

CONSIDERACIONES TEÓRICAS SOBRE LA CAPACITACIÓN DOCENTE EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Autora: MSc. Daraisy Hernández Martínez

Categoría académica: Máster en Ciencias de la Educación. Mención Educación Preescolar

Nivel educativo en el que trabaja: Educación Superior

Centro de trabajo: Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez".
Mayabeque

Cargo que desempeña: Coordinadora de Carrera

Correo electrónico: daraisy78@unah.edu.cu

Autora: Dr. C. Alexis Aroche Carvajal

Grado científico: Doctor en Ciencias Pedagógicas

Nivel educativo en que trabaja: Educación Superior

Centro de trabajo: Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez".
Mayabeque

Cargo que desempeña: profesora

Correo electrónico: aroche@unah.edu.cu

Autor: Dr. C. Reinaldo Fernández Palenzuela

Grado científico: Doctor en Ciencias Pedagógicas

Nivel educativo en que trabaja: Educación Superior

Centro de trabajo: Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez".
Mayabeque

Cargo que desempeña: Vicedecano de Investigación, Postgrado e Internacionalización

Correo electrónico: rfpalenzuela@unah.edu.cu

Proyecto científico: Dinámica, flexibilidad y sostenibilidad de la calidad educativa en el territorio mayabequense. Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez"

Forma de presentación de sus resultados científicos: Ponencia

Simposio al que tributa el trabajo: 1-INF

Ficha del ponente

Nombre y apellidos del ponente: Daraisy Hernández Martínez

Título académico: Máster en Ciencias de la Educación. Mención Educación Preescolar

Categoría docente: Profesora asistente

Nivel en el que trabaja: Educación Superior

Centro de trabajo: Universidad Agraria de La Habana. "Fructuoso Rodríguez Pérez"

Cargo que desempeña: Coordinadora de Carrera

Correo electrónico: daraisy78@unah.edu.cu

Dirección particular: Avenida 47. No. 3612. Entre 36 y 38. San Nicolás. Mayabeque. Cuba

No. de carné de identidad: 78120803655

Proyecto científico: Dinámica, flexibilidad y sostenibilidad de la calidad educativa en el territorio mayabequense. Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez"

Participación en eventos de Pedagogía: 2009, 2011, 2015, 2017, 2019

Nivel al que se asocia: Primera infancia

RESUMEN

La capacitación docente constituye, hoy, un proceso de educación que debe extenderse a lo largo de la vida de un individuo. En este sentido, la capacitación debe constituir una forma de educación permanente que permita, formar parte de la dinámica del cambio tanto en orientación como en el proceso educativo, facilitándole enfrentar al docente los problemas planteados por: el adelanto científico y tecnológico; los imperativos del desarrollo económico, social y político; el ritmo acelerado del desarrollo del medio ambiente; la influencia de los medios de comunicación de masas y las demandas de una armonía internacional y de relaciones entre comunidades. Las exigencias actuales demandan a la capacitación docente una actividad permanente, sistemática y planificada que se proyectará sobre la base de las necesidades reales y perspectivas de una entidad, y está orientada a favorecer un cambio en lo que respecta a conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el sujeto, lo que posibilita un desarrollo integral y mejor efectividad en el desempeño de su labor. La investigación persigue como objetivo realizar una sistematización teórica sobre la capacitación docente en el contexto internacional y nacional.

Palabras claves: capacitación, capacitación docente, consideraciones teóricas, tendencias.

INTRODUCCIÓN

La política de capacitación de los trabajadores como aquel conjunto de acciones que se desarrollan en las entidades dirigidas a elevar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal en aras de potenciar la calidad de su desempeño laboral, constituye en la actualidad un eslabón fundamental en las transformaciones educacionales y en la introducción de avances científico-tecnológicos al proceso educativo que permitan elevar consecuentemente la calidad de la educación desde la primera infancia.

Con el objetivo de garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos, en el marco del proyecto de la educación para el 2030, la Declaración de Incheon realiza el análisis del Objetivo cuatro de Desarrollo Sostenible referido a “Examinar, analizar y mejorar la calidad de la formación de los docentes (previa al empleo y en el servicio) y ofrecer a todos ellos una capacitación de calidad antes del primer empleo y una formación profesional y respaldo permanentes”. (p. 55), aspecto de vital importancia para la elevación de la calidad de la educación en el mundo actual.

Diversos autores de carácter internacional como Gore (2001), Lamogglia (2012), Díaz Guzmán (2014) y Henry (2014) han incursionado en la temática de la capacitación. En

Cuba, numerosos han sido los aportes en el tema, autores como Cánovas (2007), Gómez (2009), Ruiz (2010), De la Cruz (2011), Díaz (2011), Vega (2012), Veiga (2012), y Fierro (2019) enfatizan en la necesidad de la capacitación del personal.

Derivado del estudio teórico del tema se precisan dos tendencias entorno a la capacitación: la capacitación del personal desde una óptica administrativa para aumentar la productividad y competitividad sostenible en las organizaciones y la capacitación al docente en diferentes niveles educativos. Ambas tendencias coinciden en la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones laborales.

Precisamente esta investigación persigue como objetivo realizar una sistematización teórica sobre la capacitación docente en el contexto internacional y nacional.

DESARROLLO

La capacitación es sin dudas, un elemento clave en el proceso de actividad del individuo en la sociedad, ya que este se basa en las necesidades reales del conocer en un grupo de personas y se proyecta hacia el cambio o perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades para la actividad que realiza.

Respecto al desarrollo de la capacitación en el mundo según Infante y Breijo (2017) proviene desde el origen de la civilización en los principios de la Edad de Piedra, cuando el hombre comienza a interactuar con los objetos al confeccionar instrumentos de trabajo, las viviendas, las ropas y estos conocimientos eran transmitidos a sus semejantes.

Al referirse a los antecedentes de la capacitación Vega (2012) plantea:

Existen diferentes criterios sobre los orígenes de la capacitación, algunos lo sitúan en la antigüedad. La mayoría de los autores, más o menos, coinciden en que tiene sus antecedentes en los talleres artesanales, gremios y corporaciones de la edad media que, con la llegada y desarrollo de las fábricas y factorías en la era industrial, va adquiriendo cada vez más importancia y significación no sólo económica sino también social y política. (p.13)

La función de la capacitación se presenta como una fase intermedia en la evaluación de una sociedad agrícola tradicional a una industrial. En el periodo de las civilizaciones antiguas, como Egipto y babilonia, la capacitación era organizada para mantener una cantidad adecuada de artesanos. En el siglo XII con la creación de los gremios de artesanos, estos supervisaban y aseguraban la destreza y la capacitación de cada uno de los recién ingresados supervisando la calidad, las herramientas y métodos de trabajo regulando las condiciones de empleo. (Arias, 2013, p.1)

Las teorías precedentes conllevan al análisis que el proceso de evolución de las sociedades humanas se caracteriza por la transformación y progreso de las mismas hacia

sociedades de conocimiento y las necesidades del aprendizaje en busca de mejoras en la calidad de vida, mediante la introducción de los avances de la ciencia. En este sentido, se perfilan acciones de capacitación dirigida al obrero durante los siglos XVII y XVIII.

Se hizo necesaria la preparación de obra calificada y la estabilización social y política de las clases dominantes, por lo que los dueños de los medios de producción organizan y apoyan la calificación de los obreros mediante entrenamientos organizados y orientados en dos direcciones, a la especialización y a la preparación de los desempleados. Con ello nacía en el Siglo XVIII la capacitación que ha llegado a nuestros tiempos. (Veiga, 2012, p.12)

Visto de esta forma, la capacitación tiene sus inicios laborales en la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. Posteriormente, con el decursar de los años se direcciona a todas las entidades (productivas y no productivas) con el objetivo de capacitar al personal para un mejoramiento de su labor. Esta capacitación toma disímiles de criterios bases para su concepción e implementación en los organismos laborales.

La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. (Gómez, 2009 p.21)

En el transcurso de los años, disímiles son los autores que abordan la temática de la capacitación, dentro de los que se puede hacer mención a: Bohlander (1999), Gore (2001), Gómez (2009), Vega (2012), Veiga (2012), Arias (2013), Luévano y Rivera (2016), Infante y Breijo (2017), González (2017). Estas investigaciones poseen una tendencia a la proyección de la capacitación del trabajador para un desarrollo efectivo de su labor desde la producción y los recursos humanos.

Por consiguiente este análisis conlleva a plantear la primera tendencia de la capacitación: la capacitación del personal desde una óptica administrativa para aumentar la productividad y competitividad sostenible en las organizaciones, lo que se evidencia en las definiciones de autores que se consideran a continuación.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros... Se orienta hacia la cuestiones de desempeño de corto plazo. (Bohlander, 1999, p. 67).

Gore (2001) concibe la capacitación como

Un proceso planeado y orientado a promover la adquisición de nuevos conocimientos para resolver problemas y para cuestionar los criterios a partir de los cuales son resueltos, conocimientos susceptibles de ser transferidos a las rutinas de trabajo y modificarlas en parte o sustancialmente. (p. 5)

Mientras que Gómez (2009) asevera:

La capacitación constituye una actividad permanente, sistemática y planificada que se basa en necesidades reales y perspectivas de una entidad, grupos o personas y está orientada a favorecer un cambio en lo que respecta a conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el sujeto, lo que posibilita un desarrollo integral y mejor efectividad en el desempeño de su labor. (p.14)

La autora considera que las definiciones antes mencionadas se complementan en sus escritos al resaltar la capacitación como un proceso planeado, que se basa en las necesidades reales de conocimientos y habilidades del trabajador, y por consiguiente que le posibilite resolver problemas en el desempeño de su labor. Ambos autores coinciden en sus criterios que la capacitación favorece el cambio de las personas al promover conocimientos y habilidades que son transferidos a las rutinas laborales.

Vega (2012), desde una visión administrativa plantea “La capacitación presupone concebir el aprendizaje como un proceso que propicie resultados dirigidos a cambiar comportamientos, actitudes, por lo que los recursos humanos, tendrán que enfrentarse a las nuevas exigencias del entorno”. (p.1)

Y Veiga (2012), por su parte resalta que se capacita porque existen varios problemas o necesidades específicas que la organización quiera resolver, pero la idea principal de cualquier empresa, independientemente de todos los problemas que existan, la razón principal para capacitar es generar el cambio y este cambio por lo tanto conlleva una modificación. (p.1)

Esta perspectiva, se centra en la necesidad de capacitación a partir de problemas reales de una empresa para generar un cambio, lo que no considera al trabajador, como agente primordial centro de este proceso, así como la proyección de una capacitación que propicie un aprendizaje que conlleve al cambio o a la modificación laboral.

Asimismo, Luévano y Rivera (2016) refieren:

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida. Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer

lugar porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo. Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal. (p.1)

A diferencia de otros autores estos abarcan en sus escritos como aspectos importantes en la capacitación la mejora en la productividad de la organización y los conocimientos y destrezas que deben alcanzar el trabajador. La autora considera, además, que el criterio antes mencionado se identifica con el crecimiento individual de las personas visto desde el ámbito personal, como la obtención de conocimientos y destrezas que les permita incidir para la obtención de una promoción o mejora laboral.

Infante y Breijo (2017), al referirse a la capacitación aseveran que:

La capacitación es, sin duda, una de las herramientas fundamentales con que cuentan las organizaciones para lograr que sus profesionales alcancen a través del conocimiento las competencias requeridas para enfrentar el dinámico y convulso mundo empresarial, en medio de los constantes cambios tecnológicos, económicos y sociales que se producen. (p.2)

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo. La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia. (González, 2017, p.1)

El análisis de las fuentes bibliográficas condujo hacia otra tendencia de la capacitación, esta a su vez, se centra en la capacitación docente, donde autores como: Piñón (2001), Cánovas (2007), Ruiz (2010), Alas y Moncada (2010), De la Cruz (2011), Díaz (2011), Lamoggia (2012), Núñez (2013), Díaz, M.E (2014), Henry (2014), Fierro (2019) asumen la capacitación para perfeccionar los conocimientos del trabajador desde los diferentes niveles educativos,

Piñón (2001) asume que: “La capacitación del docente es un proceso consciente, participativo y permanente en función de su mejoramiento profesional.” (p.2). Señala además, que tiene como fin el mejoramiento del desempeño y los resultados, estimular el autodesarrollo, reforzar el compromiso social de los docentes y perfeccionar su actuación laboral en la búsqueda de soluciones de problemas relacionados con la formación inicial.

Cánovas (2007) en su tesis doctoral sobre la capacitación al docente de la Educación Preuniversitaria infiere el siguiente concepto de capacitación:

Capacitación es el conjunto de acciones pedagógicas, dentro del proceso de formación permanente, dirigidas a los recursos humanos con el propósito de habilitarlos como profesor integral por áreas del conocimiento. Estas acciones se organizan con carácter cíclico y su contenido se refiere a aspectos científicos, pedagógicos, didácticos, tecnológicos y socio-políticos e ideológicos en el contexto educativo, dentro del desarrollo de su propia práctica profesional como docentes de ese nivel. (p.15)

En correspondencia con lo anteriormente expuesto la autora coincide que la capacitación promueve el desarrollo de conocimientos del docente mediante de acciones pedagógicas organizadas de forma permanente e integral que abarcan diversos contenidos indispensables para la labor del trabajador en el contexto educativo en que se desempeñan.

En este sentido, Ruiz (2010) analiza la capacitación desde el proceso de trabajo y plantea al respecto:

La capacitación es concebida como el conjunto de oportunidades que el sistema educativo ofrece, para actualizar sus conocimientos y habilidades en áreas específicas, directamente relacionadas con el conjunto de oportunidades que permite ponerse en contacto con nuevos programas e informarse sobre sus contenidos y modalidades de funcionamiento. (p.23)

Capacitación docente significa “Hacer apto para una cosa. Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado para realizar una tarea o actividad educativa”. (Alas y Moncada, 2010, p.6)

De la Cruz (2011), por su parte, analiza la capacitación como vía para el mejoramiento de los recursos humanos, pero centra su atención en el desempeño profesional pedagógico de los Jefes de Departamentos Docentes en un Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas.

De estas consideraciones, cabe resaltar cómo los autores antes mencionados aprecian la capacitación desde el sector educacional como un conjunto de acciones pedagógicas, u oportunidades que brinda el sistema educativo para actualizar a sus trabajadores sobre contenidos u otros aspectos necesarios para su desempeño profesional.

La autora de la investigación comparte el criterio antes expuesto al considerar que la institución ocupa un papel preponderante en la capacitación de los trabajadores, por lo que debe concebir la capacitación con una visión general, lo que propiciará un correcto

desempeño laboral del docente atendiendo a sus necesidades individuales y colectivas, además de tomar en consideración los intereses, habilidades y el sistema de conocimiento que poseen los individuos con vista a intercambiar criterios que conlleve a elevar la calidad educativa del contexto educativo que se desempeñan.

Lamoggia (2012), por su parte arroja en sus escritos:

Una formación permanente debe propiciar la adquisición del conocimiento científico y teórico, crear o reforzar competencias, habilidades intelectuales y técnicas, que vinculen teoría y práctica a través de la reflexión y fortalecer la autonomía para aprender, competencias requeridas para garantizar un adecuado desempeño, además expone “con la capacitación del docente se pretende, desde una visión pedagógica, hacer que el hecho educativo se convierta en un “proceso-interactivo-constructivo”, donde cada actor, el docente, el alumno y la escuela, redefina su papel, dentro de la reforma educativa”. (p.168)

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual, los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, puesto o el ambiente laboral. (Díaz, M. E, 2014, p.1)

La autora antes mencionada concibe la capacitación como un proceso educacional que se ha de aplicar de manera organizada y sistémica, este facilitará, que los colaboradores, refiriéndose a aquellas personas que reciben la capacitación, adquieran o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y por consiguiente, éstos, modificarán sus actitudes respecto a sus funciones de trabajo en el ambiente laboral, definición que asume la autora de esta investigación por considerarla muy abarcadora en la aspiración que se quiere lograr.

La capacitación, se considera por Fierro (2019) como:

un instrumento o camino en la realización de la tarea educacional, que se adquiere cuando se hace reflexión sobre el hacer, el aprendizaje ocurre cuando se es responsable de lo que se hace. La capacitación debe estar en función del mejoramiento cualitativo de la eficiencia y eficacia del Sistema Educativo Nacional. (p.14)

En este sentido, considera la autora, la capacitación constituye sin dudas un elemento clave en el sistema educacional, mientras mejor capacitados se encuentre el personal docente, mayor eficiencia y calidad alcanzará la educación de los niños, escolares y jóvenes en los diferentes niveles educativos.

Es válido resaltar que diversos son los términos que se utilizan en las bibliografías relacionados con la capacitación docente al referirse a la adquisición de conocimientos

para su labor en las instituciones educativas. Este estudio arroja como resultado, a partir del análisis de las fuentes bibliográficas, se utilizan términos como: superación profesional, superación docente, educación permanente, formación docente, preparación, formación postgraduada, formación continua y capacitación, entendiéndose estas como:

La *superación profesional* la describen Alfonso, López y Mendoza (2014) como:

“un proceso guiado e intencionado de interiorización y exteriorización de las normas, valores y modos de actuación que debe incluir en la cultura profesional docente la especificidad del saber que precisa integrarse a la actividad pedagógica profesional, de manera que pueda otorgar una orientación formativa al proceso de enseñanza aprendizaje”. (p.54)

La preparación del docente se concibe como el proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de su función; de manera que para alcanzar niveles superiores de profesionalidad en los docentes se precisa de la educación continua y permanente de quienes dirigen el proceso de enseñanza aprendizaje; los que a partir de las tendencias actuales de la Educación de Avanzada, son tomados como ejes formativos estructurantes. (Pons, 2009, p.12)

Mientras que Barrios (2008), al abordar el término *superación* asociado al docente la considera como:

"Un proceso sistemático que partiendo del diagnóstico de las necesidades sociales e individuales de los docentes, concibe las vías, formas y métodos más efectivos para alcanzar un estado superior, en correspondencia con las condiciones del entorno y con la plena participación de los dirigentes educacionales y los docentes con el fin de lograr las transformaciones que permitan la formación integral de los estudiantes”. (p. 72)

Este término hace alusión a la superación como un proceso intencionado, sistemático e integral que debe iniciarse con el diagnóstico de las necesidades individuales del docente y que hace posible proyectar los conocimientos indispensables que precisan para su labor, de manera que pueda adquirir una correcta orientación y por ende el docente actuará consecuentemente acorde a los requisitos que se establecen en las instituciones educativas a fin de elevarlos a un estado superior.

La educación permanente se entiende por Faustino (2017) como un paradigma educativo abierto a cualquier etapa de aprendizaje de la vida de una persona. Es considerada como el movimiento que pretende llevar a todos los niveles y estados de la vida del ser humano hacia un aprendizaje continuo, para que a cada persona le sea posible tanto recibirla como llevarla a cabo y mejorar conocimientos, competencias y actitudes. (p.1)

La *Formación postgraduada* para González (2003), se concibe como un proceso permanente, continuo y gradual de tránsito hacia la autodeterminación en el ejercicio de la docencia, que implica necesariamente la reflexión crítica y comprometida del profesor con la transformación de la práctica educativa y la calidad de su desempeño, en un ambiente dialógico y participativo, en el contexto histórico concreto de su actuación profesional.

Mientras, Acosta y Baute (2014) reconocen la necesidad de que una de las características distintivas de la formación del docente universitario es la constancia a lo largo del ejercicio de su profesión y destaca la necesidad de vincular la formación que recibe el docente con su práctica como condición necesaria para su transformación permanente, plantean además que es el postgrado, el nivel más alto del Sistema de Educación Superior, dirigido a promover la formación permanente de los graduados universitarios.

Por su parte, el Ministerio de Educación Superior incorpora el término *formación continua* mediante un modelo que incluye tres componentes bases: La formación de Pregrado en carreras de Perfil Amplio, la Preparación para el Empleo y la Educación de Posgrado. (Resolución 138, 2019, p.1)

Las definiciones anteriores coinciden entre sí al considerar al docente como centro de todo el proceso mediante el cual va a adquirir nuevos conocimientos, ampliar los que ya tiene, o cambiar determinadas opiniones en relación con los temas abordados; siempre en busca de un mejoramiento en el ejercicio de su profesión.

La autora considera necesario enfatizar que en todas estas definiciones existe una tendencia a valorar estos términos relacionados con el docente en ejercicio, o sea, una vez graduado se somete al proceso de adquisición de conocimientos desde su puesto laboral, y a través de este pueden desarrollar nuevas habilidades que les permitan dar solución a los diferentes problemas que surjan mediante las herramientas metodológicas que allí se les proporcionen, a diferencia de la resolución 138/19 la cual proyecta tres componentes con una visión integral y sistémica una vez el estudiante ingrese a la Educación Superior.

CONCLUSIONES

La capacitación docente, resulta una vía efectiva a considerar por actuar de forma consciente ante la adquisición de habilidades y capacidades del individuo con el fin de ponerlos aptos para actuar consecuentemente ante su acción pedagógica en las instituciones educativas.

Resulta necesario concebir una capacitación hacia el docente en ejercicio, siempre que se encuentren en pleno uso de sus funciones laborales. La capacitación propiciará en buenos términos transformar aspectos relativos a sus conocimientos, habilidades,

actitudes y aptitudes personales.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, Y & Baute, L.M. (2014). La formación postgraduada del profesor universitario: algunas reflexiones sobre su enfoque estratégico en la Universidad de Cienfuegos. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 6 (1). pp. 87-94. Recuperado el día, mes y año, de <http://rus.ucf.edu.cu/>

Bermúdez, B. & Díaz, E. (2015). La superación de la educadora de la primera infancia. Una necesidad impostergable. *Revista Conrado* [seriada en línea], 11 (50). pp. 10-13. Recuperado de: <http://conrado.ucf.edu.cu/>

Díaz, Y. (2011). Sistema de talleres de capacitación a las educadoras para desarrollar la expresión oral en los niños del quinto año de vida. Tesis de Maestría. Universidad de Ciencias Pedagógicas Rubén Martínez Villena. La Habana. Cuba

Díaz, M. E. (2014). La importancia de la capacitación de los docentes en Educación Básica para alcanzar la calidad educativa: el caso de México. Tesis de grado. Universidad Pedagógica Nacional. México.

Infante, V; Breijo, T. (2017). Mirada histórica al proceso de capacitación en el mundo. Recuperado en: *Revista Mendive*, enero-marzo 2017; 15(1):54-61

Lamoggia, F. (2012). Capacitación del profesorado venezolano. Experiencia de consolidación de los círculos de acción docente en la Educación Básica. Tesis doctoral. Universidad de Valladolid. España.

Luévano, J. A; Rivera, J. L. (2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. Instituto Tecnológico de Sonora, de Ciudad Obregón, Sonora, México. Recuperado en: <http://www.cyta.com.ar>