
REVISIÓN

Programa de capacitación en didáctica y pedagogía para docentes sin perfil pedagógico del colegio de bachillerato Carmen Mora de Encalada de pasaje – El Oro – Ecuador.

Ing. Xiomara Edith Espinoza Reyes. [xespinoza_82@hotmail.com]

Colegio de Bachillerato Carmen Mora de Encalada de Pasaje - El Oro - Ecuador.

Ing. Ronald Eugenio Espinosa Nieto. [lboespinoza@gmail.com]

Colegio de Bachillerato Carmen Mora de Encalada de Pasaje - El Oro - Ecuador.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo: realizar una fundamentación normativa y teórica sobre la importancia de los procesos de formación y capacitación de los docentes, en especial de aquellos sin un perfil pedagógico, siendo la base que justifique la implementación de un programa de capacitación en el Colegio de Bachillerato Carmen Mora de Encalada Pasaje – El Oro. Desde la perspectiva normativa, se establece que el docente deberá contar con título de educación superior. Sin embargo, los profesionales cuyos títulos de tercer nivel no correspondan a los de ciencias de la educación tendrán un plazo máximo de tres (3) años para obtener un título en ciencias de la educación. Desde los aspectos teóricos, la capacitación docente es el proceso permanente de adquisición de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de sus labores educativas, siendo uno de pilares fundamentales para el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos.

Palabras claves: capacitación; formación; docente.

Recibido: 11/02/2019 | **Aceptado:** 24/11/2019

Training program in didactics and pedagogy for teachers without pedagogical profile of Carmen Mora de Encalada High School from Pasaje – El Oro – Ecuador.

Abstract

The present investigation has like objective: to make a normative and theoretical foundation on the importance of the processes of formation and qualification of the teachers, especially of those without a pedagogical profile, being the base that justifies the implementation of a training program in the Colegio de Bachillerato Carmen Mora de Encalada Pasaje – El Oro. From the normative perspective, it is established that the teacher must have a higher education degree. However, professionals whose third level degrees do not correspond to those of educational sciences will have a maximum period of three (3) years to obtain a degree in educational sciences. From the theoretical aspects, teacher training is the ongoing process of acquiring

knowledge, skills and values for the performance of their educational work, being one of the fundamental pillars for the improvement of the quality of educational systems.

Key words: training; formation; teacher.

Introducción

En la actualidad, las exigencias en un docente no se limitan a contar un título universitario, este es tan solo el primer paso ya que, en un entorno altamente cambiante, es indispensable una capacitación continua del maestro en sus actividades pedagógicas y didácticas, más aún en aquellos profesionales que han ingresado al magisterios en una formación en la carrera educativa, como lo exige la normativa ecuatoriana vigente.

La capacitación docente está orientada tanto a la actualización de contenidos, adquisición de competencias para la impartición de enseñanzas de calidad en el ámbito de la educación, así como la reflexión sobre la práctica pedagógica para generar respuestas eficaces y eficientes en el desarrollo de la práctica educacional.

El propósito del siguiente trabajo es fundamentar normativamente y teóricamente la importancia de los procesos de formación y capacitación continua de los docentes, en especial de aquellos que ha iniciado la carrera educativa sin un perfil pedagógico, siendo la base que justifique la implementación de un programa de capacitación en el Colegio de Bachillerato Carmen Mora de Encalada Pasaje – El Oro.

Desarrollo

La calidad educativa de un país es fundamental para lograr el desarrollo integral de los ciudadanos, sin ella no hay futuro ni posibilidades para un progreso sostenido de la sociedad. Uno de los pilares dentro de los sistemas educativos, es la figura del docente. Si se quiere mejorar de forma significativa la calidad educativa de un país, es importante atender al educador y los procesos para la formación de profesionales en la carrera de Educación. En este sentido, se hace necesario la adquisición continua de competencias pedagógicas y didácticas que afiancen el ejercicio de sus labores.

A pesar de la relevancia de la educación para las naciones, en la “última década del siglo XX se evidenció una situación crítica de la educación en especial en América Latina y el Caribe; siendo uno de los factores que incidieron en este hecho, los procesos de formación de profesionales para la educación (Cárdenas & Calixto, 2013), por tanto, era imprescindible mejorar la calidad formativa de los docentes, a fin de revertir en parte esta problemática,

debiendo entonces, que los gobiernos determinen políticas orientadas a dar soluciones efectivas en este ámbito. Es así que se llega al criterio de contar con:

Un profesor con conocimiento profundo de la ciencia que imparte, desde una gestión didáctica, además de los métodos de enseñanza que emplee, lo que implica un proceso para la formación de los profesionales, a través de diferentes disciplinas y/o asignaturas que constituyan un sistema de influencias pedagógicas, didácticas y metodológicas necesarias para el desarrollo de las habilidades, a través de los componentes académico, laboral e investigativo. (Cárdenas & Calixto, 2013)

En el Ecuador, durante el periodo de 1980 a 2006 la carrera docente se encontró en constante detrimento.

La formación inicial del docente estaba sin relación a las necesidades del país y la casi ninguna capacitación sistemática para los profesores en ejercicio llevó a la buena parte de ellos y ellas a un estancamiento profesional. Sumando a esto los bajos salarios, falta de políticas de estímulos y el pluriempleo, dieron lugar (con las excepciones del caso) a un grupo de profesionales desmotivado, mal capacitado. (2014)

Bajo estas circunstancias, con la entrada en vigencia de la Constitución del (2008), se coloca a la educación como una prioridad, con el propósito de mejorar su calidad en todos sus niveles, así como en sus distintos componentes que lo conforman, siendo uno de ellos los docentes. A nivel constitucional, el artículo 347 de la Constitución, establece que será responsabilidad del Estado fortalecer la educación pública; asegurando el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas.

Además, en el Artículo 349 de la Constitución, se indica que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Para instrumentalizar estos preceptos constitucionales, se expide la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), en adelante LOEI, que en el ámbito de los derechos de los docentes señala en su artículo 10 que se garantiza el acceso gratuito a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. Respecto a la carrera educativa, la Ley establece como requisitos:

- Ser ciudadano ecuatoriano o extranjero legalmente residente en la República del Ecuador y estar en goce de los derechos de ciudadanía;
- Poseer uno de los títulos señalados en esta Ley;
- Participar y ganar en los correspondientes concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes del sistema fiscal, entre otros.

En relación a los títulos reconocidos para ingresar a la carrera educativa pública, el artículo 96 de LOEI indica que se deberá contar con título de educación superior. Sin embargo, los profesionales cuyos títulos de tercer nivel no correspondan a los de ciencias de la educación en sus distintas menciones y especialidades tendrán un plazo máximo de tres (3) años para obtener un título de cuarto nivel en ciencias de la educación, caso contrario se dará por terminado su nombramiento provisional.

Para los profesionales con título de nivel técnico o tecnológico superior que no correspondan a los de Ciencias de la Educación, deberán aprobar programas de capacitación en pedagogía, didáctica y profesionalización docente de acuerdo al Reglamento de la presente Ley, caso contrario se dará por terminado su nombramiento provisional.

A través del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se establece que se debe evaluar si los títulos de los candidatos están relacionados con el nivel y la especialidad requerida (Art. 285), así como emitir la normativa correspondiente para viabilizar la participación de profesionales con títulos no docentes en los concursos de méritos y oposición. En estos casos, los ganadores de los concursos deben obligatoriamente inscribirse y participar en cursos de pedagogía y profesionalización docente, avalados por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional. (Art. 287)

Adicionalmente al marco normativo, en el Ecuador se estableció una estrategia que lleve a lo pragmático lo establecido en las leyes, a través del “Plan Nacional de Buen Vivir, en cuyo objetivo 4 plantea el fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, haciendo mención que la Educación es un medio para alcanzar el progreso y crecimiento personal (Sandoval, 2017). Bajo esta nueva política de Estado se fomentó procesos de educación con una visión orientada a la creación de una sociedad que con su voluntad y capacidades pueda hacer frente los retos de un entorno cambiante, donde el conocimiento, investigación y la innovación deben formar parte inherente del sistema educativo.

La realidad actual indica que, “respecto de los objetivos alcanzados del Plan, se evidencia que la educación pública ecuatoriana ha avanzado a niveles de alta calidad y excelencia”.

(Benalcázar, 2017). Uno de los factores que han incidido en esta situación, es el mejoramiento en la formación y capacitación docente.

Se entiende por formación y capacitación docente,

Como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función. Comprende el un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que ayudarán a consolidar las competencias que poseen los futuros docentes. Los profesionales deben saber que hoy en día tienen que diversificarse y hacer que su capital humano sea flexible. Eso significa que tienen que estar dispuestos a reinventarse a sí mismos rápidamente. (Chenche, Chenche, & Chenche, 2017)

Por tanto, la capacitación docente debe ser concebida como el proceso para incrementar el intelecto acerca de competencias en pedagogía y didáctica contribuyendo al desarrollo de sus capacidades analíticas y críticas, además de estar preparado para solucionar de problemas. Quiroz (2015) en su estudio acerca del fortalecimiento de la formación continua de los docentes, señala que la capacitación y actualización del profesorado tiene por propósito que éste obtenga un mejor dominio sobre los programas de estudio, recursos tecnológicos y destrezas metodológicas; consiguiendo una preparación que los convierta en profesionales reflexivos

Es decir, la capacitación deber ser integral y con la voluntad de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, más no para una simple recepción de conocimiento y acumulación de títulos. Es así que, Oxley & Rolón (2017), indica que los maestros son los gestores principales para hacer posible que los estudiantes obtengan un aprendizaje de calidad del entorno natural, por lo que es necesario que los docentes estén capacitados pedagógica y didácticamente para poder abordar con eficacia los contenidos que enseñan

La integralidad en la formación y capacitación docente hace referencia también a la creación de actitudes y valores. De acuerdo a Guapucal & Jaguandoy (2015) los docentes deben desarrollar capacidades para la convivencia y la tolerancia, el respeto al otro, la creatividad, la inserción en el mercado laboral, el ejercicio de la ciudadanía y la democracia.

Este conjunto de aprendizajes, son importantes en la actualidad, las cuales permiten capacitar al docente con una posición crítica hacia la lucha por una escuela sin exclusiones, más igualitaria, superando barreras y aceptando las diferencias no como problemas sino como un valor.

En términos generales la capacitación, ha sido pensada principalmente para el sector empresarial orientada a mejorar la productividad de la organización; sin embargo, esta tiene importantes impactos sociales que son aplicados en el ámbito educativo. La adquisición de conocimientos, destrezas y aptitudes no solo ayudan a perfeccionar el trabajo, sino también para su vida. Los beneficios de la capacitación de acuerdo a (Cota & Rivera, 2017):

- Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones.
- Favorece la confianza y desarrollo personal.
- Ayuda a la formación de líderes.
- Mejora las habilidades de comunicación y de manejo de conflictos.
- Ayuda a lograr las metas individuales.
- Favorece un sentido de progreso en el trabajo y como persona.
- Favorece la promoción hacia puestos de mayor responsabilidad.
- Hacer sentir más útil al trabajador mediante la mejora del desempeño.
- Mejora la comunicación entre grupos
- Proporciona un buen clima para el aprendizaje.
- Convierte a la organización en un entorno de mejor calidad para trabajar.

En el ámbito educativo, los procesos de capacitación y formación son un medio eficaz para el mejoramiento de la formación profesional de los docentes, por medio de ellos es posible un mayor dominio de los programas, recursos y metodologías de estudio, de ahí su importancia, en especial en maestros sin formación inicial en docencia, por ende, las instituciones educativas deben promover la formación y mejoramiento del desempeño de su equipo docente.

La falta de preparación y capacitación suele ser percibida por los estudiantes, reflejando su desinterés, desgano, aburrimiento e intolerancia, al evidenciar la poca capacidad para responder con solvencia las inquietudes de los alumnos, denotando en el profesional sin perfil docente la falta de planificación previa; teniendo presente que toda clase debería ser elaborada, pensada y planificada con anterioridad.

Considerando esta situación resulta indispensable que los maestros sin perfil pedagógico posean los conocimientos y dispongan de las herramientas necesarias para lograr tal propósito de forma satisfactoria. De esta forma Castillo & Miranda (2016) señalan que la capacitación docente debe estar estructurada bajo criterios lógicos y un estudio pertinente de los recursos didácticos, estableciendo objetivos y procedimientos, con el fin que el docente adquiera competencias pedagógicas que estimulen las destrezas de los estudiantes.

De igual manera Sandoval (2015) indica que la formación docente cumple la función de desarrollar competencias específicas para el ejercicio profesional en el área educativa en sus diferentes niveles y modalidades, siendo un factor importante para el mejoramiento de las labores de enseñanza.

De lo indicado se deduce que una condición fundamental del buen maestro es su compromiso con su formación, tanto en conocimiento como en los aspectos humanos. Una adecuada formación docente influye en la manera directa en ser y actuar de los alumnos. Además, la posibilidad de capacitarse permanentemente hace en el maestro que estos procesos de formación formen parte de su proyecto de vida consecuente con los principios de mejoramiento de la labor educativa.

En este contexto, Méndez (2014), indica que en el Ecuador se ha vivido un cambio significativo en lo que a educación se refiere, en la actualidad las unidades educativas fiscal o particular están en permanente búsqueda de estándares de calidad, lo que ha obligado que su cuerpo docente realice programas de formación y de capacitación, ya que éstos procesos permiten elevar la calidad del trabajo en el aula, beneficiando a los estudiantes, familia y sociedad en general. Por su parte Castillo, Ramírez & Sánchez (2016) plantean que: la formación docente debe ser un proceso integral de naturaleza continua, que requiere de un conjunto de políticas, planes, programas y proyectos que tengan por finalidad la actualización y mejora del nivel de conocimientos permitiendo un apropiado desempeño docente.

El estudio llegó a las siguientes conclusiones: a) Para establecer un programa de formación docente se debe partir del diagnóstico de las necesidades, además se debe considerar actividades de comprobación de resultados y de un seguimiento del proceso. b) Los procesos de formación deben ser continuos, contando con la participación y apoyo del Estado. c) Los programas de formación deben ser desarrollados desde una perspectiva integradora, considerando componentes como: orientación, sensibilización, aspectos conceptuales, procedimentales y afectivos.

Los procesos de capacitación y actualización son necesarios para que el docente se motive y desarrolle su desempeño individual logrando con ello mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que la eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes.

La capacitación y formación continua es la oportunidad perfecta para ampliar los conocimientos de los que integran una unidad educativa. Estos procesos, llevados a cabo por los docentes, se ven reflejados en el largo plazo en el progreso de los alumnos, cuyo desarrollo en

conocimientos, habilidades y competencias permitirá que se desenvuelvan con éxito en el ámbito profesional.

Debido a la importancia de una adecuada capacitación continua en los docentes, el Ministerio de Educación del Ecuador, como entidad rectora en el ámbito educativo, estableció estándares de calidad, los cuales se enmarcan dentro del ámbito del aprendizaje, la gestión educativa, desempeño profesional e infraestructura, siendo su objetivo orientar, apoyar y monitorear el accionar de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

Es así que durante el período 2006-2007, el personal docente lo integraban 205.081 maestros, para el período 2013-2014 se incrementó en 213.886 maestros, situación que también se vio reflejada en un crecimiento importante de estudiantes, por lo que, el Ministerio de Educación emprendió varios proyectos para fortalecer la formación continua de los docentes, modificando los procedimientos de ingreso al magisterio fiscal para contar con docentes realmente calificados y comprometidos con las labores docentes. Los resultados lograron que el 69% de los docentes tengan un título en alguna de las áreas de la pedagogía, el Ministerio de Educación ejecuta el programa Quiero ser Maestro, con el objetivo de identificar a los mejores profesionales para que ocupen las vacantes docentes. (Torres, 2017)

Este programa que se desarrolla en dos fases: el proceso para la obtención de la calidad del elegible y el concurso de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes en el Magisterio Nacional, se ha convertido en la base fundamental para el ingreso a la carrera docente de los mejores profesionales, la cual se complementa con una “política de Estado, que se destine el 5% del presupuesto de Ministerio de Educación a la formación profesional de los docentes” (Torres, 2017), con el propósito de mejorar su formación inicial de forma permanente.

A través del Plan Nacional de Desarrollo se busca ampliar las capacidades del ser humano; es decir, aquellos procesos educativos que nos vuelven mejores seres humanos y que se convierten en constructores de sentidos y de sociedad.

Desde la perspectiva del “saber hacer”, se ha incluido la formación y la capacitación (formación) profesional con enfoque de derechos, los procesos de capacitación técnica y la formación para el desarrollo.

En el ámbito de “aprender a ser”, se han incluido los procesos de formación de liderazgo, la educación para la paz y la no violencia, la formación política, la educación de género, la formación en derechos y exigibilidad, la formación para la democracia, etc. (Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013, 2009)

Esta visión de ampliar las capacidades del ser humano, permitieron la implementación de procesos de evaluación y la capacitación del personal docente, con el propósito de alcanzar el equilibrio entre la calidad del perfil académico y la calidad de la docencia. En este sentido, “la revalorización y capacitación docente permitió que, en los últimos 6 años, cerca de 500.000 docentes fueran capacitados con el programa “Sí Profe”, que ahora se ha perfeccionado y se denomina “Siempre es momento de aprender”. (Benito, 2016)

Como se puede apreciar, las reformas educativas llevadas a cabo en el Ecuador en los últimos años, ha conducido paulatinamente a que los docentes tomen conciencia que es imprescindible una capacitación y formación permanente para el dominio de los conocimientos y desarrollo de sus capacidades de liderazgo, ya que de ellos depende en gran medida el mantenimiento de los estándares de calidad en el sistema educativo. Desde el ámbito del presente estudio, es importante que aquellos profesionales que no han tenido una formación inicial en la carrera de docencia, pero que tienen una alta vocación para la enseñanza, se planteen como meta la excelencia y perfeccionamiento de sus metodologías y competencias para impartir apropiadamente sus clases; mediante una capacitación y formación continua.

En base a lo expuesto, se evidencia la importancia de llevar a cabo en el colegio de bachillerato Carmen Mora de Encalada, la planificación de un programa de capacitación en pedagogía y didáctica para docente que no tienen un perfil en ciencias de la educación, para de esta manera contar con maestros altamente preparados permitiendo adecuados procesos de enseñanza-aprendizaje en sus alumnos, considerando que la unidad educativa está conformada por 2000 estudiante y la planta docente por 82 profesores, donde es necesario mejorar las prácticas docentes en el aula de clase, principalmente en los maestros cuyas formación inicial no es precisamente la de docencia o no tienen una nivelación apropiada, por lo cual es imprescindible una capacitación y formación permanente para el dominio de los conocimientos pedagógicos, ya que de ellos depende en gran medida el mantenimiento de los estándares de calidad en el sistema educativo.

Conclusiones

1. Los procesos de formación y capacitación docente comprenden uno de los factores determinantes para el mejoramiento de la calidad educativa. Con los nuevos preceptos constitucionales con que se rige el Sistema de Educación (Básico y Bachillerato) se inicia una etapa orientada a la excelencia educativa, donde son una prioridad los procesos de formación docente, contribuyendo de esta manera al progreso de las personas, el cual se retribuirá con la solución de muchas problemáticas de la sociedad.

2. La capacitación, es el medio por el cual el docente desarrolla una actitud de compromiso con el mejoramiento de los procesos de enseñanza, actualizando y perfeccionando sus enfoques educativos, metodológicos y didácticos, cumpliendo de esta manera con entusiasmo y eficiencia el rol de formar estudiantes con conocimientos y valores.
3. En este contexto es indispensable que los maestros sin perfil pedagógico posean los conocimientos y dispongan de las herramientas necesarias para lograr tal propósito de forma satisfactoria. Por este motivo el colegio de bachillerato Carmen Mora de Encalada, considera imprescindible mejorar las prácticas docentes en el aula de clase, principalmente en los maestros sin perfil en docencia, a fin de lograr una apropiada nivelación que se refleje en el mejoramiento de su desempeño y en el de sus estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Benalcázar, M. (2017). Educación privada versus educación pública en el Ecuador. *Revista Publicando*, 484-498.
- Benito, V. (2016). Las políticas públicas de educación en Ecuador, como una de las manifestaciones e instrumentos del plan nacional para el buen vivir. Alicante, España : Universidad de Alicante.
- Cárdenas, E., & Calixto, H. (2013). El proceso de enseñanza aprendizaje en la educación básica en Ecuador. *Santiago*, 217- 229.
- Castillo, A., Ramírez, M., & Sánchez, J. (2016). Formación permanente de docentes de Química en Educación Media desde una perspectiva integradora. *Omnia*, 25-36.
- Castillo, O., & Miranda, M. (2016). Incidencia de la actualización docente en el desempeño de los estudiantes de la Básica Superior de la Unidad Educativa “Luis Alfredo Noboa Icaza” de Guayaquil 2015. propuesta: Diseño de un manual de talleres para la actualización docente (Tesis de grado). *Universidad de Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador.
- Chenche, R., Chenche, W., & Chenche, W. (2017). Formación pre-profesional del docente del siglo XXI y los retos del contexto escolar. *Dominio de las Ciencias*, 124-137.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Última modificación 01 de agosto de 2018*. Quito: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
- Cota, J., & Rivera, J. (2017). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Técnica Administrativa*.
- Guapucal, M., & Jaguandoy, M. (2015). La formación docente como estrategia pedagógica para fortalecer la educación diversa. *Plumilla Educativa*, 237-255.

- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (31 de marzo de 2011). Quito: Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 417.
- Luna, M. (2014). La educación en el Ecuador 1980-2007. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-15.
- Méndez, M. (2014). Necesidades de formación de los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Liceo Americano Católico, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013 (Tesis de Maestría). *Universidad Técnica Particular de Loja*. Loja, Loja.
- Oxley, V., & Rolón, V. (2017). Capacitación docente para la enseñanza de matemática. *ACADEMO (Asunción): Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 3-8.
- Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. (2009). Quito: Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES).
- Quiroz, L. (2015). Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el Municipio de Pisco - Región Ica (tesis de maestría). *Universidad Peruana Cayetano Heredia*. Lima, Perú.
- Sandoval, F. (2015). La formación permanente del docente en Latinoamérica. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1-18.
- Sandoval, L. (2017). Reflexiones sobre la gratuidad la gratuidad la gratuidad. *Educere: Revista Venezolana de Educación*, 687-693.
- Torres, O. (2017). Indicadores de la Educación en el Ecuador. *UNIANDES EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 61-69.