

PERSPECTIVA DE LOS BENEFICIOS DE LA CAPACITACIÓN AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO A TRAVÉS DE ESTUDIOS DE MAESTRÍA EN EL ÁREA EDUCATIVA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

SERGIO EDILBERTO RAMÍREZ PÉREZ
Centro Escolar Felipe Carrillo Puerto

RESUMEN: Las instituciones invierten en capacitación tanto de su personal docente como administrativo a través de estudios en las maestrías en el área de educación, pero se desconoce cuáles son los beneficios que se obtienen como resultado de su participación en dichos programas, tanto en el salón de clase como en la administración escolar. En esta investigación, desarrollada con enfoque cualitativo, se determinaron las perspectivas de los beneficios de dichos esfuerzos en una institución de educación superior mediante entrevistas a directivos y a la gerencia de Recursos Humanos utilizando como método el estudio de caso.

Se encontró que las estrategias de enseñanza, la elaboración de objetivos así como la planeación de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje son herramientas que las maestrías proporcionan a sus egresados, por que se obtienen diversos beneficios tanto en el aula como en la gestión escolar. Estos beneficios van desde un mejor proceso enseñanza-aprendizaje hasta la posibilidad de acceder a acreditaciones institucionales.

PALABRAS CLAVE: Capacitación, formación docente, educación continua.

Descripción del fenómeno de interés

La institución invierte cada año en capacitación docente de sus profesores a través de estudios en las maestrías en Ciencias de la Educación o en Enseñanza Efectiva que se imparten en la misma, pero se desconoce cuáles son los beneficios que se obtienen como resultado de su participación en dichos programas, tanto en el aula como en la gestión escolar. Tampoco se sabe cómo influyen los estudios de maestría en el desempeño del personal, ni en términos económicos ni a nivel de recursos humanos u operativos, por lo que no se tiene la información sobre si la inversión es redituable o no. Como indica su misión, la institución participante –una universidad privada de inspiración católica- está

siempre en constante búsqueda de la mejora, para lo cual resulta importante conocer el impacto que tiene el egresado de las maestrías en su desempeño laboral y cómo dicho desempeño impacta a la institución. Aunque los directores y la Gerencia de Recursos Humanos deberían contar con esta información, esto no es así.

Objetivo del estudio

Ante lo expuesto, el objetivo del estudio fue determinar, desde la perspectiva de los directores de escuela y gerencia de Recursos Humanos, los beneficios que obtiene la institución participante al invertir en la capacitación, tanto de su personal docente como administrativo, a través de una maestría en el área educativa.

Metodología

Tipo y diseño del estudio

El tipo es exploratorio y luego descriptivo, utilizando teoría fundamentada (Creswell, 2003; Vegue, 2009). El estudio se realizó en un periodo de tiempo específico y su enfoque es cualitativo, utilizando como método el estudio de caso, y como técnica para la obtención de datos la entrevista, debido a que no fue posible reunir a los informantes para un grupo de enfoque. El papel del investigador es como participante-observador ya que es quien administra las entrevistas y registra las respuestas pertinentes.

Justificación de la elección de datos y de las técnicas para su recolección

La entrevista es una conversación que tiene estructura y propósito. En la investigación cualitativa se busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado y desmenuzar los significados de sus experiencias, por lo que en este estudio se realizan entrevistas semiestructuradas que tienen una secuencia de temas y algunas preguntas sugeridas. Presentan una apertura en cuanto al cambio de tal secuencia y forma de las preguntas, de acuerdo con la situación de los entrevistados (Álvarez-Gayou, 2003).

Participantes en el estudio

Participaron en el estudio 14 directores de escuela, además de la gerente de recursos humanos, departamento denominado "Capital Humano" en la institución. Son 15 en total.

Los participantes (informantes clave) fueron seleccionados por intención ya que son quienes tienen, debido a su posición, la posibilidad de percibir de una manera más clara las habilidades que aportan los egresados de maestrías en el área educativa. Nueve son hombres y el rango general de edades de todas las personas que participaron oscila entre los 35 y los 60 años.

Instrumento

El instrumento se construyó según los lineamientos de la revisión de la literatura y la experiencia previa del investigador. Para la validez se recurrió al juicio de dos expertos (Hernández *et al.*, 2006) y para la confiabilidad se administró a cuatro personas del tipo de las que entrevistarían para verificar la consistencia de sus respuestas. El instrumento está constituido por las siguientes categorías: 1) importancia de la capacitación docente y administrativa por medio de estudios de maestría y 2) beneficios que aportan a una institución educativa.

Importancia del estudio

El estudio resulta importante para dicha institución ya que permitirá tomar decisiones con respecto a la inversión de enviar a su personal a cursar una maestría en el área educativa según el resultado que se obtenga. Tiene como beneficiarios primarios a los directores de instituciones de educación superior y a la gerencia de Recursos, pudiéndose luego generalizar otras maestrías. Los beneficiarios secundarios serán los alumnos y la sociedad en general.

Será de particular importancia para los gerentes o encargados de Recursos Humanos de la institución para diseñar estrategias de capacitación y mejoramiento de las competencias del personal académico y administrativo que permitan el desarrollo de las competencias del personal y la generación de beneficios para las organizaciones, derivadas de la capacitación a través de estudios de maestría. Para las instituciones educativas los resultados permitirán un análisis y reflexión para una actualización en el currículo, en especial en las materias de Gestión Educativa, de manera que el perfil del egresado corresponda en mayor medida con el que requiere el medio laboral.

Resultados

Discusión

En los resultados se encontraron coincidencias y divergencias con respecto a los autores citados en el marco. Los directivos entrevistados refirieron que la capacitación docente permite que el profesor tenga mejores herramientas para desempeñar su trabajo, lo cual coincide con Witinea (2008) y con Bohlander *et al.* (2001), ya que aunque dominen perfectamente el contenido de sus asignaturas pueden no tener las habilidades para transmitir el conocimiento o para formar en competencias. En lo que se refiere a las funciones administrativas, estudiar una maestría en el área educativa ayuda a mejorar los procesos que lleva a cabo toda institución escolar de nivel superior, lo que facilita el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las afirmaciones de los entrevistados en cuanto a que los docentes deben estar conscientes de la importancia de la capacitación y de participar constantemente coincide con Tardif (2004) al considerar que los profesores, en su labor de enseñanza, son transmisores del saber producido por las ciencias humanas y las de educación, las cuales no se limitan a producir conocimientos sino también incorporarlos a la práctica de los docentes.

En cuanto a que la capacitación es una inversión de la institución para la mejora de docentes y administrativos para alcanzar los objetivos, en el caso de las instituciones educativas particulares muchas veces dicha capacitación está ligada a acreditaciones externas que exigen el grado de maestría a los profesores, lo cual concuerda con Hoyler, citado por Chiavenato (2000), al considerar que ésta permite alcanzar objetivos institucionales. De igual forma se mencionó que el personal que realiza estudios de maestría en un área educativa obtiene herramientas que les permiten desarrollar mejor su labor docente o administrativa, coincidiendo con Dressler (2004) en cuanto que las actividades de capacitación registran mejoras notables en las habilidades de sus trabajadores. Sin embargo, aunque Siliceo (2006) menciona que la capacitación prevé necesidades futuras, llama la atención de que esto no fuera mencionado por los entrevistados, en cuyas instituciones se le consideró como un instrumento de mejora que provee de herramientas útiles para optimizar un trabajo buscando solventar necesidades actuales.

Como se aprecia en los resultados, muy frecuentemente se consideró que la capacitación beneficia a la institución en cuanto al acceso de acreditaciones, proporcionando confianza a estudiantes potenciales y mejora los procesos, coincidiendo con Witinea (2008). Sin

embargo, esta investigación evidenció la importancia de que el docente se encuentre capacitado mediante una maestría que le proporcione un mejor conocimiento de la responsabilidad de enseñar, que sepa organizar y planear sus clases, hacer más eficiente su instrucción y poder evaluar adecuadamente el aprendizaje, así como profesionalizar los sistemas educativos involucrando a docentes, directivos y personal administrativo, como menciona Scriven, citado por Alanís (2006). Sin embargo, los participantes no relacionaron a la capacitación con lo referente a mejorar la relación con la sociedad y hacer más eficiente la comunicación, lo que debe ser reforzado en los estudios de maestría. A su vez, se encontró que la necesidad de formación docente es importante en el desarrollo de técnicas que mejoren la enseñanza y los contenidos curriculares para alcanzar calidad educativa, como menciona García (1999). De igual forma, coincidiendo con el mismo autor, se mencionó que el docente no debe dejar de actualizarse y capacitarse para realizar un mejor trabajo frente a su grupo de clase.

El profesor debe contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas en el alumno que le permitan no solo crecer profesionalmente sino también como persona, como lo refiere Mercado (2007). Capacitar profesores resulta una tarea fundamental al momento de alcanzar objetivos institucionales como de investigación y mejoras didácticas, como lo menciona García (1999).

Directores de escuela, facultad o división

Importancia de la capacitación

Los entrevistados resaltaron la importancia de la capacitación a docentes y administrativos a través de maestría, señalando que el posgrado en educación les provee de herramientas que les ayudan a mejorar las clases, en el caso de profesores, y a entender mejor el contexto escolar, para los administrativos. Es importante que el profesor tenga las herramientas necesarias para procurar que el aprendizaje sea significativo, además de contar con técnicas que mejoren la enseñanza y se transmitan de una mejor forma los conocimientos.

Formación personal

En lo que se refiere a la formación personal, frecuentemente se mencionó que las maestrías proveen formación en competencias (conocimientos más habilidades más actitudes), ya que de manera indirecta inculcan valores y resaltan el lado humano de cada uno de

quienes la cursan. Estos valores benefician a la institución educativa en cuanto a que forman personal comprometido en su desempeño, además de que la visión del administrador educativo se amplía a través de la obtención de su grado académico, convirtiéndolo en una persona con herramientas concretas para su función dentro de la institución y para la toma de decisiones.

Beneficios que aportan los egresados a la institución

En cuanto a los beneficios que aportan a la institución los egresados de las maestrías en el área educativa, todos los participantes mencionaron que estas aportaciones son importantes porque profundizan en conocimientos de cada una de las áreas que tiene una institución de educación superior. Además, mejoran la calidad de los procesos educativos de la universidad aportando estrategias innovadoras tanto al proceso enseñanza-aprendizaje como a lo administrativo, ya que los egresados que están frente a grupo tienen las herramientas para hacer más eficiente la enseñanza, de manera que los alumnos obtengan un aprendizaje significativo y puedan desarrollarse mejor en el ámbito laboral, ya que si los egresados de una institución de educación superior son exitosos en lo profesional crearán prestigio para la misma, razón que justifica la importancia de que la institución cuente con profesores preparados y especializados en la enseñanza.

Debido a las diferentes licenciaturas que se imparten los profesores tienen diversas áreas de conocimiento, por lo que capacitarse en la enseñanza resulta sumamente importante. Lo mismo sucede en la parte administrativa ya que es igualmente importante la capacitación en el ámbito de la gestión, planeación y diseño curricular para que los procesos que se lleven a cabo sean de mejor calidad.

Fortalezas del egresado

En cuanto a los resultados obtenidos referidos a las principales fortalezas que tienen los egresados de las maestrías en el área educativa, se mencionó frecuentemente a las estrategias de enseñanza, investigación, planeación y gestión. De igual forma, los entrevistados remarcaron la importancia de las herramientas que se ofrecen al estudiante de maestría para ejercer una mejor docencia, ya que la parte frente a grupo es vista como la más importante. En lo que respecta a la planeación y gestión, actividad enfocada más a directivos, se considera de igual forma que se ofrecen bases para realizar una mejor función dentro de una institución de educación superior.

Importancia de los estudios de maestría en un área educativa

La maestría es importante para la profundización de conocimientos ya que aporta herramientas docentes que permiten una mejora en el proceso enseñanza aprendizaje, además de mejorar los procesos y la consecución de los objetivos institucionales. En lo profesional se mejora mucho y en lo personal se obtienen muchas satisfacciones. Los egresados de las maestrías en el área educativa contribuyen a la calidad de los procesos educativos de la universidad y aportan conocimientos acerca de las estrategias de enseñanza, ya que una de las fortalezas del egresado de maestría es la planeación de la enseñanza.

La capacitación docente es un tema fundamental para la calidad de cualquier institución y en especial, para una de educación superior, ya que el desempeño del profesor y del administrador mejoran de manera importante comparándolos con el que tenían antes de obtener el grado de maestría, por lo que la institución ofrece un mejor nivel académico y ofrece preparación profesional de primer nivel para sus docentes y administradores. La maestría ofrece una visión más completa del proceso enseñanza-aprendizaje, más herramientas para el desempeño de la tarea educativa, una renovación personal y profesional, así como acceso a mejores puestos de trabajo.

Conclusiones

Los beneficios que obtiene la institución con respecto a la capacitación docente y de su personal administrativo mediante cursos de maestría radican en función de la actividad que se realice cada uno de estos colaboradores. Un profesor que curse estudios de maestría, sea en ciencias de la educación o enseñanza afectiva, obtiene herramientas que le permiten realizar un mejor trabajo. Además, la participación en estos cursos reduce la rotación y permite retener al personal valioso para la institución, desarrollando su capital humano.

En las habilidades que se adquieren mediante el estudio de estas maestrías van en primer lugar las estrategias de enseñanza; en segundo lugar se pondera la elaboración de objetivos; después se mencionaron la planeación de la enseñanza y la evaluación del aprendizaje, beneficiando a la institución en el sentido de formar profesionistas que sean reconocidos socialmente. Los beneficios que aportan los egresados de maestría en el ámbito administrativo radican en la profesionalización de dicha actividad lo que permite la

realización de mejores procesos administrativos y la consecución de los objetivos institucionales.

De manera general, para la mayoría de los participantes los beneficios de la inversión en la capacitación en estos cursos de maestría radican, para los docentes, en la mejora del proceso enseñanza-aprendizaje favoreciendo al prestigio de la universidad así como a la acreditación de programas de estudio por organismos que estandarizan procesos educativos, procurando alcanzar la calidad educativa que tienen derecho tanto los estudiantes como la sociedad misma. Sin embargo, directores y gerencia de recursos humanos no perciben diferencia entre los egresados de ambas, siendo que los de Ciencias de la Educación abarcan elementos de Enseñanza Efectiva más una carga de materias de metodología de la investigación, lo cual los hace más completos como se mencionó anteriormente.

Referencias

- Alanís, A. (2001). *El saber hacer en la profesión docente. Formación profesional en la práctica docente*. México: Trillas
- Álvarez-Goyou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós educador.
- Argundín, Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Barroso, F. (1999). *La importancia de la capacitación en las empresas de servicio. Un estudio de caso*. Tesis de maestría no publicada. Facultad de contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Yucatán, Mérida Yucatán México.
- Barroso, F. (2009, agosto). La importancia del capital humano. *Desarrollo Empresarial del Consejo Coordinador Empresarial de Campeche*. 3 (128), 10-13.
- Bohlander, Snell y Sherman (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson Learning.
- Bustamante, A. (2006). *Educación, compromiso social y formación docente*. Recuperado el 25 de Mayo de 2008 de: <http://www.rieoei.org/opinion16.htm>.
- Calderón, R. (2006). *Hablemos de competencias en educación*. México: Granica.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw hill.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: UNESCO.
- Dessler, G. (2004). *Administración de personal*. México: Pearson Prentice Hall.

- García, J. (1999). *Formación del profesorado. Necesidades y demandas*. Barcelona, España: Praxis. D:\AppData\Local\Microsoft\Windows\Temporary Internet Files\Documents and Settings\francisco.barroso\Configuración local\Archivos temporales de Internet\Content.Outlook\PLUN8HME\03_Formacion del Maestro Moderno.doc.
- Magni, R. (2005). *Rol docente en el tercer milenio*. Recuperado el 5 de Diciembre de 2007 de: <http://www.educar.org/articulos/roldocente.asp>.
- Mercado, E. (2007). Formar para la docencia. Una aproximación al trabajo de los asesores y tutores en la escuela normal. *Revista mexicana de investigación educativa*. 1(33), 487-512. Recuperado 10 de Diciembre de 2007 de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14003303&iCveNum=0>.
- Pinzas, J. (2003). *Metacognición y lectura*. Perú: Fondo Editorial.
- Reza, J. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. México: Panorama
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, R. (2003). Reaprender a enseñar: una experiencia de formación para la mejora continua de la docencia universitaria. *Revista interuniversitaria de formación de profesorado*. 1 (2), 79-94. Recuperado 10 de Diciembre de 2007 de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=27417206&iCveNum=0>.
- Romero, L. (2005). *Profesionalización de la docencia universitaria: transformación y crisis*. Mexico: UNAM.
- Silíceo, A. (2006). *Capacitación y desarrollo de personal*. Mexico: Editorial Limusa. Recuperado 5 de marzo de 2008 de: <http://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=CJhlsrSulMUC&oi=fnd&pg=PA5&dq=%22Silíceo%22+%22Capacitaci%C3%B3n+y+desarrollo+de+personal%22+&ots=IPdWhEaDaN&sig=SlhOvq6KgyXH9Sblx-lo5gR0cKQ#PPP1,M1>
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea.
- Tobon, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Recuperado el 3 de enero de 2010 de: <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf>.
- Trueba, A. y Trueba, J. (2000). *Ley Federal del Trabajo* (81ª. ed.). México: Porrúa.
- Vegue, D. (2008). *Desarrollo e implementación de un modelo de aprendizaje- servicio en materias humanísticas de licenciatura*. Tesis doctoral no publicada. Universidad Anáhuac Mayab, Mérida Yucatán México.
- Witinea, J. (2008). *Manual para un proyecto de capacitación*. México: Witinea [y Herrera Consultores](#).
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid, España: Narcea.