

PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES DE ESTUDIOS SOCIALES

María de los Ángeles Alvarado Alvarado¹

El presente artículo tiene como propósito presentar un modelo de capacitación para docentes de Estudios Sociales, el cual nace como producto de un diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en la región de Heredia, en los circuitos escolares 1 y 2. La investigación se complementó con entrevistas a la Directora del Centro Nacional de Didáctica (CENADI), a la Directora de Desarrollo Educativo de la Dirección Regional de Heredia y a la Asesora Específica de Estudios Sociales, también de la región de Heredia. A partir del resultado del diagnóstico y apoyándonos en documentación teórica se elaboró la propuesta de capacitación que se plantea a continuación.

Cabe aclarar que como propuesta que es, solo pretende contribuir de manera significativa a los procesos de capacitación, pero como todo modelo no es un material acabado sino un insumo que podrá realimentarse y convertirse en instrumento de apoyo, contribuyendo a resolver problemas que se arrastran en materia de capacitación desde hace muchos años.

Justificación

Para lograr un cambio estructural en el Sistema Educativo se deben modificar las prácticas pedagógicas que tienen lugar en el interior del sistema escolar. La necesidad de renovar estas prácticas es una condición que

sirve para el mejoramiento de la calidad educativa y constituye un desafío².

En el aula surgen nuevos problemas que hacen al educador buscar actualizaciones constantemente. Esta situación exige que el docente disponga de capacitación y actualización diversificada de calidad.

En síntesis, *"a pesar de los esfuerzos realizados, los informes y estudios acerca de capacitaciones realizadas enfatizan en términos generales, que las mismas no han sido continuas, actualizadas, ni permanentes, están desvinculadas de la realidad y no generan una actitud de cambio, ni un compromiso con posiciones críticas e innovadoras"*³.

Problema general

¿Qué estrategias y técnicas se deben incluir en un modelo de capacitación para los docentes de Estudios Sociales?

Objetivos generales

- Elaborar un diagnóstico que parta de las necesidades de capacitación para los docentes de Estudios Sociales.
- Confeccionar una propuesta de un modelo de capacitación adecuado a las perspectivas, intereses y necesidades de los docentes de Estudios Sociales.

¹ Licenciada en la enseñanza de los Estudios Sociales, profesora de enseñanza media y máster en Educación. Labora como asesora en el Centro Nacional de Didáctica del Ministerio de Educación Pública. El trabajo que presenta es una síntesis de su tesis de licenciatura.

² El Subsistema Nacional de Desarrollo Profesional Formación-Capacitación. CENADI-MEP, San José, Costa Rica, 1993, pp. 11-14.

³ Arguedas, Mayra. *Modelos de capacitación curricular: una experiencia costarricense*. CENADI-MEP, San José, Costa Rica, 1993, p. 11.

Objetivos específicos

- Determinar los criterios que se requieren para el desarrollo eficaz de la capacitación como respuesta a las necesidades que demandan los docentes de Estudios Sociales.
- Crear un modelo de capacitación para los docentes de Estudios Sociales, con base en las necesidades sentidas en el aula, la institución, la localidad y la región.
- Promover cursos de capacitación que incentiven el interés de los docentes de Estudios Sociales.
- Presentar un modelo de capacitación a asesores para dar respuesta a las diversas necesidades de un amplio grupo de profesionales en esta asignatura.
- Proponer un modelo de capacitación que utilice técnicas innovadoras, y estrategias metodológicas para los docentes de Estudios Sociales para el enriquecimiento de los cursos de capacitación.

Metodología

Para llevar a cabo esta investigación, fue necesario determinar las necesidades de capacitación que tienen los docentes en Estudios Sociales; también las expectativas que tenían ellos como educadores y el MEP acerca de las actividades de capacitación como organización, estrategias, técnicas didácticas que se deben utilizar para poder llevar a cabo una actividad, para ello hemos estructurado una investigación cualitativa de diagnóstico que consta de un cuestionario a docentes de Estudios Sociales (véase cuadro 1), entrevistas al asesor específico, al Jefe de Desarrollo Educativo de la Dirección Regional de Enseñanza de Heredia y a la Directora Ejecutiva del CENADI.

Es necesario aclarar que por razones operativas y dado que en Costa Rica los problemas de los docentes de Estudios Sociales tienden a ser comunes en todo el país, se ha considerado que la región de Heredia nos puede brindar la información básica requerida para el estudio.

La fase para recolectar la información se obtuvo del cuestionario dirigido a docentes de

Estudios Sociales. Posteriormente, se realizaron entrevistas a los asesores y a la Directora del Centro Nacional de Didáctica para determinar las necesidades y expectativas de la capacitación desde la óptica ministerial.

I. DIAGNÓSTICO SOBRE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el desarrollo de este apartado se analiza la información obtenida, de la aplicación del cuestionario hecho a docentes de Estudios Sociales, la entrevista realizada a los funcionarios del Ministerio de Educación Pública, propiamente a la Directora de Desarrollo Educativo, a la asesora específica, ambas de la Dirección Regional de Heredia y a la Directora del CENADI, encargada de realizar y administrar los procesos de capacitación.

1. Concepto de capacitación según se define desde el Ministerio de Educación Pública

Se visualiza que el concepto de capacitación es entendido de muy diversas maneras, no es homogéneo, ya que se ajusta a las necesidades y al desempeño de las funciones de cada institución.

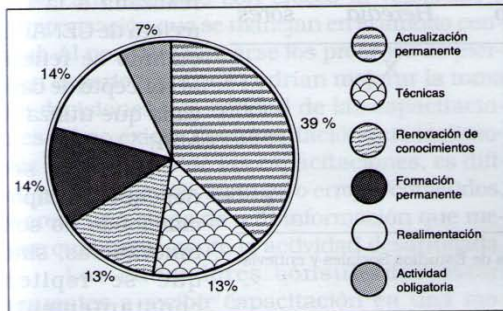
Las capacitaciones, como se han desarrollado por parte del Ministerio de Educación Pública, no dan oportunidad de que exista reflexión, ya que suelen estar dirigidas en gran parte por la costumbre, la tradición y la rutina, y a veces, algún grado de coherción, especialmente si están sujetas a los imperativos de una política curricular.

Para transformar las capacitaciones, es fundamental concebir la formación como una acción integral, permanente y continua que comprenda los procesos de capacitación y actualización del docente, así como la valoración de actitudes, aptitudes y las experiencias mismas que se presentan en el transcurso de la vida profesional del educador.

2. Concepto que tienen los docentes sobre capacitación

En el gráfico 1 se analiza la información obtenida de los docentes y asesores de

GRÁFICO 1
CONCEPTO QUE TIENEN LOS DOCENTES
DE CAPACITACIÓN.
CIFRAS RELATIVAS



Fuente: Diagnóstico y entrevistas sobre necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales.

Estudios Sociales al aplicárseles el diagnóstico de necesidades de capacitación y su concepto acerca de esta.

Tenemos que un 39% responde que la capacitación es actualización permanente, entendida como una renovación constante de la labor educativa; un 14% señala que es una técnica para brindar herramientas, es decir, diversas maneras para organizar estrategias y metodologías.

Un 13% añade que es una renovación de conocimientos, entendida como una constante adquisición de nueva información. Un 14% señala que es formación permanente, es decir, un proceso que dura a lo largo del ejercicio profesional.

Un 13% dice que capacitación es retroalimentación, es decir, es un constante trasiego de conocimiento; y un 7% añade que es una actividad obligatoria, cuya asistencia es fundamental.

Podemos deducir que no existe un concepto claro de lo que es capacitación, ya que no hay un punto de convergencia entre los docentes, lo que demuestra que estos tienen una noción endeble de lo que es capacitación, pues sus posiciones son diferentes entre sí. ¿Cómo podemos pretender que aprovechen significativamente una capacitación cuando sus puntos de vista son tan diferentes?

Las definiciones de capacitación dadas fueron muy variadas, estas dependían de las necesidades y expectativas de cada uno de los funcionarios. Aun así, todas mantienen un hilo conductor en cuanto a adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y técnicas para poder desarrollar adecuadamente la labor que realizan los docentes en el aula.

No hay duda que las capacitaciones que realiza el MEP para los docentes no han llenado las expectativas y necesidades de estos, pues están lejos de suplir las demandas que los educadores sugieren.

Estas afirmaciones son producto de la triangulación de los cuestionarios pasados a docentes de Estudios Sociales.

De los procesos de capacitación se analizan diferentes elementos, entre ellos, las modalidades de capacitación existentes. A continuación se analizan las preferencias de los docentes, asesores y Directora de CENADI de las modalidades empleadas en los procesos de capacitación.

3. Preferencia de los funcionarios consultados acerca de las diferentes modalidades de capacitación

En el cuadro 1 se definen algunas modalidades que se deben tomar en cuenta para capacitaciones, y cuál de ellas prefieren los docentes de Estudios Sociales, así como para las asesoras y la Directora de CENADI. Esta situación se refleja en ese cuadro.

Los docentes prefieren recibir cursos de capacitación en modalidad mixta (presencial y a distancia) y presencial, porque hay un tiempo obligado de asistir a lecciones, combinando con ello el trabajo individual, con ayuda grupal establecida por los tutores.

Sin embargo, las asesoras y la Directora del CENADI expresan que el tipo de capacitación más gustada es el presencial, donde los capacitandos se desplazan a un determinado centro y reciben la capacitación frontal y unidireccional.

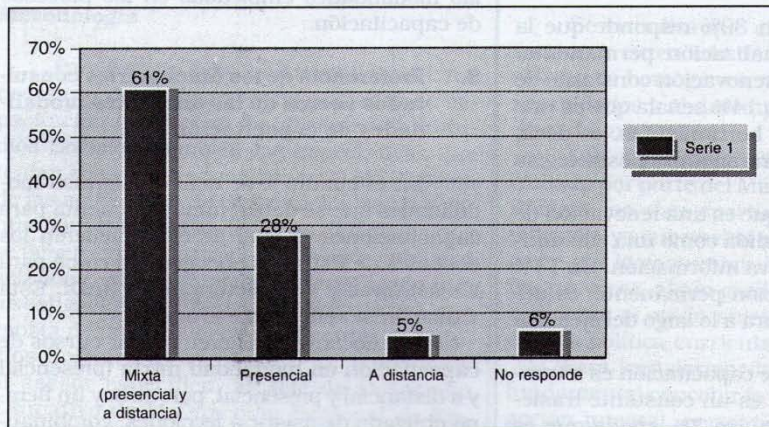
En el gráfico 2 se observa cómo se desglosa la preferencia que tienen los docentes para recibir cursos de capacitación.

**CUADRO 1
PREFERENCIA DE CAPACITACIÓN**

Modalidades de capacitación	Directora de CENADI	Directora de Desarrollo Educativo	Asesora de Heredia	Profesores
Presencial	X		X	
Distancia		X		
Mixta (presencial y a distancia)				X

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales y entrevistas realizadas a las asesoras y al nivel central. Año 2000.

**GRÁFICO 2
MODALIDADES QUE EL DOCENTE PREFERE RECIBIR EN UN PROCESO DE CAPACITACIÓN.
CIFRAS RELATIVAS 1999**



Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales.

Un 61% expresa que les agrada la modalidad mixta (presencial y a distancia), un 28% dice que es mejor la presencial. Un 5% que es más eficiente a distancia, y por último, un 6% no responde a su preferencia.

Sin embargo, las capacitaciones que ha realizado el MEP han seguido el modelo de cascada, donde primero las reciben asesores,

directores de institución y, por último, el docente; hecho constatado en la entrevista realizada a la Directora de CENADI, cuando se refiere al concepto de cascada que utiliza el MEP.

Ella nos señala que las capacitaciones no son innovadoras, sino que se repiten constantemente debido a la improvisación y la falta de planeamiento. Se refiere también al proceso de gradas, aludiendo al modelo de cascada utilizado por el MEP. Estas gradas implican el proceso de comunicación (réplicas) de la información que se da desde las instancias decisorias o centrales, para pasar al ámbito de las asesorías (otra grada o escalón) y de ahí bajar la información a los docentes. Al decir que hay réplica, entendemos este concepto

como una repetición de los datos, sin una adecuada contextualización, según el ambiente educativo de que se trate.

Otro aspecto que nos llama la atención es, por ejemplo, lo que expresa la Directora de Desarrollo Educativo de Heredia respecto a cómo han realizado capacitaciones en la Región y con qué modalidad.

Por otro lado, se han perdido experiencias valiosas por no documentar, no dar seguimiento, no retroalimentar las capacitaciones. Se ha convertido el escaso tiempo de la capacitación en un elemento de competencia y se está pagando con creces la velocidad e improvisación que se manejan en el ámbito central. Al no sistematizarse los procesos se pierden experiencias que podrían mejorar la toma de decisiones y la calidad de las capacitaciones. Al no existir documentación que testimonie lo que han sido las capacitaciones, es difícil palpar aciertos, lagunas o errores cometidos, y crear una etapa de retroinformación que mejore cualitativamente la actividad desarrollada.

Los educadores consultados están anuentes a recibir capacitación en una modalidad mixta (presencial y a distancia) y no exclusivamente presencial, donde un especialista o asesor en el "modelo de cascada"⁴ da directrices, propone procedimientos, persuade y dirige un proceso para resolver problemas, sin pensar en su viabilidad y en la especificidad de los centros educativos.

Las capacitaciones deben orientarse acerca de qué enseñar, cuándo y a través de qué; de no ser así, cada día están más alejadas de los personajes centrales de las aulas: el profesorado y el alumnado.

Además, es urgente renovar creativamente las capacitaciones, esclarecer sus objetivos, trascender los contenidos, los recursos didácticos y aspectos psicopedagógicos de los Estudios Sociales, para conformar un modelo integral de capacitación.

4. Metodología, recursos y material didáctico

En el siguiente apartado se recogen y analizan los criterios de la Asesora Específica, de la Directora de Desarrollo Educativo y de los docentes respecto a técnicas metodológicas, objetivos, temáticas desarrolladas en las capacitaciones, así como también de la calidad de los materiales (ver cuadro 2).

La existencia de un proceso de capacitación...

⁴. Modelo de cascada es el utilizado por el MEP; consiste en ir bajando la capacitación a diferentes niveles hasta llegar al docente, como último elemento.

Del análisis de esta información se desprende que los docentes sienten que las capacitaciones no han cumplido con los objetivos esperados y, al contrario, no se da la correspondencia entre estos y los contenidos. La metodología empleada no es la mejor y tampoco los materiales obtienen una calificación óptima. Criterios que fundamentan una deficiente calificación para las capacitaciones ofrecidas.

Además, como podemos observar, las asesoras entran en contradicción, ya que la Asesora Específica plantea que una buena técnica a utilizar es la conferencia directa con especialistas, mientras la Directora de Desarrollo Educativo en muchas ocasiones comenta que las técnicas pueden ser muchas y de bastante innovación, pero que en realidad la carencia de recursos las limita en su desarrollo, debido a que el MEP no les da los recursos necesarios para poder desarrollar y apoyar el trabajo que ellas están realizando.

Esto indica que no existe un diagnóstico previo de las necesidades reales que tienen los docentes en materia de capacitación. Al no haber un diagnóstico se consume la concepción cortoplacista del MEP donde se perciben capacitaciones aisladas y no con un seguimiento continuo y sistemático como se debería hacer. En cuanto a la calidad de los materiales, tanto los docentes como los asesores expresan que ha sido buena, ya que les ha facilitado el desarrollo de la labor docente en el aula.

En el gráfico 3 podemos observar que la metodología, los recursos y el material didáctico empleados en las capacitaciones no han reflejado el buen resultado de estas.

Con respecto al gráfico 3, los datos aportados por los docentes indican que el 65% concibe que la metodología, los recursos y el material didáctico que han utilizado los funcionarios del MEP son poco apropiados, es decir, no han sido útiles para el desempeño docente, solo el 20% concibe que han sido apropiados, lo cual es bastante bajo si lo comparamos con el dato anterior. Un porcentaje del 5%, el cual es muy bajo, no respondió a este cuestionamiento.

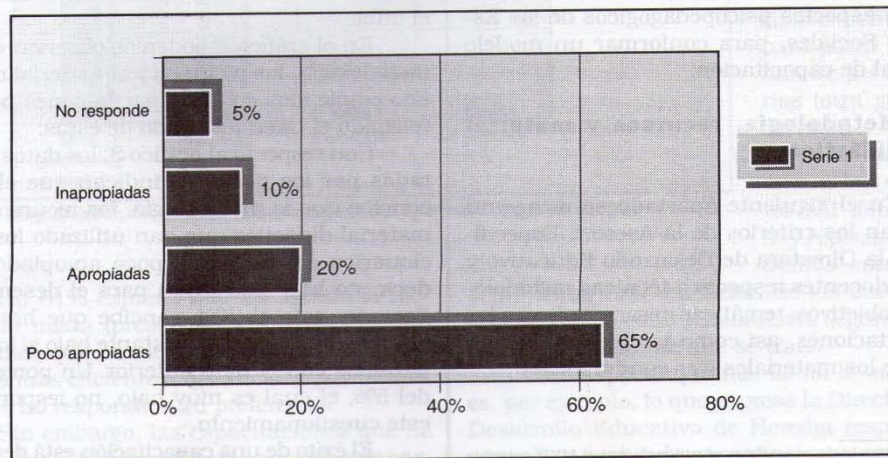
El éxito de una capacitación está determinado por una utilización eficiente de métodos y

CUADRO 2
METODOLOGÍA Y MATERIAL DIDÁCTICO USADO EN LAS CAPACITACIONES

<i>Elementos metodológicos</i>	<i>Asesora Especifica</i>	<i>Directora de Desarrollo Educativo</i>	<i>Profesores</i>
Técnicas metodológicas	Se prefieren conferencias con especialistas	Se da carencia de todo tipo de material	Han sido poco apropiados, poco útiles
Correspondencia entre objetivos y temáticas desarrolladas	No hay correspondencia entre objetivos y temáticas desarrolladas en la mayoría de las veces	Las temáticas desarrolladas difieren de los objetivos algunas veces	Los objetivos no coinciden con las temáticas desarrolladas
Calidad de materiales	Buen material generalmente	Buen material por lo general	Han sido apropiados
Contenido material impreso	Es sencillo, con vocabulario apto para muchachos	Tiene vocabulario sencillo	No es apropiado, poco útil
Materiales entregados a docentes	Que sean aplicados a los estudiantes	Lo han aplicado al aula inmediatamente	Poco apropiados

Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para profesores de Estudios Sociales y entrevistas realizadas al nivel central. Año 2000.

GRÁFICO 3
METODOLOGÍA, RECURSOS Y MATERIAL DIDÁCTICO DADOS EN CURSOS DE CAPACITACIÓN.
CIFRAS RELATIVAS 1999



Fuente: Diagnóstico de necesidades de capacitación para docentes de Estudios Sociales y entrevistas realizadas al nivel central. Año 2000.

técnicas que involucren a los participantes y fortalezcan el desarrollo del aprendizaje. Su adecuado empleo facilita y realimenta el aprendizaje construido en las capacitaciones.

Los métodos deben ser participativos e interactivos, surgidos de las necesidades diagnosticadas, para permitir la reflexión, el análisis crítico y la resolución de los problemas de la realidad educativa.

Las técnicas deben ser variadas, participativas, vivenciales, fortalecidas con experiencias sencillas y agradables, que favorezcan el proceso de aprendizaje y que guarden coherencia con los objetivos propuestos.

II. PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACIÓN

La educación no es una situación pertinente a una época determinada; el enseñar y el aprender se convierten en procesos cotidianos que conllevan a la autonomía intelectual y al desarrollo de las destrezas necesarias para aprender a aprender permanentemente.

No obstante, es necesario desarrollar habilidades y destrezas para conformar un verdadero proceso de enseñanza-aprendizaje; para ello se invierten esfuerzos, tiempo y recursos para estructurar un modelo de actualización y capacitación del personal.

Al desarrollar el presente trabajo se han indagado las necesidades de capacitación que tienen los docentes de Estudios Sociales y con este fundamento se ha estructurado una propuesta de un Modelo de Capacitación que intente satisfacer las necesidades y prioridades de los educadores, tomando en cuenta que la capacitación busca mejorar la preparación personal y profesional de los docentes, favoreciendo con ello su desempeño laboral.

De acuerdo con el análisis realizado en el diagnóstico pasado a docentes y las entrevistas hechas, podemos decir que las capacitaciones deben tomar en cuenta varios aspectos que son prioridades de los docentes; entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

1. La existencia de un programa de capacitación permanente del educador por parte del Estado.

2. La coordinación entre centros universitarios y el Ministerio de Educación Pública.
3. La descentralización de las actividades de capacitación, porque se considera a cada instancia del MEP como responsable de detectar, atender y resolver sus propias necesidades de capacitación, dando permanencia y continuidad a sus planes.
4. La utilización eficiente y responsable de los recursos.
5. La organización de los programas de capacitación, tomando en cuenta la heterogeneidad de la población.
6. El surgimiento y empleo de un proceso de realimentación y seguimiento permanente y sistemático.
7. La existencia de voluntad política para impulsar un programa de formación permanente.
8. Desarrollar un diagnóstico actualizado de necesidades de capacitación en el ámbito nacional y regional, que guíe la educación permanente de los educadores.
9. La creación de un programa de capacitación en el ámbito nacional para diferentes especialidades o materias.

El objetivo de nuestra propuesta es elaborar un Modelo de Capacitación que contribuya de manera significativa al mejoramiento de la educación costarricense.

Desde esta perspectiva, nuestra propuesta responderá a las necesidades e intereses que tienen los docentes de Estudios Sociales y que esperan satisfacer en los cursos de capacitación.

En el diagnóstico que hemos realizado se observaron las siguientes necesidades que serán el pilar fundamental para crear un Modelo de Capacitación para docentes en la enseñanza de los Estudios Sociales:

- Debe elaborarse un diagnóstico que parta de las necesidades de los profesores de Estudios Sociales, para que las capacitaciones se ajusten a dichas necesidades.
- El MEP debe diseñar un programa de capacitación a largo plazo.
- Las capacitaciones deben ser impartidas por especialistas y directamente al educador.

- Se deben determinar criterios coherentes de capacitación como respuesta a las necesidades que demanden los educadores.
- Hay que promover cursos de capacitación que incentiven el interés de los docentes.
- Se deben introducir métodos, técnicas innovadoras y estrategias metodológicas para enriquecer los cursos de capacitación.
- Las capacitaciones no deben ser aisladas, hay que darles seguimiento.
- Capacitar frecuentemente y en diversos temas.
- Se debe ampliar el tiempo de las capacitaciones.
- Hay que enfatizar en la calidad del material de apoyo para las capacitaciones.
- Debe existir coordinación entre MEP-Oficinas Centrales y Direcciones Regionales.
- Deben darse capacitaciones en todas las instituciones educativas del país.

Existen una serie de variables que a manera de estrategias y procedimientos deben considerarse para el logro óptimo de las capacitaciones:

1. Modalidad de capacitación a utilizar

En una capacitación se pueden utilizar diversos modelos que permitan resolver las necesidades académicas de los docentes. Desde este punto de vista se diferencian tres etapas:

- A. **"Nivelación":** Responde a aquellas capacitaciones que permitan llevar a los docentes a dominar un mínimo de conocimientos y poseer ciertas aptitudes y actitudes indispensables para su desempeño profesional. Estos cursos permitirán reforzar aquellas áreas del conocimiento específico, así como aspectos metodológicos y utilización de recursos didácticos.
- B. **Actualización:** Son programas de capacitación que le permitirán al docente explorar nuevos campos del conocimiento, ofreciendo renovar su desempeño profesional tanto en aspectos académicos, como en los técnicos y pedagógicos, preparándolos para futuros cambios.

- C. **Profundización:** Son capacitaciones que permitirán al individuo especializarse en determinada área adquiriendo conocimiento, habilidades y destrezas que incidan en el éxito laboral docente⁵.

En la primera fase, la capacitación se centrará en atender las necesidades y deficiencias detectadas en las áreas del conocimiento, dominio del contenido, así como en aspectos metodológicos, técnicos y uso de los recursos didácticos.

En la segunda fase es importante que los educadores participen en un proceso de análisis del entorno desde el cual llevan a cabo su práctica, por medio de la actualización y la profundización⁶.

2. Tiempo para la capacitación

El éxito de una modalidad de capacitación está condicionado por múltiples factores; uno de ellos es el tiempo en que se imparte la capacitación, por eso se debe escoger tomando en cuenta las necesidades de los capacitandos, las políticas vigentes respecto a la utilización del tiempo lectivo o bien la legislación que sobre este aspecto esté en vigencia.

Se pretende que paulatinamente los docentes obtengan un mejor aprovechamiento de las capacitaciones brindadas.

3. Métodos, técnicas y estrategias

La desconcentración de los programas de capacitación amerita poner en práctica metodologías innovadoras. El éxito de una capacitación está determinado por la utilización eficiente de los métodos y las técnicas que favorezcan su desarrollo.

Los métodos deben ser participativos e interactivos, surgidos de las necesidades diagnosticadas en cada región y de las realidades nacionales. Las técnicas deben ser variadas, participativas, vivenciales y fortalecidas con experiencias, y que guarden coherencia con los

⁵. Subsistema Nacional de Desarrollo Profesional, *Formación-capacitación*. CENADI-MEP, Costa Rica, 1993, p. 34.

⁶. *Idem*, p. 36.

**CUADRO 3
TÉCNICAS PARA CAPACITACIÓN**

<i>Técnicas</i>	<i>Descripción</i>
Discusión dirigida	Permite el intercambio de conocimientos, experiencias, ideas acerca de un determinado tema.
Representación de papeles	Consiste en la representación vivencial de una situación específica.
Experiencia aplicada	Esta consiste en el análisis de una situación educativa a la que hay que buscarle solución.
Especialista en acción	Es una técnica que consiste en la exposición, por parte de especialistas, sobre un tema determinado.
Clase innovadora	Es una técnica que consiste en la presentación o demostración de algún tipo de habilidad intelectual y/o motora innovadora.
Compartiendo ideas	Consiste en reunir un pequeño grupo de personas para que libremente expresen sus ideas sobre un tema específico.
Cadena de palabras	Se trata de una técnica que posibilita la interpelación de conceptos a partir de su propia experiencia.
La carta informativa	Esta técnica se aplica para obtener información diagnóstica o de evaluación final de un asunto.

Fuente: Vidaorreta, Ma. de los Ángeles. *Módulo Organización de los procesos de capacitación*. PROMECE-MEP, San José, Costa Rica, 1998, p. 25.

objetivos propuestos, que procedan, de ser posible, del aporte de los propios educadores o docentes que asisten a las capacitaciones⁷, para que estos se sientan sujetos protagónicos de la capacitación. Podemos observar en el cuadro 3 ejemplos sobre algunas técnicas que se pueden utilizar en cursos de capacitación para docentes de Estudios Sociales.

En cuanto a las estrategias que deben seguirse en las capacitaciones, se basarán en una metodología eminentemente participativa y acorde con los requerimientos científicos y tecnológicos de la época.

Para los Estudios Sociales, como lo mencionamos anteriormente, se deben desarrollar y poner en práctica técnicas metodológicas encaminadas a fortalecer la habilidad y las destrezas y desarrollar una auténtica construcción de pensamiento que permita:

- a. Impulsar la experimentación y el descubrimiento en lugar de la repetición memorística.
- b. Promover el uso de estrategias metodológicas que le permitan al docente desarrollar temáticas diferentes en el aula.

Además, es necesario que los docentes de Estudios Sociales propicien el desarrollo de habilidades en sus alumnos, como por ejemplo:

- a) *Habilidad de observación*
- b) *Habilidad de ordenamiento*
- c) *Habilidad para clasificación jerárquica*
- d) *Habilidad de razonamiento analógico*
- e) *Habilidad de razonamiento espacial*⁸.

⁷. *Ídem*, p. 59.

⁸. Chavarría, Sonia. *Hacia nuevos horizontes del pensamiento*. MEP Programa Desarrollo del Pensamiento, San José, Costa Rica, 1998, pp. 1-9.

**CUADRO 4
SINÓPTICO DE HABILIDADES**

<i>Técnicas</i>	<i>Descripción</i>
Observación	Es un proceso mental que facilita descubrir las características de los objetos o situaciones a través de los sentidos. Ejemplo: el estudio de los diferentes períodos de la historia universal.
Ordenamiento	Se toman en cuenta los objetos y las situaciones que le son afines al ser humano y se pueden acomodar a los criterios: a) situaciones o sucesos, b) objetos o fenómenos. Ejemplo: la medición del tiempo.
Clasificación jerárquica	Es un proceso mental que consiste en separar un conjunto de objetos en clases y subclases. Además esta habilidad desarrolla, aumenta la eficiencia del pensamiento deductivo. Ejemplo: elaboración de mapas conceptuales.
Razonamiento analógico	Permite establecer o analizar relaciones de orden superior entre conceptos, hechos o situaciones pertinentes a uno o más conjuntos. Ejemplo: temas geográficos.
Razonamiento espacial	Está relacionado con la forma de ver el mundo. En esta habilidad se explotará la capacidad de orientarse en el terreno real, en los mapas y mediante otros instrumentos como la brújula. Ejemplo: lectura de mapas.

Fuente: Chavarría, Sonia. *Hacia nuevos horizontes del pensamiento*. MEP, Programa de Desarrollo del Pensamiento, San José, Costa Rica, 1998, p. 10.

Algunas de estas habilidades las podemos observar en el cuadro 4, donde se definen y describen.

4. Sedes

Se propone que las capacitaciones sean realizadas en cada región con el propósito de aprovechar los recursos existentes y se tome en cuenta su contexto.

5. Evaluación

Entre las actividades de capacitación se deben llevar acciones de evaluación que permitan realizar ajustes para realimentar el proceso. Evaluar las capacitaciones no debe ser una acción aislada sino recurrente, que permita realizar ajustes necesarios durante el proceso de capacitación.

La evaluación de la capacitación debe ser sistemática y metódica y, ante todo, efectuarse durante el proceso de capacitación de manera

simultánea, para que permita verificar en qué grado se están logrando los objetivos y llenando las expectativas generales.

La continua evaluación permite abrir un espacio de retroalimentación, donde se corrigen y se estructuran los aspectos que muestran debilidad, fortaleciendo con ello el proceso, permitiendo que la capacitación cumpla con el objetivo deseado.

Asimismo, la evaluación implica actividades de:

- **Corto plazo:** Entendida como aquella información específica acerca de procedimientos en términos de utilidad inmediata y se lleva a cabo después de terminada una actividad de capacitación.
- **Mediano plazo:** Cubre periodos estratégicos, permite determinar la aplicación realizada por los aprendizajes, enmarcada dentro de un período comprendido entre uno y tres meses.

- **Largo plazo:** Realizada en periodos superiores a tres meses, pretende realizar los ajustes que requieren futuras capacitaciones.

El período de evaluación que hemos considerado más apto para nuestra propuesta es a mediano y largo plazo, ya que estos permitirán observar, analizar y obtener conclusiones acerca de las jornadas de capacitación, permitiendo retroalimentar las acciones que necesiten refuerzos o cambios y fortalecer las que den buenos resultados.

6. Seguimiento

Debe apoyarse en la información obtenida por medio de cuestionarios, entrevistas, encuestas y observaciones, realizadas a los capacitandos por distintas instancias del MEP durante y después de cada jornada de capacitación.

El análisis de la información obtenida y el criterio de las personas involucradas, facilitan que se emitan juicios de valor acerca de la calidad de las capacitaciones⁹. Para lograr esta transformación se recomienda desconcentrar los programas de capacitación siguiendo el siguiente esquema:

1. Instituciones educativas
2. Direcciones Regionales
3. Departamento de Capacitación
4. Instancias encargadas de ejecutar la capacitación
5. Ente contralor de capacitación
6. Educador

En la página 118 se presenta un bosquejo u organigrama de las interrelaciones que deben existir entre las diferentes instancias involucradas en el proceso de capacitación mencionadas.

El cuadro 5 resume las diferentes etapas de la propuesta del modelo, con el objetivo de que se tomen en cuenta para futuros procesos de capacitación.

⁹. *Idem*, 1998, p. 38.

Con la aplicación de los procesos señalados en el cuadro resumen se fortalecerán las capacitaciones, ya que se formulan lineamientos, políticas y proyectos para orientar los procesos de formación, capacitación y perfeccionamiento de personal docente y técnico, evitando, por el contrario, la improvisación y carencia de planificación, que en ocasiones responde a la falta de crear dependencias con funciones y objetivos específicos.

Un diagnóstico previo es fundamental para el éxito de una capacitación, ya que comprenderá un estudio nacional, regional, subregional, zonal e institucional, que permitirá cubrir las necesidades de formación y capacitación que se requieren, llevando a una sólida planificación.

Las capacitaciones, como lo expresa la Directora de Desarrollo Educativo, deben tener objetivos claros y precisos y responder a un diagnóstico de necesidades para establecer prioridades de capacitación.

En las capacitaciones debe darse coordinación entre el ente central de la educación (que para el caso específico es el MEP) y las universidades; ya que estas en la mayoría de las ocasiones aportan el recurso humano para capacitar.

Las universidades deben conocer los lineamientos nacionales de capacitación para una relación directa y acorde con las necesidades de los docentes.

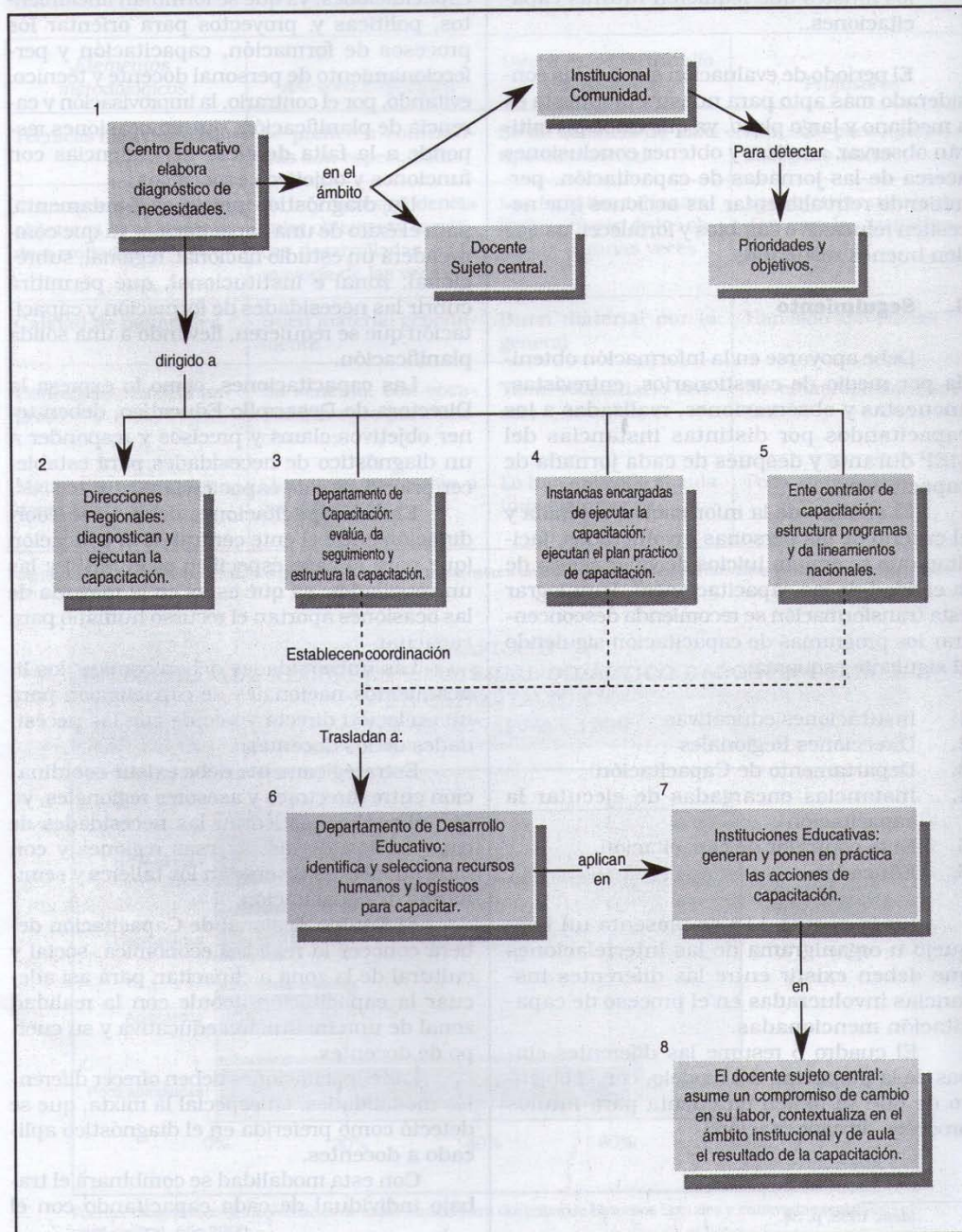
Estratégicamente debe existir coordinación entre directores y asesores regionales, ya que ellos diagnosticarán las necesidades de capacitación de las diversas regiones y con base en ellas se diseñarán los talleres y seminarios de capacitación.

El Equipo Regional de Capacitación deberá conocer la realidad económica, social y cultural de la zona a capacitar; para así adecuar la capacitación acorde con la realidad zonal de una institución educativa y su cuerpo de docentes.

Las capacitaciones deben ofrecer diferentes modalidades, en especial la mixta, que se detectó como preferida en el diagnóstico aplicado a docentes.

Con esta modalidad se combinará el trabajo individual de cada capacitando con el

ORGANIGRAMA PROCESO DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN



CUADRO 5
SINÓPTICO DE LAS ETAPAS DEL ORGANIGRAMA

<i>Nº de etapa</i>	<i>Descripción de las actividades de cada etapa</i>
I. Centro Educativo	Son los encargados de elaborar el diagnóstico, para el docente y en el nivel institucional y comunitario con el fin de detectar las necesidades de capacitación.
II. Direcciones Regionales	De acuerdo con el diagnóstico institucional elaborarán un calendario regional de capacitación proponiendo nuevas modalidades de estas.
III. Departamento de Capacitación	Está ubicado en el CENADI. Evaluará, dará seguimiento y mantendrá un canal de comunicación con las regiones educativas, coordinando y dando asesoramiento técnico para mejorar la calidad de la capacitación.
IV. Instancias encargadas de ejecutar la capacitación	Estructurarán un plan de capacitación de acuerdo con las necesidades detectadas en cada etapa de capacitación, alimentando el proceso (realimentando).
V. Ente contralor de capacitación	Dará lineamientos generales para la supervisión de las capacitaciones. Estaría formado por la Directora de CENADI, el Director de Educación Académica, el Director de Educación de Adultos, el Director de Educación Técnica y el Director del Departamento de Capacitación, así como también un representante de las universidades estatales.
VI. Departamento de Desarrollo Educativo	Elaborará un banco de datos para seleccionar los recursos humanos disponibles en las capacitaciones. Estaría formado por la Directora o Director de Desarrollo Educativo, así como también por cada asesor específico de materia de las Regiones Educativas.
VII. Instituciones Educativas	Ponen en práctica acciones de actualización para promover la auto y mutua capacitación. Además la modalidad de preferencia que tienen los educadores para recibir cursos de capacitación. Cada una estaría constituida por el Director o Directora del centro educativo, como también por su Comité Técnico Asesor.
VIII. El Educador	Es el sujeto central de los procesos de capacitación, debe asumir un compromiso de cambio, contextualiza en el ámbito institucional el resultado de la capacitación.

Fuente: Adaptado por la autora, basándose en el organigrama.

grupales, facilitado por los tutores de acuerdo con los horarios definidos para los encuentros.

En toda capacitación debe entregarse material impreso que sirva de apoyo al docente en su desempeño en el aula. Dicho material

didáctico debe ser apropiado y útil para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las capacitaciones deberán aplicar, por teoría pedagógica, el constructivismo, donde el docente sea creador directo de su propio

aprendizaje, constructor de técnicas y metodologías que le faciliten llevar la capacitación al aula.

Los espacios de capacitación deben constituirse en verdaderos espacios de construcción de técnicas, metodologías y estrategias pedagógicas, que de ser posible, deben ser también producto de la combinación entre lo que establece el currículum prescrito (procedimientos de los programas de estudio) y lo que la vivencia o teoría práctica del docente en el salón de clases le confirma como experiencia válida. De esta manera, se desarrollarán actividades teórico-exploratorias: tipo laboratorio pedagógico.

El modelo de capacitación propuesto tendrá las siguientes características:

1. **Continuo:** Respeta la continuidad de las políticas del MEP, no variando cuando cambian las autoridades políticas. Deberá de ser lo más independiente que pueda de los cambios de gobierno, con el objetivo de superar la tendencia cortoplacista.
2. **Integral:** Deberá abarcar intereses, actitudes, valores, conocimientos y creencias de los docentes, así también responderá a las necesidades del sistema educativo actual.
3. **Activo y dinámico:** Fundamentará el uso y la aplicación de técnicas didácticas activas que permitan la renovación y conformen un nuevo estilo de la labor realizada en el aula.
4. **Periódico:** Las capacitaciones deberán ser constantes, periódicas y permanentes, desarrollando un proceso de seguimiento, evaluación y retroalimentación; y no una serie de sesiones aisladas.
5. **Participativo:** Tomará en cuenta la opinión de los docentes y sujetos involucrados en el proceso, para fomentar un intercambio de experiencias y conocimientos.
6. **Se basará en prioridades:** Elaborará un diagnóstico de necesidades que permita extraer las prioridades en torno a las capacitaciones, de modo que asegure la pertinencia y significación de estas.

7. Perfil básico del capacitador según el modelo propuesto

La situación actual plantea la necesidad de capacitación de los docentes, tendiente a producir un educador capaz de responder de manera adecuada a las necesidades presentes y de contribuir activa y exitosamente a la actualización de los Estudios Sociales.

El asesor como especialista en enseñar procesos de aprendizaje debe estar capacitado para usar teorías disponibles al respecto y métodos educativos para satisfacer las necesidades de formación planteadas por procesos de cambio.

El capacitador deberá ser una persona con un bagaje de conocimientos integral, conocedor de la realidad regional, nacional, global, con la cual va a trabajar. Un buen especialista será capaz de romper metodologías y técnicas monótonas y aburridas; y sentará las bases para dinamizar las acciones de capacitación.

A continuación se presentan algunas características personales necesarias para el desempeño eficiente del capacitador:

- A. Dominar diversas técnicas de comunicación, saber adaptarlas al tema, a la situación, a su personalidad y al grupo.
- B. Estimular y garantizar la participación activa de los capacitandos¹⁰.
- C. Fomentar el espíritu crítico, analítico y luchador de los capacitandos.
- D. Dominar el diagnóstico de necesidades e intereses del docente para responder con mayor formación a dichas necesidades.

Para llevar a cabo una capacitación idónea debe existir coordinación entre MEP-Oficinas Centrales y Direcciones Regionales en torno a quién capacita; ya que debe prepararse el personal apto para ello, el cual debe tener una conceptualización de capacitación homogénea, así también, deberán recibir la respectiva preparación previa y planificada para funcionar como capacitadores; evitando con ello que se capacite personal no preparado.

¹⁰. *Ídem*, 1998, p. 48.

- E. Debe poseer una formación humanista e integral con un amplio bagaje de conocimientos, pero que actúe como facilitador con el fin de contribuir a la resolución de problemas junto con el profesorado.

Para finalizar, cabe resaltar que las capacitaciones no pueden ser aisladas; sino por el contrario deben tener seguimiento, ser participativas y contar con especialistas idóneos en la materia.

Otro aspecto que se deberá fomentar es la evaluación de las acciones de capacitación, no como acción de crítica, sino como base para determinar debilidades y fortalezas y mejorar un plan futuro de capacitación.

Nuestra propuesta de modelo de capacitación va dirigida a definir acciones concretas de trabajo y su desarrollo.

III. CONCLUSIONES

Del presente trabajo de investigación acerca de los programas de capacitación a docentes de Estudios Sociales se desprenden las siguientes conclusiones:

- No existe un plan estructurado de capacitación a docentes en la enseñanza de los Estudios Sociales, y los cursos de capacitación que se imparten son aislados, presenciales y con metodologías tradicionales que abarcan temas en forma superficial y parcialmente, ocasionando que la capacitación no llegue de manera continua, actualizada y permanente a los educadores.
- Falta coordinación entre universidades públicas y privadas y el MEP, donde se señalen los lineamientos principales en cuanto a la formación inicial de los docentes que requiere la sociedad. Se carece de un diagnóstico actualizado de necesidades de capacitación, que permita establecer prioridades para determinar cuál es la necesidad real de los docentes ante la situación actual y los cambios tecnológicos que acontecen.
- El MEP debe diseñar un programa de capacitación a largo plazo, sin importar

los cambios políticos que se susciten cada reemplazo de gobierno, que imposibilitan un buen accionar de las capacitaciones. Se carece de un programa de capacitación a largo plazo, que no se vea afectado por cambios políticos cada cuatro años.

- No existe un concepto homogéneo de capacitación que oriente la acción de este tipo de actividades. Como queda claro en este estudio, los docentes emplean diferentes conceptos de capacitación, la Directora Ejecutiva del CENADI tiene su concepto, la Jefa de Desarrollo Educativo tiene otro y las asesoras manejan otra concepción, cada cual tiene una idea dependiendo de sus intereses.
- Las capacitaciones disponen de poco tiempo para brindar el sustento teórico requerido, aspecto que se puede solucionar entregando previo a la capacitación el material teórico de apoyo, permitiendo que los docentes tengan un conocimiento general de lo que se va a estudiar
- No se tiene una adecuada distribución de los recursos por parte de las Oficinas Centrales a las Direcciones Regionales.
- Las capacitaciones que realiza el MEP son verticales. Los lineamientos se dan desde un nivel jerárquico, sin tomar en cuenta la heterogeneidad de la población.
- Falta un proceso de seguimiento que evalúe las capacitaciones continuamente, ya que al no sistematizarse los procesos se pierden experiencias que podrían mejorar con creces los procesos de toma de decisiones y la calidad de las capacitaciones.
- Por la manera como se han desarrollado las capacitaciones, se han dedicado principalmente a entrenar y no a enseñar, a transmitir en una forma fría y mecánica lo que se sabe.
- No contar con objetivos claros dificulta la labor de los equipos de capacitación, por lo que no clarifica las expectativas, necesidades e intereses de los profesores, lo que permite pensar que los recursos disponibles no se están utilizando de manera óptima.
- Las Direcciones Regionales se quejan del despilfarro económico que se hace en el

ente central del MEP. Cuando se busca quién capacita, las Direcciones Regionales, que son pequeños ministerios, no cuentan con las condiciones necesarias para laborar, ya que en ocasiones no tienen el dinero ni para las necesidades básicas y a pesar de esta deficiente situación económica las Regiones tienen que preocuparse por capacitar y dar asesoramiento al grupo docente que les corresponde.

- Las capacitaciones en el ámbito nacional han sido organizadas en cascada. Proceso en el que la información gradualmente va perdiendo su significado esencial y de esta manera al aula y al educador no llega lo más significativo de las capacitaciones.
- Los educadores en su mayoría se encuentran insatisfechos con las capacitaciones, porque consideran que han sido poco útiles, tanto para ellos como para los estudiantes, ya que estas no se ajustan a sus necesidades y, por ende, a las regiones y centros educativos a los cuales pertenecen.
- También las capacitaciones, en el nivel teórico y práctico, no conducen a la elevación de la conciencia social y a la acción social, no se trabaja para que exista una capacitación integral y, además, no se forma al docente para que sea tutor de su propia disciplina.

IV. RECOMENDACIONES

El Ministerio de Educación Pública para lograr un cambio sustancial en el sistema de capacitación debe modificar las prácticas pedagógicas. La necesidad de renovar estas prácticas es una condición para el mejoramiento de la calidad educativa y constituye un desafío ante los cambios que se avecinan en la sociedad costarricense.

Para ello, hemos considerado importante que una propuesta de capacitación como proceso debe seguir las etapas señaladas por nuestro Modelo:

- I. Centro educativo.
- II. Direcciones Regionales.

- III. Departamento de Capacitación.
- IV. Instancias encargadas de ejecutar la capacitación.
- V. Ente contralor de capacitación.
- VI. Departamento de Desarrollo Educativo.
- VII. Instituciones educativas.
- VIII. Educador.

Al efectuar el diagnóstico de necesidades de capacitación de los docentes llegamos a conclusiones muy importantes, y retomándolas podemos hacer las siguientes recomendaciones:

- La principal recomendación es la puesta en marcha de un modelo de trabajo que dinamice las capacitaciones y las ponga al alcance de los docentes.
- Las capacitaciones deben ajustarse a las necesidades de los docentes, para ello se elaborarán diagnósticos de estas con el objetivo de priorizar requerimientos, carencias y limitaciones.
- El MEP debe diseñar un programa de capacitación a largo plazo que no se vea afectado sustancialmente cada cambio de gobierno.
- Las capacitaciones deben ser impartidas por especialistas que tengan un bagaje integral de conocimientos, que respondan a un perfil establecido por el Centro de Capacitación y que sean conocedores de la realidad nacional y regional con la que trabajarán.
- Los cursos de capacitación deben introducir el uso de métodos, técnicas y estrategias metodológicas innovadoras que promuevan el interés de los participantes.
- Debe existir coordinación entre MEP-Oficinas Centrales y Direcciones Regionales, ya que se carece de comunicación constante y estos "pequeños ministerios" no pueden funcionar correctamente, porque no cuentan con los recursos necesarios. Debe existir junto a la capacitación un proceso de indagación de sus resultados, basado en la investigación educativa. Para ello es importante sistematizar las experiencias exitosas y combinarlas con las sugerencias de los capacitandos para introducir mejoras al proceso.

- Se debe dar en cada capacitación un material impreso de calidad, que sea para el docente un verdadero apoyo didáctico.
- Se deben ejecutar capacitaciones en todas las instituciones educativas del país respetando la situación zonal o regional que presenten.
- Por último, consideramos importante que exista un concepto homogéneo de capacitación compartido por todo el cuerpo docente y el ámbito central del MEP para que las capacitaciones no sean vistas de diferente manera por diversos organismos y docentes, entorpeciendo aún más su desarrollo.

Así también debe existir un ente director de las capacitaciones que las estructure en el nivel central y dé los lineamientos esenciales para su funcionalidad.

BIBLIOGRAFÍA

ALFARO SALAS, Ana. *Análisis filosófico de las políticas educativas en Costa Rica: El caso de la Educación Pública (1960-1975)*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 1985.

ARGUEDAS, Mayra. *Modelos de capacitación curricular: una experiencia costarricense*. CENADI-Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, 1993.

BRIONES, Guillermo. *Métodos y técnicas de investigación para las Ciencias Sociales*. Editorial Trillas, México, 1982.

CHAVARRÍA, Sonia. *Hacia nuevos horizontes del pensamiento*. MEP Programa de Desarrollo del Pensamiento, San José, Costa Rica, 1998.

GARCÍA LAGUARDIA, J. M. *Guía de técnicas de investigación*. Editorial Serviprensa, Guatemala, 1980.

MAYA, Arnobio. *Siga usted la capacitación a distancia*. Proyecto UNESCO. Países Bajos 519. Cos/10 pág. 12. Ministerio de Educación Pública, San José, Costa Rica, 1999.

Ministerio de Educación Pública. *Manual del tutor o de la tutora para la administración de la auto y mutua capacitación y de la capacitación a distancia*. Editorial Varitec S.A., San José, Costa Rica, 1995.

MEP. *El Subsistema Nacional de Desarrollo Profesional. Formación-Capacitación*. CENADI-MEP San José, Costa Rica, 1993.

MEP. *Marco de referencia y directrices técnicas para la evaluación en el sistema de educación formal. Normas básicas del proceso educativo*. Ministerio de Educación, San José, Costa Rica, 1995.

MEP. *Fundamentos del Departamento Nacional de Capacitación*. CENADI-MEP, San José, Costa Rica, 1997.

NILSON, Carolyn. *¿Cómo formar a su personal?* Editorial Granica, S.A., Barcelona, España, 1998.

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Una educación con calidad y equidad*. Editorial Granica, Madrid, España, 1998.

PAIN, Abraham. *¿Cómo educar las acciones de capacitación?* Editorial Granica S.A., Barcelona, España, 1991.

Practi Libros. *Redacción y ortografía*. Editorial A uno A, Colombia, 1997.

Subsistema Nacional de Desarrollo Profesional. *Formación-capacitación*. CENADI-MEP, San José, Costa Rica, 1993.

VIDAORRETA BARRANTES, Ma. de los Ángeles. *Módulo Organización de los procesos de capacitación*. PROMECE-MEP, San José, Costa Rica, 1998.