

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL MODELO DE DOCENCIA EN LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE BAJÍO

TERESA GÓMEZ TRESS
GUSTAVO PÉREZ TARANGO
JAZMÍN DEL ROSARIO SANSORES MONTEJO
UNIVERSIDAD DE LA SALLE BAJÍO

TEMÁTICA GENERAL: PROCESOS DE FORMACIÓN

RESUMEN

El presente reporte de investigación evalúa de manera parcial el Programa de Formación en el Modelo de Docencia en la Universidad De La Salle Bajío, atendiendo las necesidades de formación en las temáticas: pedagógica y de filosofía institucional. Se busca identificar qué tipo de contribución describen los docentes participantes al término de los cursos de nivel básico recibidos, para ello se realizó la revisión del estado actual del conocimiento y se contrastaron algunas experiencias de evaluación de programas de formación, retomando los niveles de evaluación de las acciones formativas propuestos por Kirkpatrick y Guskey. Para la parte metodológica, se utiliza el enfoque mixto con un modelo secuencial. Para efectos de la presente ponencia, el reporte parcial retomó los resultados del momento cuantitativo, en el cual se utilizó un cuestionario de respuesta cerrada tipo Likert en una muestra no probabilística, obteniendo como resultado, apreciaciones altas, favorables y homogéneas en cada una de las dimensiones y sus reactivos correspondientes, lo que permite afirmar que la percepción de los docentes es favorable de manera global y promueve el mejoramiento de su práctica, así como su sentido de pertenencia a la comunidad e identidad del docente universitario lasallista.

Palabras clave: Evaluación de Programas, Formación de Profesores, Mejoramiento de los Profesores, Práctica Docente, Profesionalización.

Introducción

La presente investigación surge de la necesidad de la evaluación del Programa de Formación en el Modelo de Docencia (PFMD), una estrategia de formación de profesores que se ha implementado



en la Universidad De La Salle Bajío los últimos trece años, enriqueciéndose continuamente con la experiencia y el liderazgo de participantes, facilitadores, directores y autoridades de la Universidad y atendiendo las necesidades de formación en las temáticas: pedagógica y de filosofía institucional. Las instancias implicadas en la formación y evaluación del personal docente de la Institución, se plantearon el objetivo de realizar una investigación para identificar evidencia de la contribución del PFMD en el mejoramiento de la práctica docente, a partir de las opiniones y experiencias del maestro participante, con el fin de generar recomendaciones que permitan enriquecer el programa y desarrollar nuevas estrategias de formación, evaluación y seguimiento docente en el contexto de la Universidad De La Salle Bajío.

El Modelo de Docencia de la Universidad, marca los principios teóricos y metodológicos que deben guiar la práctica docente en todos los niveles educativos que atiende, así el Programa de Formación en el Modelo de Docencia es una de sus estrategias de concreción que enfatiza la capacitación del docente como una vía para el logro del conocimiento y apropiación de este modelo en su práctica. Las áreas de formación que lo integran son: Espíritu y Estilo Lasallistas, Planeación del proceso aprendizaje-enseñanza, Proceso de aprendizaje-enseñanza y Evaluación del aprendizaje.

La capacitación consta de dos niveles, básico y de actualización permanente, a continuación se describen:

- a) Nivel Básico: consta de 60 hrs. de capacitación a través de nueve cursos que tienen el objetivo de proporcionar los elementos mínimos para que los maestros realicen su labor acorde al modelo institucional.
- b) Nivel de Actualización Permanente: cuenta con una oferta de más de veinte cursos y varía según las necesidades de las Unidades Académicas. Su objetivo es mantener a los docentes a la vanguardia de conocimientos y herramientas para su desempeño. Los cursos que se ofertan en este nivel pretenden dar continuidad al nivel básico para que los profesores profundicen en aspectos específicos de las áreas de formación del Modelo.

En relación con la capacitación pedagógica organizada en las áreas antes mencionadas, la Universidad ha privilegiado un formato modular de cursos cortos (7 hrs.) que se pensaron en una lógica secuencial y gradual para apoyar al maestro en la construcción de su propio saber pedagógico. Estos módulos se ofertan inter-semestralmente y el maestro participa de acuerdo con su disponibilidad, lo cual favorece que tenga un avance formativo constante, teniendo la posibilidad de concluir el Programa en un promedio de dos a tres años. Aun cuando se cuenta con resultados de la evaluación final de los módulos, donde los docentes refieren que lo aprendido en los cursos ha contribuido al mejoramiento de su práctica, no existe evidencia de la forma en que esto sucede y tampoco de las necesidades concretas que se están atendiendo y cuáles no, razón por la cual se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

¿Qué tipo de contribución describen los docentes participantes al término de los cursos de nivel básico recibidos?

¿Cómo se puede evidenciar la contribución del PFMD para el mejoramiento de la Práctica Docente a partir de la percepción del maestro participante?

¿Qué relación tiene la evidencia obtenida con el objetivo del Nivel Básico del Programa?

¿Qué recomendaciones se pueden proponer para desarrollar nuevas estrategias de formación, evaluación y seguimiento docentes en el contexto de la Universidad De La Salle Bajío?

Para efectos de este reporte parcial de investigación, se da cuenta de los resultados relacionados con la primera pregunta de investigación.

Desarrollo

En la revisión del estado actual del conocimiento sobre el problema que se plantea, se contrastaron algunas experiencias de evaluación de programas de formación de profesores, en organismos e instituciones educativas que ofrecen formación a docentes, básicamente de nivel Medio Superior y Superior a nivel nacional e internacional. Se retomaron seis experiencias a nivel internacional, todas ellas en el contexto iberoamericano y tres a nivel nacional, se encontró:

1.- Los esfuerzos de formación tienen diversos niveles de complejidad y alcance. Unos se enmarcan en la estrategia de cursos independientes y de corta duración (más vinculados al concepto de capacitación), mientras que otros se integran a esfuerzos formativos articulados de amplio alcance (asociados al concepto de formación y profesionalización). Las investigaciones citadas evalúan los esfuerzos de formación ubicados en algunos de estas dos estrategias. Al primer grupo pertenecen las experiencias en Diplomados y Maestrías de la Universidad de Chile de Herskovic y cols. (2012). Otro ejemplo es el referido por Sáenz-Lozada; Cárdenas-Muñoz, y Rojas-Soto (2010) en la Universidad Nacional de Colombia con la "Formación pedagógica en ciencias de la salud".

En el segundo grupo, podemos observar que algunas experiencias son Programas de Certificación, Diplomados o Posgrados, por ejemplo, el “Programa de capacitación profesional para la instrucción en línea” de Correa (2013) en la Nova Southeastern University de Puerto Rico o el Programa de Superación Académica (PSA) de la Universidad Autónoma de Nuevo León (Fernández, D. M. (2013). Otros esfuerzos que pertenecen a este grupo, son los Programas que derivan de la mejora de la calidad educativa nacional, como es el “Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en Lima Metropolitana, 2008-II” Sal, M. y Rosas, M. (2010). Otro ejemplo es el “Diplomado en Educación Médica en la práctica de los docentes de pregrado y posgrado pertenecientes a la Escuela de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile.”, estudio realizado por Triviño, Sirhan, Moore y Montero (2015) o el curso de Posgrado “Innovación en la Docencia Universitaria” dirigido al profesorado novel universitario” de la Universidad de Barcelona realizado por Medina, M., J.L.; Jarauta, B., B. y Urquizu, S., C. (2005). Por último, los que se ubican en la estrategia de los programas de Maestría, que tiende a fortalecerse como vía de profesionalización del docente. En este caso se ubican los estudios de García (2015) en una Universidad del Sureste de México, que ofrece una Maestría en la innovación y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la Maestría en Práctica Educativa del Nivel Medio Superior de la Universidad Autónoma del Estado de México, estudio realizado por Nava-Gómez, G.N. y Reynoso-Jaime (2015).

2.- Los esfuerzos de formación de docentes son muy diversos y existe una gran cantidad de literatura al respecto, pero pocos estudios reportan resultados del impacto de estos esfuerzos en las prácticas de los profesores. Los identificados se pueden clasificar en los siguientes tipos:

a) Los que evalúan el grado de satisfacción de los docentes respecto a los esfuerzos de capacitación.

b) Los que evalúan si los asistentes percibían haber realizado cambios en sus prácticas docentes a partir de los esfuerzos de capacitación

c) Los que evalúan el impacto o los efectos de la capacitación en la práctica de los docentes, identificando los cambios, transformaciones y mejoras en la práctica del profesorado a partir de su participación en los esfuerzos de capacitación.

3.- En dichas investigaciones, los resultados del impacto de la capacitación o formación docente se miden a partir de una encuesta, considerando como única fuente de información la percepción docente, y no así a estudiantes, pares, mentores o autoridades educativas. Estos resultados refieren solamente la percepción de satisfacción.

4.- Se puede observar que en general, es alta la apreciación sobre el valor de los esfuerzos de capacitación, reconociendo en ella beneficios como: conceptualizar mejor su práctica (dar nombre a lo que hacen) y tomar consciencia de quién es el estudiante, así como de los momentos y recursos didácticos, sin embargo, aún está ausente la evidencia sobre la transferencia.

En el mismo estado de conocimiento, se identificaron diversos modelos para evaluar las experiencias de formación docente, entre los que se encuentra el propuesto por Kirkpatrick (1994), que establece cuatro niveles de evaluación de las acciones formativas:

1. Reacción: Entendido como el efecto que está teniendo o ha tenido la acción formativa sobre los participantes y sus opiniones, su objetivo es evaluar el nivel de satisfacción de los usuarios. Para Kirkpatrick si el proceso formativo ha sido eficaz, los estudiantes deberán reaccionar favorablemente ante él.

2. Aprendizaje: Considerado como los cambios internos en la capacidad personal, en este nivel se busca obtener evidencias e información que permita saber si se ha producido un aprendizaje y si este podrá ser transferido a las acciones cotidianas de la práctica docente y la didáctica que en ella implementa. En este nivel el instrumento deberá favorecer las respuestas a preguntas como ¿qué has aprendido? ¿qué habilidades has desarrollado o cuáles has mejorado? ¿qué actitudes has modificado a partir de la experiencia formativa?

3. Conducta o comportamiento: Entendida como los cambios de comportamiento que ha realizado el estudiante gracias a la formación. En este nivel se pueden responder las siguientes preguntas: ¿Qué sucede cuando se concluye la acción formativa y se regresa a las actividades del día a día? ¿Cuánto conocimiento, actitudes y habilidades se han podido transferir a las actividades diarias?

4. Resultados: Qué efectos ha tenido la realización de la acción formativa dentro de la organización. Este nivel de resultados se enfoca en identificar la relación entre costo-beneficio de la experiencia.

Guskey (2002) retoma el modelo de Kirkpatrick en el contexto escolar agregando la dimensión de resultados al aprendizaje de los estudiantes. El propósito de los esfuerzos formativos encaminados al desarrollo educativo implica transformar las prácticas en el aula de los profesores, el cambio en sus expectativas, actitudes y creencias, y el cambio en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. El mismo autor señala que muchos de los programas de formación destinados al desarrollo profesional del profesor, están diseñados para lograr la aceptación, el compromiso y el entusiasmo de los maestros y administradores de la escuela más que para la real transformación de sus prácticas. Si bien es cierto que el cambio de la práctica docente tiene muchas fuentes, como las nuevas ideas y principios que construya sobre la enseñanza y el aprendizaje un profesor, es complejo saber cómo es que ocurre este cambio pues no sólo depende del integrar nuevas estrategias o actividades, ya que como menciona este autor, se pueden integrar nuevas prácticas sin que mejore necesariamente el aprendizaje. Sin embargo, los estudios revelan que los maestros que tienen una percepción positiva de su labor y que reconocen tener una influencia en sus estudiantes, logran cambios en el aprendizaje de los mismos (Guskey, 2002, p. 385).

Metodología

En la presente investigación se utiliza el enfoque mixto, que permite reunir evidencias desde la investigación cuantitativa y la cualitativa para integrar una mejor comprensión de los problemas de investigación. En correspondencia al paradigma de investigación señalado y retomando a Rocco (2003), se consideró adecuado usar el modelo secuencial, ya que la investigación se realizará en dos grandes momentos: el cuantitativo y el cualitativo, aplicando en cada uno las estrategias correspondientes (encuesta, categorías de análisis, grupo focal y estudio de caso). Para efectos de la presente ponencia, el reporte parcial de investigación retoma los resultados del momento cuantitativo.

La población a investigar se conformó por 183 maestros de Licenciatura, de distintos programas académicos, participando en 13 módulos del Nivel Básico del PFMD ofertados en el periodo de Invierno 2016-2017 (Tabla 1), seleccionados mediante un muestreo no probabilístico o dirigido (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010).

Se construyó un cuestionario con 16 ítems de respuesta cerrada y 3 de respuesta abierta. Los reactivos de respuesta cerrada utilizaron una escala tipo Likert de cuatro niveles: 4. Totalmente de acuerdo; 3. De acuerdo; 2. En desacuerdo; 1. Totalmente en desacuerdo. Los reactivos derivan de cinco dimensiones: Percepción de satisfacción sobre el curso, Experiencia Significativa de Aprendizaje, Sentido de Pertenencia, Desempeño del Facilitador y Detección de Necesidades de Formación. Las primeras dos responden los primeros niveles propuestos por Kirkpatrick y las otras tres, al Modelo de Docencia de la Universidad. En la presente ponencia se referirán los resultados de los reactivos de las primeras tres dimensiones utilizando como Técnica de análisis de datos la estadística descriptiva basada en frecuencias y medidas de tendencia central y de dispersión.

Resultados

En cuanto a la primera dimensión, la **percepción de satisfacción sobre el curso** recibido en el Nivel Básico del PFMD alcanzó un promedio de 3.85 y una DE = 0.14, referidos a la escala de 1 a 4. Predominó un nivel muy favorable tanto en cumplir con las expectativas de los participantes al alcanzar el objetivo planteado y la recomendación del curso hacia otros compañeros. (Tabla 2)

La segunda dimensión explora la **percepción de la experiencia significativa de aprendizaje** derivada de los cursos en el Nivel Básico del PFMD recibidos, ésta alcanzó un promedio de 3.86 y una DE = 0.13, que referidos a la escala de 1 a 4, observa una apreciación muy favorable en todos los ítems que la componen. Se mantiene una apreciación positiva consistente tanto en percibir que los cursos tomados contribuyen a la mejora de su práctica docente. (Tabla 3)

La tercera dimensión explora la **percepción sobre el sentido de pertenencia** derivada de los cursos en el Nivel Básico del PFMD recibidos, alcanzó un promedio de 3.82 y una DE = 0.14, referidos a la escala de 1 a 4, observa una apreciación muy favorable en todos los ítems que la componen. Se mantiene una apreciación alta y positiva tanto en percibir que los cursos tomados contribuyen a un sentido de pertenencia a la comunidad de la universidad, así mismo permite identificarse con las vivencias de los compañeros docentes y en menor intensidad facilita la apropiación del estilo educativo institucional. (Tabla 4).

Derivado de lo anterior se manifiestan apreciaciones altas, favorables y homogéneas en cada una de las dimensiones y sus reactivos correspondientes, lo que permite afirmar que la percepción de los docentes es favorable de manera global y que desde su apreciación, lo aprendido en los módulos promueve el mejoramiento de su práctica, colabora en el sentido de pertenencia a la comunidad y refuerza la identidad del docente universitario lasallista.

Conclusiones

Para toda institución educativa es relevante conocer si los procesos de formación generados e impartidos, resultan satisfactorios para los destinatarios; si la transferencia del conocimiento ocurre; si la práctica es modificada por ella y si tiene impacto real en el aula en términos de promoción del aprendizaje de los estudiantes y de la vivencia de un estilo. Por ello, se considera que si la percepción de los docentes es favorable de manera global respecto a que lo aprendido en los módulos, promueve el mejoramiento de su práctica, entonces será posible determinar la forma concreta en que esto sucede, ya sea en la comprensión o conceptualización de su práctica, así como en la instrumentación didáctica. El PFMD además de sus objetivos declarados colabora en el sentido de pertenencia a la comunidad y refuerza la identidad del docente universitario lasallista. La evidencia identificada sobre la forma en que el PFMD contribuye a la mejora de la práctica docente, se puede relacionar con las áreas de formación señaladas en el Modelo de Docencia.

De acuerdo con la revisión del estado del arte y los resultados del cuestionario utilizado en la fase cuantitativa de esta investigación, se concluye parcialmente:

1. El nivel de percepción de satisfacción (Kirkpatrick, 1999) de los docentes sobre el PFMD, si bien es muy favorable, no transforma la práctica de forma directa, sin embargo, posibilita acciones encaminadas a su transformación, pues las actitudes y creencias sobre la misma práctica docente son factores que inciden en su mejora (Guskey, 2002).
2. El nivel de percepción de la experiencia significativa de aprendizaje derivada de los cursos en el Nivel Básico, identificada como muy favorable, permite explorar si se ha producido un aprendizaje y si este podrá ser transferido a las acciones cotidianas de la práctica docente y la didáctica que en ella implementa. Los docentes encuestados reconocen que los cursos les han brindado una experiencia de aprendizaje significativo y aplicable a sus funciones docentes, contribuyendo a la mejora de su práctica, lo que aumenta la posibilidad de transferirlo a la práctica.
3. La dimensión de percepción sobre el sentido de pertenencia es importante desde las prioridades institucionales, porque la filosofía institucional privilegia la pertenencia a la Comunidad de la universidad y la apropiación del estilo educativo de la misma. Así los resultados permiten concluir de forma parcial que los módulos del Programa logran ese objetivo.

En cuanto a los objetivos de la investigación y su orientación, estos resultados preliminares refuerzan las ideas del grupo de investigación que será necesario un segundo momento para obtener las evidencias in situ de que el PFMD está transformando la práctica de los docentes, y que para ello se requiere otro tipo de intervenciones, más de tipo cualitativo y observacional, que permitan pasar de la percepción individual de los docentes a los resultados en el aula.

Tablas y figuras

Tabla 1. Distribución de los docentes que han cursado el Nivel Básico del PFMD en el periodo de Invierno 2016-2017. n=183.

Cursos de Formación Docente	Representatividad de la asistencia
1. Inducción	23.50%
2. Espíritu y Estilo Lasallista	19.13%
3. Fines de la educación	9.29%
4. Comunidades de Aprendizaje	0.00%
5. Diseño de Objetivos de Aprendizaje	14.75%
6. Planeación del proceso aprendizaje-enseñanza I	4.92%
7. Métodos Facilitadores del Proceso Aprendizaje-Enseñanza I	14.21%
8. Evaluación del aprendizaje	10.38%
9. Relación Maestro-Alumno	3.83%

Tabla 2. Descripción de las apreciaciones sobre la satisfacción de los docentes que tomaron los cursos del Nivel Básico del PFMD en la UDLSB.

Aspectos a evaluar	Promedio	DE
Percepción de satisfacción sobre el curso	3.85	0.14
1. Cumplimiento de las expectativas de los docentes	3,85	0,14
2. Logro del objetivo propuesto	3,85	0,14
3. Recomendación del curso a otros pares	3,86	0,13

Tabla 3. Descripción de las apreciaciones sobre la experiencia significativa de aprendizaje que reportan los docentes que tomaron los cursos del Nivel Básico del PFMD en la UDLSB.

Aspectos a evaluar	Promedio	DE
Experiencia significativa de aprendizaje	3.86	0.13
4. Aprendizaje relevante	3,87	0,11
5. Recursos didácticos	3,82	0,14
6. Transferencia a su práctica docente	3,88	0,14
7. Mejoramiento de los profesores	3,88	0,13

Tabla 4. Descripción de las apreciaciones sobre el sentido de pertenencia que reportan los docentes que tomaron los cursos del Nivel Básico del PFMD en la UDLSB.

Aspectos a evaluar	Promedio	DE
Sentido de pertenencia	3.82	.14
8. Sentido de pertenencia a la comunidad de la Universidad.	3,82	,13
9. Identificación con las vivencias de otros docentes	3,87	,09
10. Apropiación del Espíritu y Estilo Lasallistas	3,77	,18

Referencias

- Correa, S. L. (2013). Evaluación de un Programa de Capacitación Profesional de una Institución de Educación Superior de Puerto Rico. Nova Southeastern University, Puerto Rico. Recuperado el 3 de octubre del 2016, de <http://ponce.inter.edu/cai/tesis/lmcorrea/index.pdf>
- García, A. (2015). La maestría: una opción de formación docente para Educación Media Superior y Superior en México. Revista Praxis Educativa, Vol.19, N°1, 2 y 3. Universidad Nacional de la Pampa. Recuperado el 3 de octubre del 2016, de <http://ojs.fchst.unlpam.edu.ar/ojs/index.php/praxis/article/view/1036>

- Guskey, R. T. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and teaching: theory and practice*, 8(3/4), 381-391. Recuperado el 10 de octubre del 2016, de <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/135406002100000512>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). México, DF: Mc Graw Hill.
- Herskovic, P., Miranda, T., Cortés, E., Delucchi, A., Gómez, P., Jiusán, A., Maida, A., Mendoza, L., Millán-Klusse, T. y Puxant, M. (2012) ¿Creen haber cambiado los docentes un año después de un curso de docencia clínica? *Scielo*, Barcelona. *Educ. méd.* vol.15 no.3 ISSN 1575-1813. Recuperado el 10 de octubre del 2016, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-18132012000300012
- Kirkpatrick, Donald L.: *Evaluating Training Programs: the Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers (1994). Recuperado el 15 de noviembre del 2016, de https://www.bkconnection.com/static/Evaluating_Training_Programs_EXCERPT.pdf
- Medina, J., Jarauta, B., Urquizu, C. (2005). Evaluación del impacto de la formación del profesorado universitario novel: un estudio cualitativo. *Revista de Investigación Educativa*, 2005, Vol. 23, n.º 1, págs. 205-238 Universidad de Barcelona. Recuperado el 15 de noviembre del 2016, de <http://revistas.um.es/rie/article/view/98511>
- Nava-Gómez, G.N. y Reynoso-Jaime, Jenaro (2015). Conceptualización y reflexión sobre la práctica educativa en un programa de formación continua para docentes de educación media superior en México. *Portal de Revistas Académicas de la Universidad de Costa Rica. Revista Educación* 39(1), 137-157. Recuperado el 15 de noviembre del 2016, de http://www.revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/17862/html_7
- Sáenz-Lozada, M., Cárdenas-Muñoz, M. y Rojas-Soto, E. Efectos de la capacitación pedagógica en la práctica docente universitaria en salud. *Rev. Salud pública*. 12 (3): 425-433, 2010. Escuela de Educación Médica, Departamento de Ciencias Fisiológicas, Departamento de Pediatría. Facultad de Medicina. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Recuperado el 15 de noviembre del 2016, de <http://www.redalyc.org/pdf/422/42217801008.pdf>
- Sal, M. y Rosas, M. (2010) *El Programa Nacional de Formación y Capacitación Permanente y el nivel de satisfacción de los docentes en Lima Metropolitana, 2008-II*. Universidad Nacional Mayor



de San Marcos. Perú. Recuperado el 4 de noviembre del 2016, de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/2406>

Triviño, X., Sirhan, M., Moore, P., Montero, L. (2011) Impacto de un programa de formación en docencia en una Escuela de Medicina. Rev Med Chile 2011; 139: 1508-1515. Escuela de Medicina, Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado el 4 de noviembre del 2016, de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v139n11/art19.pdf>