidad que es más que una simple acumulación de contenidos, porque está constituida por habilidades, actitudes y valores, adquiridos y desarrollados mediante la propia experiencia y mediante simulaciones formativas.

Existen diversas fuentes internacionales, a partir de las cuales se han establecido conjuntos de competencias para ser adquiridas por los docentes; por ejemplo, la agencia de formación de los profesores en el Reino Unido ha desarrollado un conjunto de cincuenta competencias y estándares que los profesores deben conocer, comprender y llevar a la práctica.

Estudios realizados por Esteban y Menjívar (2011) y el Tercer Informe del Estado de la Educación (2013) sobre el tema de la educación universitaria, son consistentes en indicar que uno de los retos del país, en el sector universitario, corresponde a la necesidad de revisar la oferta formativa de los docentes, de manera que esta oferta atienda retos asociados a temas como los siguientes: la flexibilización curricular, la interacción entre disciplinas, la incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y el desarrollo de las competencias para un adecuado desempeño en la vida profesional.

Una estructura básica de las competencias que deben disponer los docentes, construida a partir de las diversas fuentes consultas es la siguiente:

Tabla No 1
Competencias que los docentes deben tener

Competencia	Descripción
Comunicativa, social o cultural	Referidos a capacidades y comportamientos que hacen posible la construcción de concepciones del mundo, la definición de paradigmas compartidos, la construcción de valores y la generación de destrezas para un nivel óptimo de desarrollo y ajuste social.
Cognoscitiva o pedagógica	Referidas a las habilidades y herramientas para la construcción, apropiación y comprensión de conocimientos y para la integración de los saberes dentro de los esquemas conceptuales.
Tecnológicas	Referidas a las capacidades o destrezas que permiten lograr aplicaciones informáticas en el contexto del aula.
Investigativas	Referidas a la toma de decisiones científicas, en aras de mejorar la práctica pedagógica desde su propio contexto.

Fuente: Elaboración propia a partir de varios autores.

Esteban y Menjívar (2011), citando a Zabalza (2003), desarrollan diez competencias que fueron la base, a partir de la cual se estructuró la encuesta de esta investigación, las cuales se considera que comparten la estructura básica de cuatro competencias señaladas en la tabla 1 y las cuales son las siguientes:

- Planificación del proceso de enseñanza aprendizaje.
- Selección y preparación de los contenidos disciplinares.
- Competencia comunicativa.
- Manejo de las nuevas tecnologías.
- Diseño de la metodología y organización de actividades.
- Comunicación y relación con los alumnos.
- Tutoría.
- Evaluación.
- Reflexión e investigación sobre la enseñanza.

- Identificación con la institución y trabajo en equipo.

El desarrollo y promoción de dichas competencias debe formar parte de un proceso de actualización profesional del cual sean partícipes directos, los docentes. Dichos procesos, por lo tanto, deben estar comprendidos en programas de actualización profesional, los cuales han de contar con características como las siguientes: a) estar institucionalizados, lo cual, de acuerdo con Pogré (2012), tiene que ver con la manera en que sean parte de proyectos amplios construidos a nivel interinstitucional, b) tener permanencia en el tiempo, según el Estado de la Educación (2013), requiere que sean continuos y constantes en el tiempo y c) ser actuales, ya que según la Comisión Europea (2013), a través de los tópicos que se abordan, los docentes van a disponer en todo momento de los tipos de conocimiento y habilidades requeridos. Asimismo, Torelló (2011) señala que los planes deben estar debidamente justificados por un análisis de necesidades previas, debiendo además ser racionales, estructurados y con contenidos significativos.

En lo que respecta a Costa Rica, autores como Gallardo y Reyes (2010), Estado de la Educación (2013) y Dondi et al (2014) señalan que los docentes universitarios en el país no tienen formación pedagógica y muchos de ellos utilizan, dentro de su labor educativa, los conocimientos fundados a partir de su propia experiencia y de su contexto, creencias que consideran estables y a partir de ellas sostienen o mantienen prácticas y actitudes para con los estudiantes, las cuales podrían no responder a los mejores ejercicios propios de la labor docente en la actualidad; de hecho no se conocen estudios referidos a los impactos asociados a la participación en actividades de capacitación docente.

Al respecto de las competencias, se debe indicar que no existe en el país un perfil definido para establecer cuáles son las competencias que un docente universitario debe poseer; lo

cual hace que cada una de las universidades deba definir su propio perfil docente. Esta ausencia de definición de un perfil docente a nivel país puede deberse a que la legislación reguladora del funcionamiento de la educación superior no lo establece como un requisito para su operación y, además, los marcos conceptuales sobre los cuales se establecen los planes de desarrollo educativo del país, tales como el Programa Siglo XXI, tampoco definen un perfil docente, únicamente reconocen la importancia de disponer de docente con las mejores habilidades y competencias, sin mencionarlas.

En lo que respecta a ULACIT, dentro de los manuales internos de puestos, se consideran como competencias requeridas para los docentes las siguientes, las habilidades para la innovación, la comunicación y la gestión de relaciones, así como la atención a los detalles, la gestión de conflictos, espíritu de decisión, influencia y persuasión, integridad, liderazgo, negociación, gestión de recursos, resolución sistemática de problemas, trabajo en equipo y visión. No existe evidencia o indicadores acerca de qué entiende la universidad por competencias; en cuanto al perfil del docente, señala que este debe tener la habilidad para la docencia la cual define como:

Dominio actualizado de la materia que imparte, además de competencia específica en la enseñanza, definida como la capacidad para motivar y generar el aprendizaje significativo y activo del alumno, mediante el desarrollo de sus conocimientos, destrezas y habilidades en los niveles literal, inferencial y de pensamiento complejo. Incluye además su habilidad y creatividad para integrar el conocimiento específico con el de otras áreas de estudio relacionadas (ULACIT, s.f., p. 28).

La adecuada vinculación del saber de clase con el hacer saber de la realidad resulta clave para propiciar una efectiva asociación entre la teoría y la práctica. Para ello se requiere generar

clases y actividades productivas, innovadoras y pertinentes, las cuales posibiliten aprender y comprender cosas que los estudiantes por sí solos podrían no entender; existen evidencias de que los alumnos logran percibir cuándo un docente prepara sus lecciones y cuándo no, “Los estudiantes señalaron ser capaces de reconocer cuándo un docente prepara su clase o no y tal preocupación sería bien recibida y motivaría al aprendizaje. Valoran tanto la preocupación en la forma de impartir el conocimiento como la elección del contenido entregado (Gallardo y Reyes, 2010, p. 96).

Un estudiante que perciba su aprendizaje como útil, se va a sentir motivado por lo aprendido y, en la medida de sus conocimientos y habilidades, va a tratar de implementar ese aprendizaje en el salón de clase, lo cual va a contribuir a generar sinergias positivas que se van a evidenciar durante el proceso de aprendizaje. Al respecto, Gallardo y Reyes (2010) reconocen la importancia de la construcción de un clima social positivo, el cual, de acuerdo con sus investigaciones, “facilitaría el aprendizaje y el reconocimiento mutuo entre los participantes implicados”. (p.84).

Estudios aplicados en ULACIT, asociados a la capacitación docente en el marco de la Enseñanza para la Comprensión, evidencian la importancia de promover una mayor capacitación docente en diversos vértices; en este sentido, Segura (2012) hace mención a los aspectos metodológicos de la enseñanza y Vargas (2012) refiere a temas de seguimiento académico del docente en lo que respecta a desempeños de comprensión.

Además, Avalos (2006) señala que parte fundamental de la comprensión y la puesta en acción de un sistema de formación docente, es poder relegar al lugar que le corresponde al concepto de capacitación y adoptar un modo de describir la formación continua de profesores, acorde con su condición de profesionales; ello incluye entender que el aprendizaje conceptual

requerido para implementar un nuevo currículo necesita de procesos complejos los cuales involucran el respeto por lo que sabe el docente y la construcción de lo nuevo sobre esta base, el uso de estrategias que incluyan el modelamiento de cómo pueden enseñarse temas complejos del nuevo currículo, formas de retroalimentación mutua de los docentes participantes y una preparación acorde para quienes se encarguen de este trabajo.

Dondi et al (2014) amplía sobre el tema, indicando que hoy día es necesario crear espacios en las instituciones de educación superior para la actualización permanente y mejora continua de los docentes. Asimismo, la UNESCO (2009) menciona que los establecimientos de educación superior deben invertir en la capacitación del personal docente y administrativo para desempeñar nuevas funciones en sistemas de enseñanza y aprendizaje.

Por lo demás, la Comisión Europea (2013) en el proyecto de modernización de la educación superior, promueve como uno de sus objetivos estratégicos, la mejora de la calidad y pertinencia de la enseñanza para que los planes de estudio satisfagan las necesidades de las personas, del mercado de trabajo y de las carreras del futuro, así como estimular y recompensar la excelencia en materia de docencia e investigación. Señala además que los programas de educación necesitan actualización permanente para que los graduados dispongan de los tipos de conocimientos y habilidades necesarios para tener éxito y tener la flexibilidad de adaptarse en mercados laborales cambiantes.

Marco metodológico

Esta investigación responde a la interrogante ¿cuál es la percepción que tienen los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en aspectos relacionados con las actividades de actualización recibidas?

El enfoque de la investigación es el cuantitativo de tipo no experimental, lo cual posibilita observar los fenómenos que se estudian en su contexto natural para, a partir de ello, proceder a su análisis sin modificarlos, al ambiente natural de los docentes es el ámbito universitario en el cual se desenvuelven. Además, el diseño no experimental seleccionado es el transeccional o transversal, dado que el propósito es describir y analizar las variables en un momento dado, siendo ese momento los docentes con nombramiento en el año 2014, lo cual se realizó a través de una encuesta que se aplicó vía internet a través de la herramienta SurveyMonkey.

El alcance de la investigación es exploratoria, por cuando el objetivo propuesto ha sido poco estudiado, dado que existe poca certeza de la existencia de estudios aplicados sobre la capacitación docente en ULACIT. Además es descriptiva porque posibilita recopilar, describir y analizar los datos que sobre la capacitación docente se generen, a partir de la aplicación del instrumento de recolección, y lograr conocer tanto los principales conocimientos adquiridos en la participación en dichas actividades, como los principales elementos que se deben considerar en su diseño.

Las fuentes de información primarias correspondieron a los artículos académicos que se investigaron, asociados a la capacitación docente; se analizaron investigaciones correspondientes al ambiente universitario cubano, mexicano y español. Otra fuente primaria se obtuvo de los resultados obtenidos en la aplicación de las encuestas.

La investigación va a utilizar como herramienta de recolección de la información el cuestionario a los participantes. Al respecto, la selección del cuestionario como herramienta de recolección de información surge de la necesidad de investigar sobre la participación de los docentes en actividades de actualización profesional, para determinar cómo perciben dichos eventos, y además, cuáles de los principales aprendizajes y aspectos considerados califican como relevantes para incluir siempre en eventos de este tipo.

Con el fin de asegurar la validez y objetividad del cuestionario, este se estructuró a partir de las siguientes tres etapas:

Juicio experto: el cuestionario se les suministró a dos docentes de universidad pública para su revisión inicial, a partir de lo cual se generaron observaciones y recomendaciones sobre el enfoque, cantidad de preguntas, aspectos de pertinencia, de contenido, de ambigüedad, de los tipos de preguntas, entre otros aspectos. A partir de dichas observaciones, se realizaron mejoras al cuestionario; dentro de los más significativos está el diseño de preguntas solamente del tipo cerradas y la estructuración de la encuesta en tres secciones, cada una asociada a un objetivo específico.

Prueba piloto: se aplicó el cuestionario a tres docentes de universidades públicas que no formaban parte de la muestra, pero que tenían características similares a las de los sujetos de información; a partir de su aplicación, se generaron mejoras en lo que respecta a la redacción de algunas preguntas, así como en las opciones de selección que tenían disponibles.

Análisis estadístico: correspondió a la tabulación de las respuestas de los docentes a los cuales se les aplicó la prueba piloto.

El cuestionario consta de 10 preguntas y, para su aplicación, se utiliza la plataforma del SurveyMonkey, la cual posibilita generar un instrumento en línea que pueda ser remitido vía

electrónica, lo cual facilita la recolección de los datos. Las variables sobre las que se recopila la información, nacen del objetivo general y de los específicos.

Para el análisis de la información, se utilizó la herramienta del Surveymonkey para la recolección de las respuestas y para la generación de las distribuciones de frecuencia que se obtuvieron a partir de las diversas afirmaciones que se dieron a las diferentes preguntas consultas.

Resultados

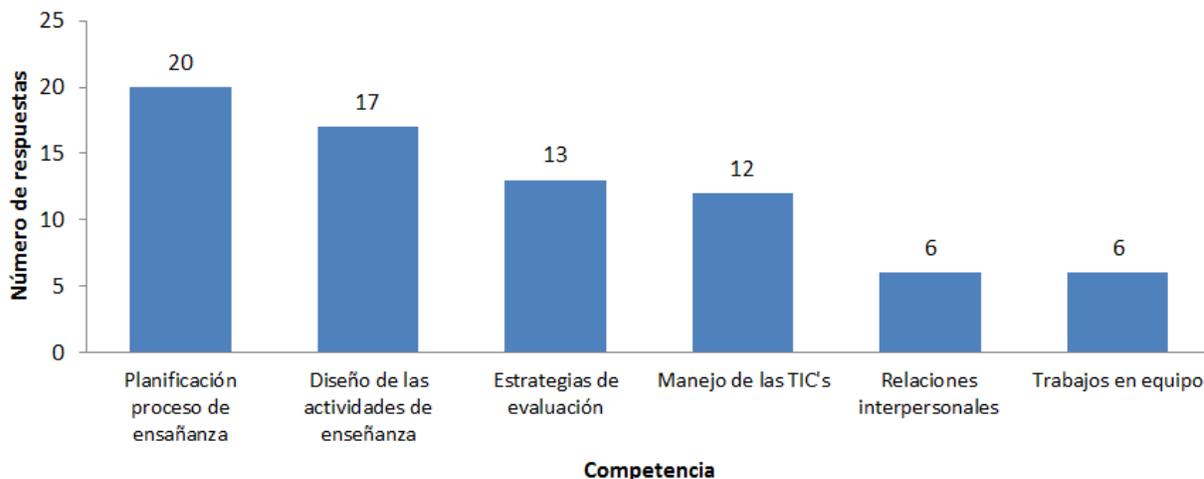
La encuesta fue atendida por 32 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales que representan un 52% de los docentes con nombramiento vigente y con cursos asignados para el periodo 2014.

A través del análisis de las respuestas remitidas, se evidencia una alta participación docente en actividades de capacitación, con un 83% de respuestas afirmativas y un 17% de respuestas negativas.

De acuerdo con la pregunta dos que se refiere a las principales competencias desarrolladas a partir de las actividades de capacitación, se evidencia que las principales respuestas correspondieron a las asociadas a: la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje la cual señalaron el 67% de los entrevistados; la segunda correspondió al diseño de actividades de enseñanza, con 57% de repuestas, ambas entran en la categoría de pedagógica.

Las siguientes competencias, en orden de mención, fueron el desarrollo de estrategias de evaluación y el uso o manejo de las tecnologías de información y comunicación, tal y como lo muestra la figura 1.

Figura 1: Competencias desarrolladas a partir de las actividades de capacitación

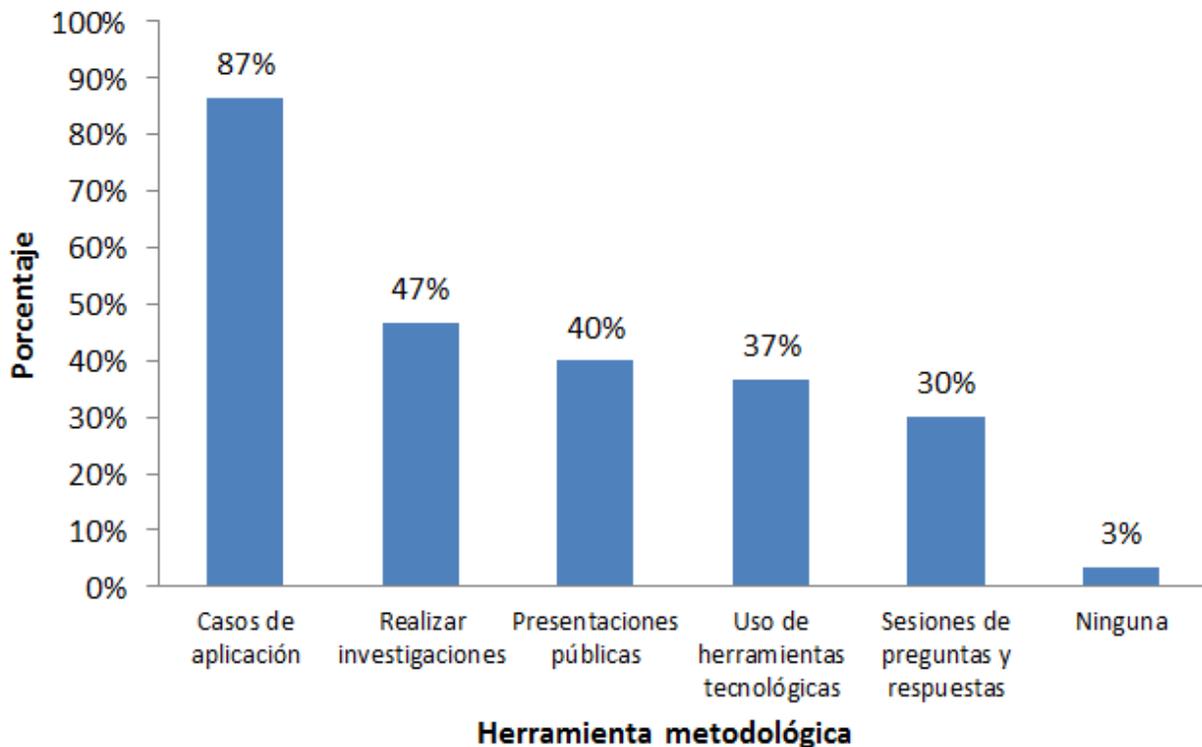


Fuente: Elaboración propia, con base en información obtenida de los resultados de las encuestas aplicadas a docentes de ULACIT, 2014.

En la pregunta tres se le consultó, acerca de si lo aprendido en las capacitaciones lo han aplicado a su labor docente; al respecto el 80% de los docentes señalaron que sí han aplicado esos conocimientos en el ejercicio de labor. Por su parte la pregunta cuatro estuvo relacionada con la identificación de las competencias que los docentes consideran de mayor importancia en el desarrollo de su labor docente. Los resultados señalan que la principal competencia fue el diseño de las actividades de enseñanza, con un 87% de respuestas.

La pregunta cinco se estructura para identificar cuáles son las herramientas metodológicas que los docentes consideran de mayor valor para su práctica profesional docente; la herramienta con un mayor número de respuestas correspondió a los casos de aplicación, con un nivel de respuesta del 87%; la segunda con mayor número de menciones fue la realización de investigaciones, con un 47% y. en tercer lugar, las presentaciones o exposiciones con un 40% de respuestas, tal y como lo muestra la figura 2.

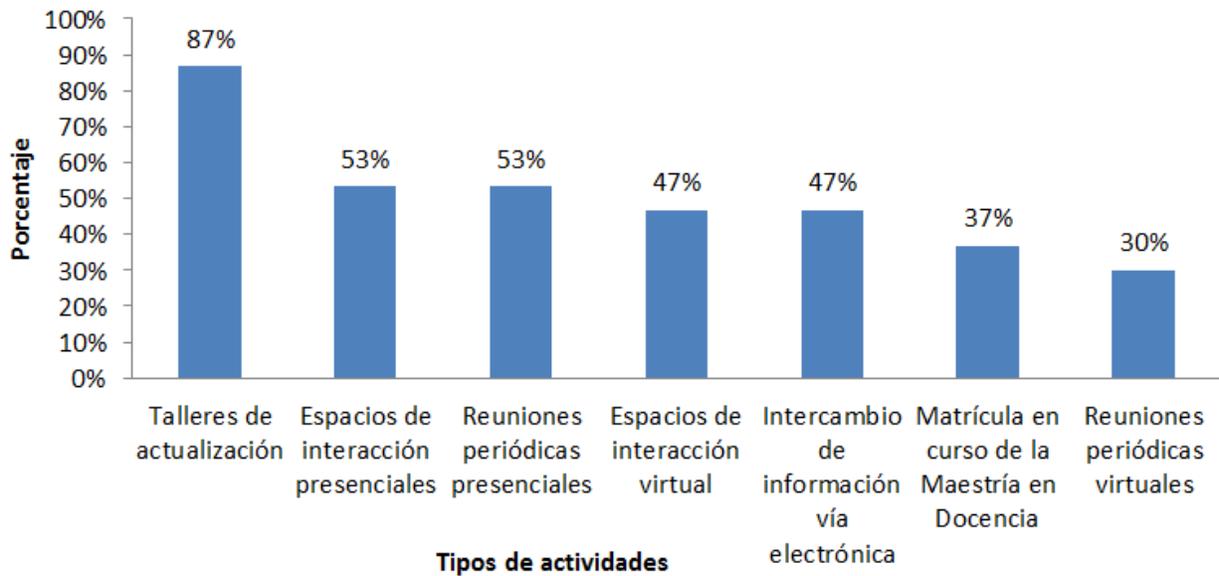
Figura 2: Herramientas metodológicas utilizadas en las capacitaciones de mayor valor para los docentes



Fuente: Elaboración propia, con base en información obtenida de los resultados de las encuestas aplicadas a docentes de ULACIT, 2014.

En cuanto a las actividades asociadas a la promoción de comunidades de aprendizaje, la figura 3 muestra que la primera opción seleccionada por los docentes correspondió a la realización de talleres de actualización, con el 87% de las menciones y, en segundo lugar, se mencionó la realización de actividades tipo reuniones o espacios de interacción que pueden ser tanto físicos como virtuales, los cuales obtienen valores entre el 47% y el 53%. Las siguientes opciones consideradas corresponden al intercambio de información por medios electrónicos con un 47%.

Figura 3: Tipos de actividades para la promoción de comunidades de aprendizaje



Fuente: Elaboración propia, con base en información obtenida de los resultados de las encuestas aplicadas a docentes de ULACIT, 2014.

En lo que respecta a la identificación de los principales elementos que deben considerarse en el diseño de actividades de capacitación, los docentes tal y como lo muestra la figura 4, catalogaron el horario como el principal elemento, con un 87% de menciones; el segundo elemento con mayor número de respuestas fue la calendarización de la actividad, con un 63% de menciones; otros aspectos mencionados en menor medida fueron la modalidad de la capacitación, el patrocinio o apoyo de la Facultad y la calidad del material didáctico o de los contenidos por desarrollar.

Figura 4: Elementos a considerar en el diseño de actividades de capacitación



Fuente: Elaboración propia, con base en información obtenida de los resultados de las encuestas aplicadas a docentes de ULACIT, 2014.

Dentro de los aspectos de tipo organizativo que se deben considerar en los programas de capacitación, se tiene que el primero está relacionado con la gratuidad de los cursos, con un 77% de respuestas de los docentes y, en segundo lugar, el que los cursos u ofrecimientos de actualización sean brindados de manera periódica, con un 73%.

Por último, el 100% de los docentes consideran conveniente la existencia de un plan anual de actualización, y dentro de las principales argumentaciones asociadas a su existencia están: la mejora de las capacidades docentes y el hecho de ser calendarizado posibilita organizar agendas y obligaciones para su asistencia.

Discusión

Los resultados muestran que un 80% de los docentes que atendieron la encuesta participan en actividades de capacitación, lo cual se considera importante, sin embargo dado que cerca del 50% de los docentes no respondieron la encuesta, no se podría señalar si la asistencia de docentes a nivel de facultad en actividades docentes es significativa o no.

La universidad, con el fin de asegurarse en todo momento de disponer de docentes con las competencias necesarias, debe procurar diseñar actividades de capacitación constantes en el tiempo y sobre todo generen en el docente, a partir de su asistencia, nuevas ideas, técnicas o actividades para implementar en sus labores académicas y, a partir de ello, asegurar niveles óptimos de calidad educativa, dado que las demandas académicas actuales exigen y requieren la apropiación continua de los conocimientos más actualizados en los ámbitos en los cuales se desarrollan los contenidos académicos.

El estudio además evidencia cómo los docentes encuestados señalan como principales aprendizajes adquiridos, aquellos relacionados con habilidades de tipo pedagógico en temas como: procesos de planificación de la enseñanza-aprendizaje y el diseño de las actividades de enseñanza, ambas habilidades van a permitirle detectar dificultades u obstáculos que se vayan a presentar en el proceso de aprendizaje de los alumnos, así como también a detectar los errores u omisiones que se puedan cometer en la clase.

Al respecto de la mención de las habilidades pedagógicas como las principales señaladas, es importante indicar que se hubiese esperado un mayor número de respuestas, asociadas a saberes de tipo social, dada la interacción que se genera en el proceso educativo entre docente y estudiantes; dentro de las habilidades sociales mencionadas están el establecimiento de relaciones sociales o la gestión de trabajos en grupo; estas ocuparon la quinta y sexta posición,

las habilidades de tipo tecnológico ocuparon la cuarta posición y no se mencionan los saberes de tipo investigativo.

La identificación que hacen los docentes acerca de la adquisición de saberes de tipo pedagógico y social hacen palpable el reconocimiento de que todo docente debe ejercer constantemente procesos de reflexión, de interiorización de lo aprendido y de activación de nuevos retos para que los estudiantes construyan por sí mismos su aprendizaje y sus criterios en ambientes y con situaciones favorables, tanto dentro del salón de clase como fuera de él, y los cuales deben complementarse con los saberes tecnológicos, esto para el uso adecuado de las tecnologías de información y comunicación que forman parte actual de los procesos educativos universitarios.

Las herramientas metodológicas que catalogan como más apropiadas son el diseño de las actividades de enseñanza las cuales hacen referencia al saber hacer, ello se materializa en el salón de clase a través de las actividades, procesos, asignaciones y exposiciones utilizadas para la presentación de los contenidos programáticos por desarrollar. Este diseño de actividades se relaciona, además, con la indicación como primera herramienta del diseño de casos que hacen los docentes en la encuesta, dado el potencial de este, a partir de su aplicación en contextos reales.

Sobre las actividades relacionadas con la promoción y construcción de verdaderas comunidades de aprendizaje, a partir de las cuales puedan generarse sinergias para el proceso de autoaprendizaje y aprendizaje colectivo, la principal mencionada fue la realización de talleres de actualización, con un 87% de respuestas, lo cual deja ver la importancia que le reconocen los docentes a la actualización de conocimientos, técnicas y actividades. En cuanto a la forma en la cual esos talleres se van a realizar, las respuestas no son uniformes, por cuanto se dispone de algunas con porcentajes muy similares a las actividades de tipo presencial y de tipo virtual. Lo

que evidencia un hallazgo importante en cuanto a que la forma en la cual se desarrolla la capacitación no es un elemento contundente para el diseño de las actividades.

Si bien se reconoce la importancia de la virtualidad como un método de enseñanza, a partir del cual se fomenta el auto-aprendizaje y la optimización del tiempo y espacio, se debe también señalar que las actividades presenciales son un mecanismo idóneo para el fortalecimiento de las relaciones y la construcción de lazos profesionales, así como el fomento de comunidades de aprendizaje.

Es interesante además notar cómo la mención de los programas de Maestría en Docencia como una facilidad existente en la universidad y a la cual se le da importancia en las facultades a través del envío de comunicados para fomentar la matrícula, fue señalada únicamente por el 37% de los docentes, lo cual podría deberse a que la matrícula en un curso requiere un mayor nivel de inversión en tiempo y dinero, que los docentes podrían no querer realizar, por cuanto los talleres como actividad de aprendizaje tienen la particularidad de ser de corta duración en cuanto al número de horas y estructurados para el abordaje de tópicos o temas puntuales, no así la Maestría cuyos cursos duran cuatro meses y abordan temas generales.

Los principales elementos que deben considerarse en el diseño de dichas capacitaciones son el horario y la calendarización, lo cual es consistente con el tipo de docente que recibe la universidad, el cual generalmente trabaja durante el día y realiza su labor docente en la noche. Además, se señala en las respuestas que resulta necesaria la promoción de un plan de capacitación anual que incluya diversas opciones sobre temas y modalidades de capacitación, para que, de esa manera, puedan los docentes agendarla y procurar su participación.

Dentro de las limitaciones de la investigación que resultan relevantes de señalar están la ausencia de un perfil docente que define cuáles son las competencias o habilidades de las que debe disponer para ejercer como docente.

Otra limitación correspondió a la no participación en la encuesta de cerca de la mitad de los docentes, lo cual imposibilita disponer de un mayor número de opiniones para darle mayor validez en los hallazgos y conclusiones.

Conclusiones y recomendaciones

A partir de los hallazgos de las encuestas, se evidencia que los docentes hacen uso de los aprendizajes facilitados en las actividades de capacitación y, dentro de las competencias que más relevancia tienen para su desempeño docente, están la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje y el diseño de actividades de enseñanza, ambas asociadas a saberes de tipo pedagógico; en siguiente orden se mencionan el desarrollo de estrategias de evaluación y el uso de las tecnologías, todas ellas habilidades que se fomenta utilizar en modelos constructivistas como los que promueve ULACIT. Dado lo anterior, se le plantea a la universidad el reto de mantener siempre presente, en la dinámica de capacitación docente, los alcances del constructivismo en el diseño de las actividades educativas.

Las competencias de tipo social e investigativas son muy poco citadas por los docentes, lo cual abre una oportunidad importante en el ámbito académico para promover actividades que les posibiliten adquirir destrezas de este tipo, toda vez que el proceso educativo se lleva a cabo con personas y aspectos como expresión corporal, uso del lenguaje, trabajo en equipo y procesos de investigación, las cuales son parte de las habilidades que los docentes deben promover en sus estudiantes, a partir de los marcos conceptuales educativos vigentes.

Los docentes refieren, como principal actividad, del fomento de comunidades de aprendizaje, el desarrollo de talleres de actualización cuyo eje principal requiere la realización de actividades de tipo práctico. Dada esa particularidad, es relevante disponer entonces en su diseño, tanto de contenidos relevantes y actualizados, como de criterios óptimos para la evaluación de los aprendizajes docentes, para con ello; además, asegurar tanto la oportuna adquisición de competencias y destrezas, como la rentabilidad social y económica que actividades de este tipo deben evidenciar en el salón de clase, de acuerdo con los volúmenes de recursos que se van a invertir en dichos procesos.

El principal aporte de esta investigación está en evidenciar que los docentes sí consideran importante la capacitación recibida, pues la asistencia a actividades de este tipo es alta, al igual que la aplicación de los conocimientos adquiridos en las mismas; ello plantea la necesidad para la Facultad, de disponer siempre de manera constante y periódica de una oferta de actividades de capacitación en diferentes modalidades y horarios para atender las diversas necesidades de los docentes. Dichas actividades de aprendizaje promovidas por la Facultad deben procurar que el docente adquiera diversas estrategias para la adquisición y mejoramiento de todas las competencias que su labor requiere.

A partir de los hallazgos, se recomienda en futuras investigaciones desarrollar el tema de la definición de las competencias profesionales que debe tener un perfil docente de la Facultad de Ciencias Empresariales de ULACIT.

Referencias

- Avalos, B. (2006). Currículo y desarrollo profesional docente. *Revista PRELAC No 3*. Recuperado de http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=9813&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Blanco, S. (2008). Reflexiones necesarias para una capacitación dirigida a docentes en la actual universidad cubana. *Revista Pedagogía Universitaria*, 8, 122-128.
- Calvo, X. (2012). Las competencias profesionales de la persona docente: capacidades requeridas para enfrentar las oportunidades y retos que el contexto le demanda. *Revista UMBRAL No 30*. Recuperado de http://www.colypro.com/revista_umbra/umbra_ xxx.pdf
- Comisión Europea (2013) *Recomendaciones para la mejora de la calidad de la enseñanza y el aprendizaje*. Grupo de Alto Nivel sobre la Modernización de la Enseñanza Superior. Recuperado de http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-554_es.htm
- Dondi, O. Hidalgo, A. Miranda, K y Zamora, M (2014). *Proyecto de capacitación docente*. Trabajo final del curso de Diseño y evaluación de proyectos de desarrollo del II Cuatrimestre del año 2014.
- Estévez-Nenninger, E. H, Valdés-Cuervo, A. A., Arreola-Olivarría, C. G., & Zavala-Escalante, M. G. (2014). Creencias sobre enseñanza y aprendizaje en docentes universitarios. *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 6 (13), 49-64.
- Esteban, R y Menjívar, S. (2011) Una mirada internacional a las competencias docentes universitarias. *Colección Educación Universitaria*. ICE-UB
- Gallardo, G y Reyes, P. (2010). Relación profesor-alumno en la universidad: arista fundamental para el aprendizaje. *Revista Calidad en la Educación*, 32, 78-108
- González, R. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de Educación*, 43 (6), 1-14.

Gorrochotegui (s.f.). Compromisos de la docencia universitaria. *Revista Educación y Educadores*, 8, 105-121

Jarauta, B. y Medina, J. (2008). Saberes docentes y enseñanza universitaria. *Revista de Estudios sobre Educación*, 22, 179-198.

Pogré, P (2006) *Currículo y docentes. Ponencia presentada en el contexto de la Segunda Reunión del Comité Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC)*. Recuperado de http://lidiacarol.files.wordpress.com/2007/11/curriculo_docentes_paula_pogre.pdf

Pogré, P (2012) Formar docente hoy, ¿Qué deben comprender los futuros docentes? *Revista Perspectiva educacional*. 51, disponible en Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333328167004>

Programa Estado de la Nación. (2013). *La evolución de la educación superior*. En P. E. Nación, Cuarto Informe Estado de la Educación (págs. 197-251). San José. Costa Rica. Programa Estado de la Nación.

Torello, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Revista de currículum y formación del profesorado*. Vol. 15, 3. Recuperado de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev153COL1.pdf>

Segura, S. (2012). *¿En qué medida el sistema de evaluación que se utiliza en los cursos de la carrera Enseñanza y Traducción del Inglés de la ULACIT está de acuerdo con la Enseñanza para la Comprensión EpC*. Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. (ULACIT). Maestría en Currículum y Docencia Universitaria. Proyecto de Estudio Independiente. San José, Costa Rica.

ULACIT (s.f.). *Manuel de políticas y normas del régimen docente*.

UNESCO (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo*. Recuperado en: http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf

Vargas, E. (2013). *La relación de los desempeños finales de los cursos del III cuatrimestre 2012 y del I cuatrimestre 2013 de la maestría de Currículo y Docencia Universitaria de ULACIT con las características en el modelo de la Enseñanza para la Comprensión*. Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología. (ULACIT). Maestría en Currículum y Docencia Universitaria. Proyecto de Estudio Independiente. San José, Costa Rica.