**LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL DOCENTE EN LA CARRERA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL EN LA MODALIDAD A DISTANCIA EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE DURANGO.**

**Ing. José Emilio Valdivia Barragán.**

**emilio\_itni@hotmail.com**

**M. en P. Yaneth Soto Ruíz.**

**sotoruizyaneth@yahoo.com.mx**

***INSTITUTO SUPERIOR PARA LA ACTUALIZACIÓN MAGISTERIAL Y EJECUTIVA***

**Resumen:**

El presente trabajo de investigación surge a partir de laborar en el Instituto Tecnológico de Durango en la modalidad a distancia en donde se percata de la poca capacitación profesional que se oferta a los docentes que laboran ahí, y se vislumbra la necesidad de ofrecer una educación de calidad, así lo demanda una sociedad en constante cambio y un sector industrial el cual exige resultados inmediatos de los profesionistas egresados de esta institución educativa.

La investigación se aborda desde un enfoque cualitativo de investigación acción presentando una propuesta de un modelo de capacitación y desarrollo al personal docente del Instituto con el fin de contribuir a formar profesionales eficientes y pretendiendo que con la implementación del modelo se amplíe el grado de conocimientos del docente, mejore el nivel de enseñanza, incrementando así el prestigio de la institución y favoreciendo al sector estudiantil en recibir una enseñanza más eficiente y competitiva.

Palabras Clave: Capacitación, profesionales eficientes, propuesta, conocimientos docentes.

**Una aproximación a la capacitación profesional**

La capacitación profesional debe ser una herramienta a la cual todo docente debe tener acceso para mejorar su desempeño profesional; se define como la formación destinada a dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de una persona o para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

Pueden existir infinidad de causas por las cuales los docentes no tienen capacitación profesional, como el que los directivos no estén involucrados, falta de tiempo de los docentes para buscar información, el factor económico, falta de permisos para asistir a capacitación, desmotivación, desinterés, etc.

La capacitación docente permitirá al profesor provocar la reflexión crítica sobre lo que hace en el aula, lo que enseña, cómo lo enseña y cómo los estudiantes aprenden. Un profesional crítico, reflexivo de su propia práctica, tiene necesariamente que investigar desde su principal escenario de actuación profesional que es el aula.

**Justificación**

El Instituto Tecnológico de Durango, se encuentra en la necesidad de ofrecer una educación de calidad, así lo demanda una sociedad en constante cambio y un sector industrial el cual exige resultados inmediatos de los profesionistas egresados de esta institución educativa.

**Objetivo general:**

Analizar y conocer el grado y la frecuencia que tienen los profesores asesores y profesores tutores en la capacitación profesional en el departamento de Ingeniería Industrial en la modalidad de Educación a Distancia del Instituto Tecnológico de Durango para un mejor desempeño en las aulas.

**Objetivos específicos:**

* Tener presente y actualizado el dominio de los contenidos formativos para un mejor desempeño en las aulas por parte de los profesores del departamento de Ingeniería Industrial en la modalidad de Educación a Distancia.
* Reconocer a la capacitación como una forma de actualización y de mejora y valorarla como una fuente que contribuye a un aceptable desempeño en las aulas, y como consecuencia a mejorar la calidad en la educación.
* Conocer la situación que posee el Instituto Tecnológico de Durango, en cuanto a la capacitación de los profesores e identificar si éstos tiene formación docente y su utilidad práctica.

**Antecedentes**

Algunas de las actividades realizadas por diferentes instituciones e investigadores, tienen un enfoque muy similar a la investigación realizada, inclusive presentan de una u otra forma un enfoque parecido; la Universidad Iberoamericana que se encuentra en el Distrito Federal, la cual tiene convenios de vinculación con empresas que brindan a los alumnos la oportunidad de usar sus instalaciones para visitas, proyectos de mejoras y prácticas profesionales. Algunas de la empresas son: Volkswagen, Marínela, Unilever, Clevite, Banco de México, Kraft, Grupo Modelo y Bimbo. Esta escuela tiene convenios con más de 50 empresas, 1000 alumnos las visitan semestralmente y 150 realizan prácticas profesionales y proyectos específicos de diseño y aplicación; un gran número de becarios son solicitados entre alumnos de 5to semestre de Ingeniería Industrial, lo cual ayuda al estudiante a elevar la calidad de la educación y se ve reflejado en los concursos en los que participan los alumnos. *(Universidad Iberoamericana, 2010).*

Medina (1995) puntualiza que al existir innovación curricular requiere que los docentes busquen mejorar profesionalmente cuando el trabajo en el aula es el núcleo de la acción curricular, pero en relación y armonía con las innovaciones curriculares generales del centro, departamento y ciclos: sin innovación no se consolida la formación, más sin formación es impensable la toma de conciencia y práctica innovadora.

## Conceptualización de capacitación profesional

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

*“Es la formación destinada a dar suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo” (S. T., 2000).*

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de prácticas o mejor aún, combinando los dos.

“Cuando se hace capacitación se ejerce una acción para el aquí y ahora; mientras que el desarrollo conlleva una idea de futuro, de planificación a largo plazo, la capacitación prepara para el puesto actual, el desarrollo prepara para el puesto proyectado a mediano y/o largo plazo.” (Aquino, 1999)

“La capacitación es un proceso intermedio que, en la forma más o menos directa, apunta a lograr a que quienes trabajan con la excelencia que el sistema requiere; es un servicio interno de la organización que se cumplirá bajo cualquier forma cada vez que alguien deba conocer una tarea, desarrollar una habilidad o asumir una actitud.” (Blaque, 1999)

“La acción tendiente a proporcionar, desarrollar y perfeccionar las aptitudes de una persona, con el propósito de prepararla para que se desempeñe correctamente en un puesto de trabajo o actividad laboral. Se relaciona con el área cognoscitiva”. (Reza, 1994).

En ciertas ocasiones la finalidad de la capacitación profesional es dar una competencia adicional al docente para ejercer otra preocupación a fin o complementaria de la que posee, también pueden ayudar al empleado a lograr un ascenso. Existen personas que buscan capacitación para obtener un mejor puesto, cuando este ascenso debiese darse por las aptitudes, actitud y la experiencia de las personas, pues se supone que un empleado entre más tiempo tiene trabajando es mejor, cosa que no siempre ocurre.

Objetivos de la Capitación:

* Incrementar la productividad.
* Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
* Facilitar la supervisión del personal.
* Proporcionar a la empresa recursos humanos calificados en conocimiento, habilidades y actitudes.
* Mantener a los ejecutivos y empleados actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información.
* Lograr cambios comportamentales del empleado para mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa y condiciones de trabajo satisfactorias.

Funciones de la capacitación:

* Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
* Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.
* Perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo.

Un Sistema de Capacitación Docente será el mecanismo necesario para el logro de un maestro profesional y reflexivo entre otros aspectos, éste permitirá al docente compartir con sus propios colegas y con otros actores del proceso educativo (directores, supervisores y especialistas) sus experiencias de trabajo, las analizara y se enriquecerá a través de un movimiento pendular que vaya de la práctica hacia la teoría pedagógica y viceversa.

Un problema actual en las aulas universitarias, es la concepción de lo que hemos creído que es lo correcto en la educación durante decenios; los profesores son asumidos como administradores de un conocimiento terminado, que se fragmenta en áreas de conocimiento, para dárselo a los estudiantes en pequeñas dosis, durante ciclos. Este esquema ya no funciona debido a que en primero lugar existe una superabundancia de información en las fuentes y una extrema escasez de información relevante; y por otro, que el ser humano ha progresado en el manejo del conocimiento y que éste no es estático, que a su vez requiere de la búsqueda y el hallazgo de nuevo conocimiento.

El actual desarrollo de la tecnología en la informática obliga a la sociedad a elaborar más instrumentos, lo que a su vez requiere de la elaboración de habilidades nuevas y distintas, que conformen a un individuo capacitado para responder a las exigencias del presente y del futuro inmediato.

El requerimiento de mayores conocimientos de los individuos, debido a que las economías y las formas de producción en el mundo se están transformando; donde la producción masiva, de alto volumen abre paso a la producción de alto valor, que se acerca más a las necesidades específicas y se aleja de la media de las necesidades colectivas; va a obligarnos a contemplar en la educación el desarrollo de habilidades mentales, que no se logran con los materiales convencionales y con el currículum tradicional del sistema educativo contemporáneo.

Los sistemas modernos de enseñanza deben incluir la reflexión y la creación de pensamiento, alejándose de la búsqueda de operatividad, de funcionalismo, de pragmatismo, de la frialdad y del alejamiento de la conversación. Las personas deben aprender, mientras más pronto mejor, a ordenar las tecnologías que hay en su medio y ponerlas a su servicio, para la satisfacción de sus necesidades y para su supervivencia.

**Metodología:**

Esta investigación se desarrolla bajo un enfoque cualitativo. “Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas; implica la utilización de una gran variedad de materiales que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas”. (Rodríguez 1996).

El método es de investigación acción que considera la situación desde el punto de vista de los participantes, describirá y explicará “lo que sucede” con el lenguaje del sentido común que la gente usa para describir situaciones sociales en su vida cotidiana, además es una investigación participativa y se destaca por producir conocimiento y acciones útiles para un grupo de personas; por otra, que la gente se empodere/ capacite a través del proceso de construcción y utilización de su propio conocimiento” (Rodríguez 1996).

**Propuesta**

La educación de calidad es una exigencia de los tiempos actuales, la producción de conocimientos es tan importante como la producción de bienes y otros servicios; y ésta es deseable para sus niveles y modalidades, pues ella tiene entre sus objetivos la formación de cuadros profesionales para satisfacer las necesidades sociales en el más amplio sentido del término.

Con el fin de contribuir al objetivo principal del Tecnológico el cual es formar profesionales eficientes, se presenta la propuesta de un modelo de capacitación y desarrollo al personal docente del Instituto, el cual contiene: concepto, importancia, objetivos, ventajas, ámbito, instrucciones para su uso, normas de actualización, contenido del modelo de capacitación y desarrollo integrado por un plan de capacitación para el desarrollo profesional del docente universitario.

Se pretende que con la implementación del modelo se amplíe el grado de conocimientos del docente, mejorar el nivel de enseñanza, incrementando el prestigio de la institución y favoreciendo al sector estudiantil en recibir una enseñanza más eficiente y competitiva.

Se trata de aportar al Instituto Tecnológico de Durango un instrumento que sirva de guía para sistematizar el proceso de capacitación y fortalecer el desarrollo profesional docente.

Facilitar los procesos de actualización del personal que implique cambios de actitudes y hábitos.

Apoyar técnicamente al personal docente sobre evaluación de aprendizaje.

Estimular a los docentes a que se incorporen activamente a la formación continua.

Proporcionar al docente un modelo que le permita observar y evaluar su propio desempeño y el de la institución.

Fortalecer a los docentes en el área de actualización.

El modelo contiene información detallada sobre la metodología que se aplicará en el proceso inicial de capacitación para solventar las necesidades prioritarias encontradas en la investigación. Asimismo se facilitan formularios diseñados que serán utilizados posteriormente con el fin de descubrir necesidades de capacitaciones sucesivas para efectos de programación.

Es de gran importancia considerar la aplicación de un modelo de capacitación y desarrollo a través de la elaboración de planes específicos de acción que lleven secuencia lógica y oportuna de las fases del proceso de capacitación.

Consiste en la elaboración de un diagnóstico de necesidades de capacitación y desarrollo, el establecimiento de objetivos, políticas programas y un estimado del presupuesto con el fin de satisfacer dichas necesidades y mejorar el nivel de desempeño del personal.

Los programas de capacitación deben contener los aspectos: contenidos programáticos, actividades del capacitador y capacitando, tiempo, metodología, recursos; a continuación se desarrolla el programa de capacitación y desarrollo del personal docente del Instituto.

**Organización de capacitación y desarrollo**

Es la estructuración de todos los elementos necesarios para realizar los eventos de capacitación y desarrollo, tomando en cuenta niveles jerárquicos, la estructura organizativa del comité de desarrollo y capacitación, capacitadores y los docentes a quienes va dirigido.

Jefe de recursos humanos

Representante del sector docente de la carrera de Ing. Industrial

|  |  |
| --- | --- |
| **Nombre del puesto** | **Funciones** |
| Jefe de recursos humanos | -Responsable de la coordinación e implementación del plan de capacitación y desarrollo.  -Difunde líneas y estrategias de programación.  -Revisa y aprueba los materiales de apoyo.  -Selecciona el capacitador más idóneo según curriculum. |
| Representante del sector docente de la carrera de Ing. Industrial | -Establece costos presupuestarios.  -Tendrá como función principal lograr la aprobación de los costos de la capacitación o coordinar mecanismos de financiamiento.  -Sugiere candidatos capacitadores de acuerdo a su conocimiento y experiencia.  -Propone y ejecuta planes de acción.    -Planifica, revisa y evalúa el desempeño del docente.  -Prevee los requerimientos de capacitación.  -Evaluar la calidad de las capacitaciones. |

Para la ejecución de la capacitación deben revisarse los perfiles del capacitador y del personal a capacitar, la adecuada programación en base a las necesidades, el uso de equipo y material de apoyo suficiente, entre otros; a fin de asegurar la efectividad del plan.

Al finalizar un evento de capacitación y desarrollo se debe verificar el nivel de aprendizaje de las personas participantes con el fin de realimentar sus conocimientos y evaluar el desempeño del capacitador, para ello se utilizan instrumentos de evaluación, asimismo obtener información relacionada con el costo-beneficio de la capacitación y registrar la asistencia de personal en capacitación.

Es indispensable darle seguimiento a la capacitación realizando acciones que verifiquen que se lleven a la práctica docente los conocimientos adquiridos.

Posteriormente se presenta una síntesis de los componentes, personas involucradas para su aplicación enmarcadas en la siguiente matriz:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Proceso de Capacitación** | **Planeación** | **Organización** | **Ejecución e Implementación** | **Evaluación o Control** |
| Estrategias | Plan de Acción    Plan de capacitación y desarrollo.  Detección de necesidades de capacitación  Programas de Capacitación y desarrollo | Estructura y funciones del comité de capacitación y desarrollo propuesto | Perfil de capacitandos  Temas a desarrollar | Evaluación de los capacitandos  Evaluación de los capacitadores.  Registro de asistencia de personal |
| Personas para realizar cada componente | Comité de capacitación y desarrollo | Jefe de Personal | Docentes  Coordinador de Comité de Capacitación  Autoridades Académicas | Jefe de Personal Docentes  Decanos |

**Referencias bibliográficas.**

Alarcón, Nancy y Ricardo Méndez “Calidad y Productividad en la docencia de la educación superior”. <http://www.monografias.com/trabajos15/calidad-en-educacion/calidad-en-educacion.shtml>, 24 de Agosto de 2014.

Arrula Carribero Adriana, “Capacitación y desarrollo” Junio de 2002 <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/capydesarrollo.htm>. 20 de Diciembre de 2014.

Casillas, Miguel *"Notas sobre el proceso de transición de la universidad tradicional a la moderna. Los casos de la expansión institucional y la masificación"* en Revista Sociológica, Año 2 No. 5 Otoño, 1987.

Campdesuñer Moreno, Ileana. Consideraciones para una enseñanza de calidad en Ingeniería”. 2007. Revista Pedagógica Universitaria. Vol XII No. 1. <http://revistas.mes.edu.cu/pedagogia-universitaria/artículos/2007/1/189407103.pdf>

Centeno Beltran “Educacion a nivel superior copia 2” S/F <http://virtual.oteima.ac.pa/course/category.php?id=5>. 23 de Agosto de 2014.

Diario Oficial “Convocatoria 2008 para el otorgamiento de reconocimiento a profesores de tiempo completo con perfil deseable para universidades públicas estatales e instituciones afines”. domingo 30 de Diciembre de 2007. [http://promep.sep.gob.mx/convocatorias//reconperfil.pdf](http://promep.sep.gob.mx/convocatorias/reconperfil.pdf). 19 de Agosto de 2014.

García Calleja, Javier “Caracteristicas de un buen profesor” 21 de Febrero de 2007 <http://mitarima.wordpress.com/2007/02/21/caracteristicas-de-un-buen-profesora/>. 29 de Agosto de 2014.

Gómez Alejandra Paula “Un aporte sobre calidad en educación”. <http://www.educar.org/articulos/calidadeneducacion.asp>, 15 de Agosto de 2014.

Hawes B Gustavo y Oscar Corvalán V. “Proyecto Mecesup Tal 0101”. 2005. Documento de trabajo 1/2004.

Martínez Isidro Martín, “Necesidades de capacitación y formación del docente”. 28 Agosto 2007.

Porter, Luis "Situación actual de la Educación Superior" Trabajo presentado en el seminario "Perspectivas de la Educación Superior para el año 2000", Febrero de 1994. México.

Reimi M. Maria. “Prototipo Informático para la Evaluación de la Calidad de la Educación Superior”.

Rodríguez Estrada Mauro. Formación de instructores. México: McGraw-Hill, 1991 pp. 164, 165.

Rodríguez Gómez Gregorio, Javier Gil Flores, Metodología de la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Granada (España). 1996.

Sanchez María de Lourdes “La autoevaluación de docente como medio para la actualización profesional” S/F

<http://www.monografias.com/trabajos55/autoevaluacion-docente/autoevaluacion-docente2.shtml>. 20 de Febrero de 2011.

Secretaria de Educación Pública. “Formación y actualización profesional S/F <http://educacionespecial.sepdf.gob.mx/formacionactualizacion.aspx> 20 de Enero de 2009.

Siliceo Aguilar, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. 4ª edición. México: Limusa.

Siliceo Aguilar, Alfonso. Op. cit p.30.

Solana Fernando. Que significa calidad en la educación. México, Editorial Limusa, 2002. p. 37.

Infante Espinosa Elvia y Calderon Rebeca. “Gestión y Estrategia”. No. 10 Edición de aniversario. Julio-Diciembre de 1996. México.

Werther, William B. y Keith Davis. Administración de personal y recursos humanos. 5ª. Edición. México: McGraw-Hill, 2000. p 245.

**REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.**

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/Definicion%20de%20los%20terminos%20capacitacion%20y%20desarrollo.htm>

<http://nolycarrillo.jimdo.com/unidad-1/concepto-de-capacitaci%C3%B3n/>

<http://www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac.shtml#ixzz39S9KRt4h>

<http://xxxturismoxxx.blogspot.mx/2010/03/conceptos-de-calidad-segun-diversos.html> 29 de Marzo de 2010. 9 de Septiembre de 2014.

<http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/chile_doc.pdf>