

## La concepción pedagógica de un sistema de capacitación contextualizado

### *The pedagogical conception of a contextualized training system*

**Reynier García Rodríguez**

<https://orcid.org/0000-0002-4160-5749> - [reynier.garcia@unesum.edu.ec](mailto:reynier.garcia@unesum.edu.ec)

**Ligia Lisseth Resabala Chávez**

<https://orcid.org/0000-0002-3348-1897> - [ligia.resabala@unesum.edu.ec](mailto:ligia.resabala@unesum.edu.ec)

**Holanda Victoria Ayón Ochoa**

<https://orcid.org/0000-0001-8459-6814> - [victoria.ayon@unesum.edu.ec](mailto:victoria.ayon@unesum.edu.ec)

**Nereisy Antonieta Pilay Robles**

<https://orcid.org/0000-0003-3833-2417> - [antonieta.pilay@unesum.edu.ec](mailto:antonieta.pilay@unesum.edu.ec)

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Portoviejo, Ecuador

**Recibido: 27/11/2022 – Revisado: 14/12/2022 - Publicado: 29/01/2023**

#### **Resumen**

La capacitación es un proceso inherente a los profesionales de cualquier gremio. Desde hace un año, se ha acentuado con nitidez la necesidad de capacitarse. Hay personas que lo han visto como forma de incrementar el acervo cultural y otras como vía de escape psicológico en medio de una pandemia sin precedentes. Desde la Universidad Estatal del Sur de Manabí, se generan importantes propuestas que sin dudas sirven a quien dedique su valioso tiempo a la capacitación de los demás, como forma de servicio necesario, en función del bien común. El objetivo de la propuesta es: Describir la concepción de un sistema de capacitación con contextualizado, atendiendo a un objetivo general, condiciones psicopedagógicas, modalidades de trabajo, etapas y acciones intencionadas; como experiencia de la carrera de Educación

de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Este sistema se diferencia de otros por ser flexible, personalizado y profesionalizado; con un enfoque de transferibilidad y aplicabilidad. Se aplicó una metodología inherente a un estudio descriptivo, prospectivo y transversal en 100 personas que han recibido capacitación por diversas empresas e instituciones, hallándose falencias en el proceso de capacitación, tales como: dificultades en la concepción metodológica y la no tenencia en cuenta de un diagnóstico previo. Conclusivamente, el objetivo fue cumplido, lográndose la propuesta del sistema de capacitación contextualizado, es una propuesta innovadora que contribuye a la solución de la problemática identificada.

**Palabras clave:** Diseño, capacitación, contexto, propuesta, sistema

#### **Abstract**

*Training is a process inherent to professionals in any trade. For a year now, the need for training has been clearly accentuated. There are people who have seen it as a way to increase the cultural heritage and others as a psychological escape route in the midst*

*of an unprecedented pandemic. From the State University of the South of Manabí, important proposals are generated that undoubtedly serve those who dedicate their valuable time to the training of others, as a form of necessary service, based on the common good. The objective of the proposal is: Describe the*

*conception of a contextualized training system, attending to a general objective, psycho-pedagogical conditions, work modalities, stages and intentional actions; as an experience of the Education career of the State University of the South of Manabí. This system differs from others for being flexible, personalized and professionalized, with a focus on transferability and applicability. An inherent methodology was applied to a descriptive, prospective, and cross-sectional study in*

*100 people who have received training from various companies and institutions, finding shortcomings in the training process, such as: difficulties in the methodological conception and the failure to consider a previous diagnosis. Conclusively, the objective was fulfilled, achieving the proposal of the contextualized training system, it is an innovative proposal that contributes to the solution of the identified problema.*

**Keywords:** *Design, training, context, proposal, system*

### Introducción

Todas las personas de una manera u otra; han sido convocados para su participación en una capacitación; otras por su parte, son las que convocan. Caben muchas interrogantes: ¿cómo se define realmente a la capacitación?, ¿es la capacitación que se necesita?, ¿de dónde surgen los temas?, ¿cómo debe ser el proceso de enseñanza – aprendizaje en contexto?, ¿cuán efectiva es dicha capacitación?, ¿son los capacitadores personas que dominan la capacitación? Estas y otras disyuntivas serán abordadas en el manuscrito de este capítulo de libro.

Numerosas han sido las definiciones que del término “capacitación” se han construido. En el diccionario se refiere como “hacer alguien apto, habilitarlo para algo”. Tradicionalmente se le confería una acepción asociada al desarrollo de habilidades específicas para la ejecución de determinada actividad, casi siempre de carácter práctico. La capacitación de adultos, y en especial la dirigida a todas las personas interesadas, demanda un tratamiento diferenciado en cuanto a su concepción, pues las bases donde ella se erige así lo determinan, sobre todo por las características de los sujetos a los que va dirigida. No es viable enmarcar un esquema clásico de capacitación cuyos objetivos definan un adiestramiento, una recalificación, un perfeccionamiento. Los términos adiestrar, recalificar y perfeccionar parten de un supuesto que, en este caso, recorre todo el proceso conscientemente organizado. Este supuesto es la práctica, pues los directivos que ingresan en los distintos centros de superación tienen en general una importante experiencia.

De la consulta efectuada a la bibliografía especializada se infiere que a partir del año 70 se inicia la ampliación del término capacitación, y que a partir de los 80 se asocia cada

vez más a los de perfeccionamiento y mejoramiento, vinculado a la calidad en el desempeño. En esta línea, entre otros, se destacan los trabajos de García et. al (1990), Caino (1996), Añorga et. al (1995), Piñón (2001) y Torres (2004). Las definiciones que plantean estos autores no difieren de manera esencial y existen una serie de elementos comunes, entre ellos: son concebidas como proceso, con un enfoque sistémico, con carácter de continuidad, de permanencia a lo largo de la vida, y planificadas a partir de las necesidades detectadas; son también promotoras del cambio hacia el perfeccionamiento, la mejoría del desempeño y, por tanto, una inversión para el desarrollo profesional e institucional.

En este proceso se logra un aprendizaje que se define como la apropiación de la experiencia histórico social que ocurre a partir de la interacción eficaz en la relación capacitador – cursista en función de darle solución a situaciones que se presentan en el seno del grupo a partir de los conocimientos, experiencias y habilidades que ya estos traen. Tal y como refiere Bermúdez (2001) en su concepto de aprendizaje formativo, este debe ser “un proceso personalizado, responsable, consciente, transformador y cooperativo”.

La capacitación implica un planteamiento multifactorial del asunto donde estén representados conceptos y posiciones del desarrollo de los recursos humanos, con marcada tendencia humanista en su expresión conductual y en su función sistemática, por lo que este particular proceso de enseñanza-aprendizaje debe ser permanente, sistémico, planificado e integral, para asegurar el más exacto nivel de correspondencia con los objetivos que se propone.

El objetivo del presente trabajo es: Describir la concepción de un sistema de capacitación con contextualizado, atendiendo a un objetivo general, condiciones psicopedagógicas, modalidades de trabajo, etapas y acciones intencionadas; como experiencia de la carrera de Educación de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.

### **Metodología**

Se realizó un estudio descriptivo, prospectivo y transversal en 100 personas de diferentes ámbitos: 25 profesores de Educación Inicial, 25 de Educación General Básica, 25 de Bachillerato en Ciencias y 25 de Bachillerato Técnico.

En el orden de los métodos teóricos se emplearon: análisis – síntesis, inductivo – deductivo e histórico – lógico para el alcance de la descripción del objeto y campo de investigación y finalmente arribar a conclusiones. En el orden de los métodos empíricos,

se empleó una encuesta con la intención de discernir cuáles son las generalidades y particularidades de los docentes que participaron en la investigación.

La investigación responde al quehacer pedagógico de la Carrera de Educación de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, así como a la interacción que se realiza con las instituciones educativas del cantón Jipijapa. Los criterios de inclusión: género, edad, función laboral por área y capacitación recibida por alguna institución.

Se procedió al diseño de una base de datos para realizar el análisis estadístico, se utilizó el programa Excel, donde se estimaron los porcentajes como medida de resumen de la estadística descriptiva y se estimaron las frecuencias relativas. No se tuvieron en cuenta estadígrafos pues responde a dos variables cualitativas. A pesar de que esta investigación no es médica, se emplearon principios éticos: confiabilidad de los criterios obtenidos, autorización de los funcionarios zonales, distritales e institucionales.

### Resultados

Las 100 personas se distribuyen en: 25 profesores de Educación Inicial, 25 de Educación General Básica, 25 de Bachillerato en Ciencias y 25 de Bachillerato Técnico. De ellos, 65 mujeres y 35 hombres, representando un 65% y 35%, respectivamente.

Durante el proceso investigativo, las 100 personas plantearon que sí han recibido capacitaciones en el ámbito de su profesión y de connotado interés profesional. Sin embargo, fueron interesantes sus argumentos porque no siempre la capacitación respondió a un diagnóstico previo. Es decir, no se tuvo en cuenta las potencialidades o limitaciones en torno al contenido, criterio abordado para el 85% de los encuestados. El 45% refirió que los temas desarrollados con fines comerciales y el 55% con fines académicos.

El 35% describió que las capacitaciones han sido de su interés, ponen énfasis en la profesionalización y contextualización; así como en la variedad de modalidades de trabajo. Por su parte, el 65% manifestó que han participado en capacitaciones según sus áreas profesionales, las que han sido de alta valía, sin embargo, no parten de un diagnóstico al menos donde los participantes se sientan identificados. El trato por parte del capacitador es inclinado hacia lo infantil (lo refirió el 70%) y en otros casos, demasiado distante (lo refirió el 30%).

A tenor con lo expuesto, la tabla 1 revela la opinión que le amerita el estilo del capacitador.

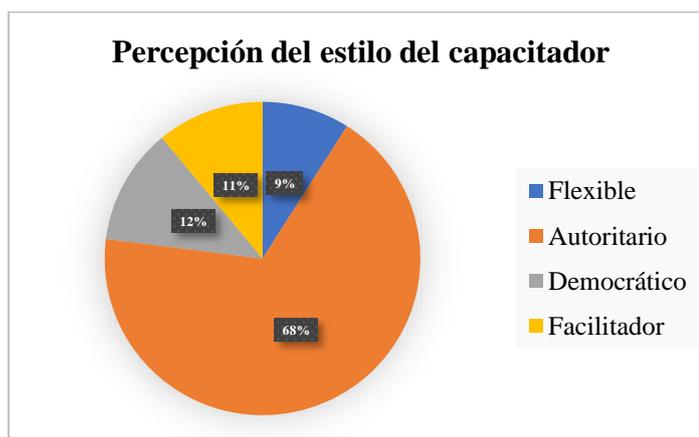
**Tabla 1:**

Percepción del estilo del capacitador

Estilos	Frecuencia	Porcentaje
Flexible	9	9%
Autoritario	68	68%
Democrático	12	12%
Facilitador	11	11%
	100	100%

Fuente: Encuesta

**Figura 1:**



**Figura 1.** Percepción del estilo del capacitador

Fuente: Encuesta

Existen varias posiciones relacionadas con la preferencia de los capacitadores, donde el 9% de los encuestados, consideraron que el capacitador ha de ser flexible, el que catalogan como la persona que se adecua a las necesidades actuales de los estudiantes y de los conocimientos que requieren, donde garantice la participación activa y horizontal, de modo que prime la autonomía y la posibilidad de que los cursistas dirijan el aprendizaje. Apreciaron, además, que el capacitador flexible es quien forma y no quien informa.

Fue interesante, la mirada que ofreció el 68%, quienes expresaron que los capacitadores han de ser autoritarios, dada la indisciplina social y la exigencia que se requiere en la formación, sea cual fuere el nivel de educación, incluida la educación continua. La autoridad ejercida ante la falta de consenso por un asunto de orden y respeto, así como la verticalidad y la comunicación no dialógica, reduciendo el ambiente académico a una condición de orden punitivo.

Por su parte, el 12% de los encuestados, consideraron que el capacitador democrático es aquel capaz de desarrollar el proceso de enseñanza - aprendizaje de formación, impulsada en la activa participación del estudiantado, elevando el espíritu crítico, estableciendo sus capacidades, aumentando con su ayuda aquellas cualidades y potenciales, permitiendo que se desenvuelvan como personas capaces de establecer debates, liderando y guiando grupos, defendiendo y protegiendo los derechos de todos.

En otro orden, el 11%, apeló a que un capacitador ha de ser un facilitador que guía el proceso de enseñanza aprendizaje, donde el estudiante tiene el papel principal, como actor protagonista de lo que aprende, manifestándose de manera objetiva, siendo parte del trabajo, de manera eficiente, fortaleciendo su criticidad y favoreciendo la obtención de nociones significativas y aplicables en su diario vivir.

En la tabla 2 se aprecian las temáticas menos abordadas, donde los encuestados consideraron las siguientes:

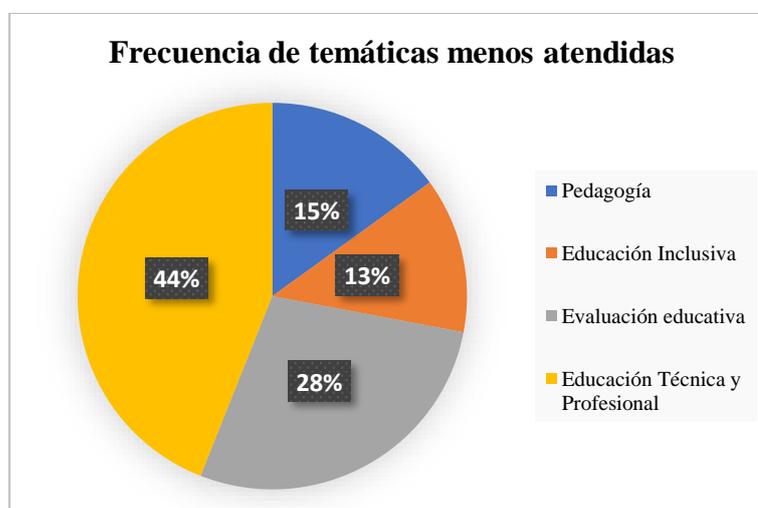
**Tabla 2:**

Temáticas menos abordadas por las instituciones

Temáticas	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	15	15%
Educación inclusiva	13	13%
Evaluación educativa	28	28%
Educación Técnica y Profesional	44	44%
	100	100%

Fuente: encuesta

**Figura 2.**



**Figura 2.** frecuencia de temáticas menos atendidas

Fuente: encuesta

Los encuestados manifestaron que las capacitaciones surgen espontáneamente, sin la consideración de las necesidades de aprendizaje. En este tenor, las temáticas menos abordadas son: pedagogía (15%), la que es esencial porque en las instituciones educativas, existe un número importante de docentes que no cuentan con conocimientos pedagógicos, sino que su formación es en la rama: administrativa, ambiental, económica, de la salud, computacional, entre otras; sin embargo, desarrollan procesos de enseñanza – aprendizaje, sin el conocimiento necesario en pedagogía. Con relación a lo anterior, el 13% declaró que hay poca atención a la educación inclusiva, para el trabajo con estudiantes que presentan necesidades educativas específicas asociadas o no a discapacidades.

El 28% es de la opinión de que la evaluación educativa está por debajo de las expectativas, la que debe ser abordada con detenimiento, realidad que se evidencia en la confusión que existe entre calificación y evaluación, la primera consiste en un valor numérico y la segunda en un proceso que conlleva a resultados cognitivos, motivaciones, metacognitivos y funcionales de la personalidad.

Finalmente, los encuestados consideraron que la Educación Técnica y Profesional, queda desplazada pues los profesores son capacitados en temas generales, donde no se especifican las ramas a las que pertenecen. Existen más de cinco instituciones educativas en la ciudad de Portoviejo, Manabí, Ecuador, donde los docentes son sujetos de temáticas donde la ciencia que representan no se aborda con detenimiento.

En sentido general, plantearon que es oportuno repensar la estructura de la capacitación desde una concepción pedagógica, metodológica y didáctica.

### **Discusión**

La capacitación se vincula al concepto sistema y sistema de capacitación, lo que elude a que no se trata de una construcción arbitraria, sino un fragmento de la realidad objetiva. Está constituido por un conjunto de componentes que se encuentran organizados, en interacción y en determinadas relaciones funcionales, aunque uno de modo jerárquico condiciona su estructura. Sus componentes constituyen un sistema de orden inferior. Cada componente del sistema tiene una función específica a partir de la cual se caracteriza, a la vez que constituye un subsistema de un sistema más amplio (León & Rodríguez, 2020). Desde estos presupuestos y desde la perspectiva de análisis seguida en todo el proceso investigativo se define como *sistema de capacitación*: “el conjunto de componentes en interacción estructural y funcional dirigido al desarrollo de los recursos persono lógicos

que se configuran en la competencia profesional, que parte de su determinación e incluye condiciones psicopedagógicas y modalidades de trabajo, en correspondencia con las exigencias sociales actuales y se distingue por su carácter flexible, personalizado y profesionalizado”.

El sistema de capacitación se caracteriza por:

El carácter flexible: se explica en tanto existe una relación dinámica entre la capacitación y la determinación de sus necesidades. En correspondencia la flexibilidad está dada por la observancia que se da a los cambios del contexto (determinado por factores sociales, institucionales y personales) y el propio desarrollo personalógico de los participantes.

El carácter personalizado: implica concebir el sistema de capacitación, desde una perspectiva dialéctica humanística, donde se integren todos aquellos aspectos teóricos y metodológicos que permitan tener como centro al hombre y su desarrollo, donde este sea protagonista del proceso, tal y como refieren las tendencias actuales en educación.

El carácter profesionalizado: se atiende a partir de considerar la profesión, las exigencias de la profesión, así como el vínculo con el mundo laboral. Del mismo modo, la capacitación ha de ser consecuente con las concepciones más actuales de los adelantos científico-tecnológicos de las especialidades.

Objetivo general del sistema de capacitación: debe ser determinado a partir de un diagnóstico generalizados y contextualizado.

Condiciones psicopedagógicas

En el diseño y dirección de este proceso, a partir del estudio realizado a las obras de González D. (2000), Santiesteban M.L. (2003), Castillo T. (2004), Torres G. (2004), Kú M. (2004), Pérez O. (2006), Rodríguez M.A. (2019), García R. (2018) se señalan:

La participación protagónica, activa y consciente de cursita: *debe participa en la planificación, organización, ejecución y evaluación de la capacitación*. De ser así, se garantiza una implicación directa y un compromiso con la capacitación, a partir de la determinación individual y grupal de los elementos susceptibles de cambio y de las metas a alcanzar en la capacitación tanto en lo individual como en lo grupal.

*El compromiso para el logro de un desempeño profesional pedagógico exitoso y del desarrollo institucional*. Es necesario precisar que uno de los pilares del desarrollo institucional es el desarrollo de los recursos humanos que es la aspiración del sistema de capacitación, todo a partir de la implicación de los cursistas como sujetos activos de su

propio desarrollo, aspecto que se considera esencia en el logro de un desempeño profesional exitoso.

La redimensión del rol del facilitador. Es indispensable un dominio teórico, claridad ideológica y actualización sistemática de los contenidos. Debe primar la creatividad, la organización, la flexibilidad para ajustarse a las situaciones. Es fundamental que el facilitador esté motivado por su rol profesional y comprometido con el desarrollo profesional del cursista.

La concepción de la capacitación como un sistema de acciones a corto, mediano y largo plazo. Las acciones deberán ser organizadas de manera sistémica, lógica y estar armónicamente interrelacionadas, en correspondencia con sus necesidades y motivaciones, su nivel de desarrollo personal y las exigencias que se plantean a su rol.

La contextualización de la capacitación. La capacitación debe concebirse dentro de la planificación del sistema de trabajo de la institución como respuesta objetiva a las demandas de la sociedad y la institución. Una de las distinciones de este sistema de capacitación es la contextualización de los contenidos de las acciones y los diferentes escenarios.

La introducción de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (*TIC*). El profesor que asume el rol de facilitador debe dominar y aplicar las TIC, pues está comprobado el impacto importante que estas han tenido en las instituciones, donde se ha alcanzado un mayor aprendizaje de los contenidos y una mayor motivación hacia la capacitación.

La observancia a las relaciones entre los componentes didácticos. Es imprescindible la formulación correcta de los objetivos de cada modalidad, los cuales constituyen una derivación del objetivo general del sistema. Los contenidos que incluyen de manera esencial los conocimientos y habilidades han de lograr un enfoque sistémico y la articulación armónica con los medios, los métodos y la evaluación.

El aprovechamiento de la experiencia profesional. En la capacitación, la relación entre el facilitador y cursistas, pues los cursistas poseen una experiencia profesional acumulada, que les permite expresar sus criterios en correspondencia con los temas que se aborden.

Estas condiciones psicopedagógicas poseen entre sí, relaciones funcionales, es decir, se interpenetran y condicionan, a la vez que mantienen una interrelación dialéctica con las acciones que conforman el sistema; las cuales, en atención a la estructura que define al

sistema de capacitación han de ser planificadas, organizadas, ejecutadas, controladas y evaluadas, con la intencionalidad de contribuir al cumplimiento del objetivo general del sistema; que incluye la actualización del diagnóstico.

Otro componente del sistema de capacitación son las modalidades de trabajo, definidas como: “las variadas vías de preparación teórica, técnica y metodológica, así como el entrenamiento de las personas en sus diferentes escenarios de trabajo”, donde se precisa que es necesaria la coexistencia e interrelación, pues conforman una secuencia lógica.

#### Modalidades de trabajo

Las concepciones de competencia y capacitación asumidas en la investigación y de manera particular, las condiciones psicopedagógicas del sistema, demanda la utilización de variadas modalidades de trabajo. A partir de los estudios de Pérez O. (2006), Rodríguez M.A. (2009), Abreu M. (2012), Lamas T. (2018) y García T. (2020); se asumen:

**Curso de capacitación presencial:** Se trabaja desde el enfoque de “Aprendizaje Mediante la Acción” (AMA), el cual se basa en el hecho de que se aprende haciendo, lo que exige un análisis mediante la retroalimentación. Constituye un enfoque práctico y resulta efectivo al aplicar una metodología de aprendizaje grupal.

**Asesorías a investigaciones:** a partir de la aplicación de los cursos presenciales se orientan investigaciones para la solución de problemáticas trabajadas en la capacitación, lo que estimula la asesoría a trabajos de diplomas y tesis de maestrías, incursionando sobre el tema en otras figuras y escenarios.

**Curso de Educación a Distancia:** esta modalidad se puede utilizar de manera alternativa en los casos que por inconvenientes de horario u otras situaciones personales o laborales así lo demanden. Se desarrolla teniendo en cuenta la introducción de las TIC y la tendencia mundial con respecto a la capacitación y la superación dentro de la organización y con la esfera de problemas e intereses de esta.

**Orientación individual:** se utiliza a partir de la aplicación de las restantes. Se presta atención a los cursistas que le hayan surgido interrogantes durante el desarrollo de alguna acción y presenten dificultades en la articulación de la teoría con la práctica. Se apela a la relación del facilitador de la capacitación con los participantes.

**Talleres a solicitud de los cursistas:** durante la aplicación de la primera modalidad, los participantes evidencian más fácilmente los problemas detectados en el diagnóstico y solicitan talleres que han de ser insertados en el sistema de trabajo de la institución, incluidos los escenarios de la capacitación, con vistas a solucionar esas dificultades.

La aplicación del sistema de capacitación: En la capacitación de los cursistas el proceso de enseñanza-aprendizaje asume rasgos distintivos; los que deben ser explicados teniendo en cuenta las concepciones de partida y las etapas de diagnóstico, planificación, ejecución, control y evaluación. Desde esta perspectiva, se parte de las necesidades de capacitación, de experiencias, necesidades reales de los cursistas, el grupo y la institución en su conjunto.

Etapas del diagnóstico: Tiene entre sus objetivos intercambiar criterios acerca del estado actual de los cursistas. La participación que se logra a partir de la aplicación de las técnicas facilita el diagnóstico del cursista en cuanto a lo que conoce, lo que valora acerca de su labor, su actitud ante la misma y cómo se siente ante dicha responsabilidad.

Se hace necesario, entonces:

- Delimitar las potencialidades, limitaciones y los niveles de ayuda que requieren los participantes.
- Tener en cuenta la personalidad de los participantes con un enfoque holista y no limitarse al componente cognitivo.
- Tener en cuenta la zona de desarrollo actual para la proyección de tareas nuevas, complejas y exigentes.
- Actualizar el diagnóstico para evaluar el desarrollo profesional y modificar acciones si es necesario.

Resultan útiles en el diagnóstico: la observación, exámenes, preguntas y resultados de la actividad, entrevistas, escalas valorativas, cuestionarios, encuestas y técnicas de dinámica grupal.

Etapas de planificación: Existe estrecha relación entre las condiciones psicopedagógicas y entre las modalidades con la planificación de las acciones de capacitación. Es necesario tener en cuenta aspectos tales como: una adecuada motivación, una correcta orientación con el fin de que los cursistas interioricen la información a recibir y expresen sus vivencias y experiencias.

Sobre este particular, existe unidad de criterios entre Valiente P. (2001), Torres G. (2004), Pérez O. (2006), Rodríguez M. A. (2009) y García R. (2020); sintetizan sobre:

*El papel rector de los objetivos.* Se concreta en el cumplimiento de tres funciones básicas: primero, determinan el contenido, los enfoques a adoptar, los métodos, las formas y los medios para el diseño y la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje y el contenido de la transformación que se desea lograr en el desarrollo profesional, lo que se revela en

su desempeño. Orientan la actividad de los facilitadores y de los cursistas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, al expresar qué se quiere alcanzar, hacia dónde conducir el proceso de cambio, hasta dónde llegar.

Las características especiales del proceso para la selección del contenido. Emanan directamente de las demandas y exigencias que se plantean al rol del cursista, para lo que, por supuesto, es imprescindible lograr el desarrollo profesional. Es necesario tener en cuenta: las características de las esferas de trabajo y actuación de los cursistas, los resultados del diagnóstico de sus necesidades y potencialidades que reflejan sus fortalezas y debilidades para cumplir las demandas y exigencias.

El empleo de métodos y formas organizativas particulares en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Los métodos de enseñanza, cuyas características están determinadas por la finalidad general del proceso de enseñanza - aprendizaje en la capacitación de los dirigentes; por las particularidades de los sujetos de aprendizaje y por los enfoques con que se asumen, representan un elemento singular de este tipo de proceso. En el proceso de enseñanza - aprendizaje con cursistas, han sido utilizados diversos métodos activos. El estudio de casos, los juegos de roles, la simulación y otros; a partir de los cuales se abordan los conocimientos teóricos, al tiempo que se adquieren vivencias, se desarrollan habilidades para el trabajo práctico y se aprovecha la experiencia colectiva. El papel que corresponde a la evaluación. Si la enseñanza a personas adultas (cursistas) tiene como fin último producir un cambio en estos, le corresponde a la evaluación la función de valorar en qué magnitud y con qué profundidad se ha producido ese cambio del comportamiento inicial al estado deseado previsto en los objetivos y la valoración de su efecto en la práctica de la dirección.

En este sentido, es clave la facilitación del aprendizaje formativo grupal, ampliamente estudiado por Bermúdez R. (2000); quien puntualiza en la metodología que esto exige. Es preciso que a los cursistas se les sensibilice por la tarea de aprendizaje que protagonizan, para luego realizarla y finalmente, concluir dicho trabajo.

Etapas de control y evaluación: Esta etapa moviliza a un nuevo diagnóstico, luego de apreciar los cambios que han ocurrido, tanto en el desarrollo profesional como personal. El sistema de capacitación no resolverá todas las problemáticas detectadas al mismo tiempo, se necesita un seguimiento consciente y sistemático por parte del facilitador.

La evaluación del sistema de capacitación permite el análisis de las dimensiones, subdimensiones e indicadores del contenido y luego la emisión de criterios y juicios valorativos sobre el desarrollo de la aplicación y sus resultados.

La evaluación del sistema ha de concebirse como un proceso sistemático y de retroalimentación constante, que ha de caracterizarse por la permanente estimulación y reconocimiento a los mejores resultados en su práctica diaria. También ha de ser flexible, al permitir el empleo de diferentes métodos, técnicas y procedimientos, que faciliten la implicación de cada uno de los involucrados en la evaluación partiendo de su propia autoevaluación.

Para un logro eficaz y eficiente de la evaluación, se precisa: de la aplicación de instrumentos para la obtención de información acerca del sistema en sí mismo y de su implementación, la concepción de espacios que permitan la valoración consciente, real, comprometida y honesta del cumplimiento del objetivo, así como de las acciones y actividades de la propuesta.

### **Conclusiones**

Los aspectos tratados hasta este momento sugieren concluir que el sistema de capacitación está constituido por cuatro etapas, que comprende acciones todas puestas en práctica a través de diferentes modalidades y posteriormente evaluadas, lo cual permitió emitir criterios y apreciaciones sobre el desarrollo de la aplicación y sus resultados.

Las capacitaciones pueden seguir las pautas que se proponen, en virtud del mejoramiento de las mismas y del éxito del desarrollo profesional de los cursistas y del facilitador.

Las áreas que ameritan atención son: pedagogía, educación inclusiva, evaluación educativa y Educación Técnica y Profesional, primando un estilo facilitador en el capacitador.

### **Referencias**

- Añorga-Morales, J. A. (2014). La Educación Avanzada y el mejoramiento profesional y humano. *Varona*, (58), 19-31.
- Barbón Pérez, O. G., Borges Oquendo, L., & Añorga Morales, J. A. (2015). La Educación Avanzada ante las exigencias de los procesos de profesionalización pedagógica en la Educación Médica. *Educación Médica Superior*, 29(2), 0-0.

- Cruz Soriano, R. D. L., Guevara Reyes, O., & Jiménez Padilla, T. (2020). Indicadores de gestión del proceso de ciencia, tecnología e innovación en un campus universitario cubano. *Revista Brasileira de Educação do Campo*, 5, 1-22.
- Hidalgo, N. R., Díaz, G. M. M., & Morales, J. A. (2020). Sistema de superación con enfoque interdisciplinario para los docentes de Anatomía Patológica de la carrera de Medicina. *Panorama Cuba y Salud*, 15(1), 26-34.
- Hidalgo, N. R., Díaz, G. M. M., & Morales, J. A. (2020). Sistema de superación con enfoque interdisciplinario para los docentes de Anatomía Patológica de la carrera de Medicina. *Panorama Cuba y Salud*, 15(1), 26-34.
- León, K. Y. C., & Rodríguez, R. G. (2020). Las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarias: Competencias profesionales. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16).
- León, K. Y. C., & Rodríguez, R. G. (2020). Las competencias laborales y el cumplimiento del rol de las secretarias: Competencias profesionales. *Revista Científica Sinapsis*, 1(16).
- Morris, R. B., García, I. M. V. G., Marin, I. M. B. M., Martín, T. L. L. P., Viera, A. M. O. P., & Hernández, A. M. M. A. R. (2002). *Dinámica de grupo en educación: su facilitación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Rodríguez, P. D. R. G. (2019). El liderazgo pedagógico del docente en formación de la Universidad Nacional de Educación en la gestión del aprendizaje. In *Memorias del quinto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: Aprendizaje en la sociedad del conocimiento: modelos, experiencias y propuestos* (pp. 939-946). Instituto Superior Tecnológico Bolivariano.
- Rodríguez, R. G. (2019). Apuntes sobre la evaluación, la neurociencia y la autoevaluación en la formación de docentes de la universidad nacional de educación. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 1(4), 158-167.
- Santos, R. Z., Rodríguez, R. G., Saltos, S. U., & Loor, L. A. (2020). Dominios Académicos del Instituto Superior Tecnológico (ITSUP). *EDITORIAL SINAPSIS*, 1(1).

- Díaz, N. P., & Viera, O. P. (2019). La comunicación organizacional en las instituciones educativas. *Pedagogía Profesional*.
- Rodríguez, R. G., García, Y. M., & Electrónicos, C. (2019). La formación de docentes de la Universidad Nacional de Educación: Reflexiones sobre la evaluación, la neurociencia y la autoevaluación en el proceso de enseñanza–aprendizaje. In *Memorias del quinto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: Aprendizaje en la sociedad del conocimiento: modelos, experiencias y propuestos* (pp. 78-86). Instituto Superior Tecnológico Bolivariano.
- Rodríguez, R. G. (2019). Apuntes sobre la evaluación, la neurociencia y la autoevaluación en la formación de docentes de la universidad nacional de educación. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 1(4), 158-167.
- López, C. F. C., & García, M. L. (2021). La atención pedagógica y rendimiento académico. Reflexiones teóricas y estrategia para la acción: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4605>. *Yachana Revista Científica*, 10(2).