

LA CAPACITACIÓN EN EL MODELO SEMIPRESENCIAL. María Emilia Sainz Pérez. Profesora asistente de la SUM. Maestrante de la UCLV. niuri@uclv.edu.cu Sede Universitaria Camajuaní (SUM) Villa Clara 2010.

Resumen

El presente artículo es el resultado de la revisión de bibliografías actualizadas sobre la concepción de capacitación en sentido general y llevada hasta la capacitación del alumno ayudante en condiciones de semipresencialidad, definida por la autora como el proceso planificado que debe ser continuo y con los recursos necesarios para enfrentarlo en el tiempo establecido, donde no se afecte su pregrado, basado en sus necesidades reales y prospectivas orientado a la adquisición en conocimientos y habilidades para elevar la efectividad en su desempeño docente. Se exponen varios criterios extraídos de diferentes autores, que permite al lector diferenciar y ampliar términos, que son en ocasiones visto desde el mismo significado. Este empeño puede servir como marco teórico para incentivar la realización de investigaciones docentes en condiciones de semipresencialidad.

Introducción

El Centro de Estudio de la Educación de la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas ha diseñado programas de capacitación y entrenamiento con una visión más realista y contextualizada a partir de lo que demandan las sedes universitarias, sentando así presupuestos metodológicos y didácticos. (Ruiz, 2003; Perdomo, 2004; Luján 2005 en Mendoza 2005).

Con la creación de las sedes universitarias municipales (SUM) que ya superan la cifra de 1000, el proceso de formación se desarrolla en las cabeceras municipales y localidades donde residen los que estudian. La creación de estas entidades universitarias municipales ha tenido un significativo impacto en la vida y la transformación socio económica de los municipios, no sólo por rescatar para los estudios universitarios a una masa de alrededor de 360

000 estudiantes, sino por concentrar y *superar* a alrededor de 74 000 profesionales como profesores a tiempo parcial y llevar a las localidades los procesos sustantivos universitarios como el postgrado, la investigación y la extensión.

Es la semipresencialidad, en la Educación Superior cubana, la modalidad pedagógica que posibilita el amplio acceso y la continuidad de estudios de todos los ciudadanos, a través de un proceso de formación integral; la superación de los profesionales graduados en postgrados, diplomados y de los alumnos ayudantes en su preparación para ejercer docencia a la vez que continúan con su pregrado.

Los alumnos ayudantes, según la Resolución 210/2007 de Educación Superior en su Capítulo V, son aquellos estudiantes de alto aprovechamiento docente, previamente seleccionados en las carreras, tanto en las sedes centrales como en las sedes universitarias, que se distinguen por mostrar ritmos de asimilación más rápidos, aptitudes favorables para el aprendizaje de alguna o algunas disciplinas del plan de estudio y para la investigación científica o el trabajo de desarrollo técnico.

Dichos estudiantes serán capaces de realizar tareas complementarias a su plan de estudio, con el propósito de formarse como docentes o futuros investigadores, y así contribuir a satisfacer las necesidades de las universidades y los centros de investigación científica.

Estos alumnos necesitan capacitarse para ejercer como docente. Dicha capacitación debe sustentarse en fundamentos teóricos metodológicos, desde el enfoque dialéctico materialista; constar con documentos que faciliten su ejecución como son el programa del curso, las orientaciones metodológicas, las guías formativas y la bibliografía.

Por todo lo anterior este trabajo tiene la finalidad de:

Aportar un marco teórico sobre el término capacitación y definirlo desde las posibilidades del alumno ayudante.

Desarrollo

La Capacitación es un término muy tratado por diferentes autores como son:

Julia Añorga, et al (1995), en el glosario de términos de Educación Avanzada define la *capacitación* como " proceso de actividad de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado, que basa en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral, permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección. Tiene como componente fundamental la preparación y superación del graduado no solo en la rama en que se tituló sino en su habilitación como directivo, gerente empresario, etc."

Según los términos analizados en la Educación Avanzada nuestros profesionales realizan actividades de *auto superación* donde realizan una preparación general partiendo de una determinada formación para acometer nuevas tareas. Puede tener carácter libre cuando el interesado decide que va a estudiar o dirigido cuando las instancias superiores son las que determinan los contenidos y los objetivos.

Además la superación profesional posibilita a los graduados universitarios la adquisición y el perfeccionamiento continuo de los conocimientos y habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales. Esta proporciona la superación continua en los diferentes sectores y ramas de la producción en correspondencia con los avances de la ciencia, la técnica, el arte y las necesidades económicas y sociales del país con el objetivo de elevar la calidad y la productividad del trabajo de los egresados de la educación superior. Este tipo de superación no modifica el

título y tiene implícita a la auto superación que constituye una forma de materialización de la superación profesional. Todos estos procesos en su conjunto permiten la capacitación de los profesionales.

Estas formas de la *Educación Avanzada* conducen a la adquisición de la excelencia profesional y al mejoramiento de la calidad de la educación.

Pérez Fernández, M. (1994), considera la capacitación como la "actividad dirigida a preparar profesores (...) a partir de un proceso permanente de profesionalización pedagógica fundado en tres elementos básicos: del perfeccionamiento de la investigación en clase y del análisis de la práctica docente por los mismos profesores"

Según la Resolución 29, Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales, sobre capacitación. En el artículo 1, se denomina la capacitación como "el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso". En Pérez Mesa (2008)

Valiente Sandó en Mendoza, (2005), cuando reconoce que la "superación es un proceso, que tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones docentes o directivas, su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y humano, sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades, capacidades, y promover el desarrollo y consolidación de valores"

La autora define la capacitación de los alumnos ayudantes como el proceso planificado que debe ser continuo y con los recursos necesarios para enfrentarlo en el tiempo establecido, donde no se afecte su pregrado, basado en sus necesidades reales y prospectivas orientado a la adquisición en conocimientos y habilidades para elevar la efectividad en su desempeño docente. Los recursos necesarios en condiciones de semipresencialidad son el programa de capacitación, las orientaciones metodológicas, la guías formativas que se elaboran en correspondencia con el diagnóstico, además el texto básico y complementario.

En ella se eliminan los espacios entre el diagnóstico y la práctica de acciones transformadoras, contribuye a modificar los conocimientos y hábitos de los participantes, mejora la forma de comunicación y la toma de decisiones grupales, facilita que todos puedan expresar sus logros, deficiencias y necesidades. Se desarrolla el compromiso, solidaridad y la responsabilidad.

La concepción de Gallardo (2004), aclara sobre la recurrencia en el empleo por parte de la comunidad científica de los términos *formación*, *superación* y *capacitación* como equivalentes; sin embargo, señala que aun cuando exista cierta confluencia entre los mismos, ellos no son equivalentes: "cuando se habla de formación, no se hace referencia a aprendizajes particulares, destrezas o habilidades, sino a las regularidades del proceso educativo; es decir, expresa la dirección del desarrollo. La capacitación y la superación sí hacen referencias a aprendizajes particulares y, aunque las tendencias modernas no establecen verdadera distinción entre ambas, la primera tiene la intención fundamental de entrenar para la solución de problemas en el desempeño laboral; mientras que la segunda busca ampliar el horizonte cognitivo y cultural desde el punto de vista científico pedagógico de manera multi-aspectual con la intención de potenciar en el individuo el intelecto , el sentir y la actuación"

Conclusión: Este artículo proporciona elementos para un marco teórico en una investigación sobre capacitación, donde los referentes corresponden a personalidades de prestigio en el campo de la investigación científica de la UCLV, en su mayoría.

El proceso de capacitación es imprescindible para el logro exitoso de cualquier desempeño y donde la semipresencialidad facilita el tiempo disponible.

Bibliografía

1. Añorga, J. (2001). Educación Avanzada. Barcelona. Academia.
2. Añorga, J, et al. (1995). *Glosario de términos Educación Avanzada*. CENESEDA. La Habana.
3. Gallardo, T. (2004). *La educación en valores morales en el contexto empresarial a partir del vínculo universidad- empresa: hacia un modelo de superación a directivos*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, Villa Clara, Cuba.
4. Mendoza, J .A. (2005). *Propuesta de un Programa de Asesoramiento Psicopedagógico para la superación de tutores en el Modelo de Universalización*. En soporte digital.
5. Pérez Fernández, M. (1994). *Las tareas de la profesión de enseñar. Práctica de la racionalidad curricular. Didáctica aplicable*. Madrid. Editores, S A.
6. Pérez Mesa, O L. (2008). *Estrategia de capacitación para los tutores en el perfeccionamiento de la orientación profesional de los profesores en formación inicial en la microuniversidad: "Combate de Río Hondo."*

SOCIEDAD DE LA INFORMACION

www.sociedadelainformacion.com

Edita:



Director: José Ángel Ruiz Felipe

Jefe de publicaciones: Antero Soria Luján

D.L.: AB 293-2001

ISSN: 1578-326x