

## ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEL INSTITUTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE BARCELONA

Juan Antonio Amador<sup>1</sup>, Teresa Pagés, Rosa Sayós, Joan Guàrdia, Evangelina González, Lourdes Marzo, Mónica Mato y Helga Jorba

*Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) y Universidad de Barcelona (UB), España*

**RESUMEN. Antecedentes:** Conocer el impacto de los programas de formación del profesorado es fundamental para la Universidad; permite valorar la rentabilidad de la inversión y es un elemento clave para mejorar la profesionalización del profesorado. **Método:** Muestra: 700 profesores de las 19 Facultades de la UB, inscritos en el programa de formación permanente del ICE entre 2009 y 2012. Instrumento: Cuestionario para evaluar la satisfacción con la formación, la utilidad y transferencia a la docencia, investigación y gestión. **Resultados:** Respondió un 50% del profesorado inscrito. El 76% de las respuestas valoran la formación recibida como útil o muy útil para mejorar su docencia; el 60% para complementar su aprendizaje en investigación, y el 70% para mejorar habilidades de gestión. **Conclusiones:** Se comenta la utilidad de la formación. Se apuntan algunas dificultades para la transferencia.

**ABSTRACT. Background:** To understand the impact of teacher training programs is fundamental to the University. That allows assessing the benefit of investment in training, and is a key element to improve the professionalism of teachers. **Method:** Sample: 700 university teachers, from 19 Faculties in the UB, who enrolled in the continual training program of ICE 2009 to 2012. Instrument: A questionnaire to assess the usefulness of the training, the satisfaction and transfer of teaching, research and management skills. **Results:** The questionnaire was answered by 50% of the teachers; 76% of answers valued the training as useful or very useful for improving their teaching skills, 60% indicated that had served to complement their learning in research, and 70% to improve management skills. **Conclusions:** The usefulness of the training is discussed. Some difficulties were noted when transferring the skills learned within a practical environment.

### Introducción

La docencia universitaria es una tarea compleja y exigente, tanto desde una perspectiva personal como institucional, que requiere formación específica y continuada (Rodríguez, 2003). Todas las universidades españolas ofrecen planes de formación en docencia para sus profesores (Amador et al., 2012; Varcárcel, 2003). Sin embargo, no es tan habitual que la universidad ofrezca una formación específica en gestión y en investigación. Esta tendencia ha cambiado en los últimos años, ya que las unidades de

<sup>1</sup>Correspondencia: Departament de Personalitat, Avaluació i Tractament Psicològic. Institut de Recerca en Cervell, Cognició i Conducta (IR3C). Facultat de Psicologia. Universitat de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació (ICE). UB. Passeig de la Vall d'Hebron, 171. 08035 - Barcelona (Spain). E-mail: jamador@ub.edu

formación han empezado a introducir en sus programas módulos relacionados con la investigación y la gestión

Los objetivos de este trabajo son los siguientes:

1. Valorar la utilidad de las acciones formativas del ICE de la Universidad de Barcelona para la docencia, la investigación y la gestión.
2. Comprobar el grado de satisfacción del profesorado en relación a esta formación.
3. Detectar las dificultades de transferencia de la formación recibida.

## **Método**

### *Participantes*

Setecientos profesores de las 19 facultades de la UB que participaron en el programa de formación permanente entre los años 2009 y 2012.

### *Instrumentos*

Se elaboró una encuesta (Encuestafacil.com) con dos bloques: 1) datos personales y académicos de los participantes (edad, sexo, categoría, años de experiencia docente, participación en programas de tutoría, participación en proyectos de investigación, mejora o innovación docente, pertenencia a grupos de innovación docente, razones para realizar cursos de formación y número de cursos realizados por año académico), y 2) valoración de la formación en docencia, investigación o gestión. La valoración se hacía mediante una escala tipo Likert de 6 puntos (1= Total desacuerdo; 6 = Total acuerdo)

### *Procedimiento*

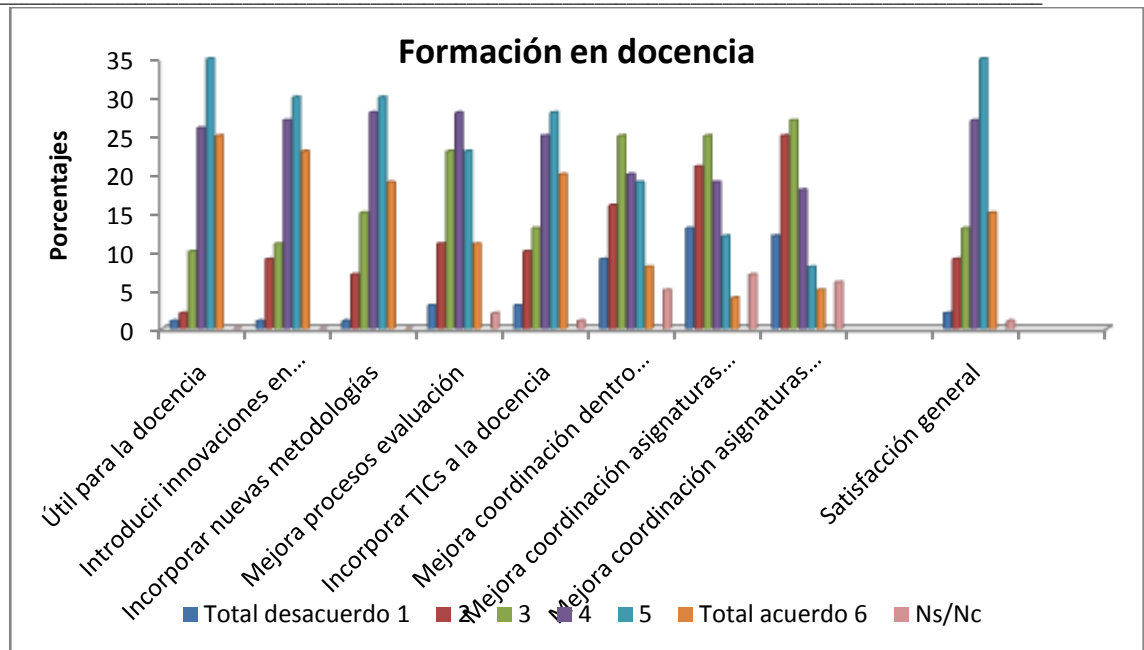
Se envió un correo electrónico a los participantes, con un enlace para acceder al cuestionario, y una carta de presentación, explicando los objetivos del estudio y solicitando su colaboración. Después de este primer correo se enviaron 2 recordatorios, uno cada 15 días.

## **Resultados**

Respondieron 345 profesores (49,29% de los consultados). Se eliminaron 24 cuestionarios porque estaban incompletos. El número de cuestionarios completos fue de 321 (45,86%); 188 corresponden a mujeres (59%) y 133 a hombres (41%). La edad media es de 47,11 años $\pm$ 8,92 (rango 25-67 años). La categoría profesional es la siguiente: 242 profesores (75,38%) permanentes y 79 (24,62%) no permanentes. La mayoría de los profesores tienen más de 20 años de experiencia docente (45%), un 17% entre 11 y 15 años, un 15% entre 6 y 10, un 14% entre 16 y 20 años y un 9% tiene menos de 5 años de experiencia docente.

### *Formación en docencia*

Se hicieron 5 ediciones. No hubo requisitos para cursarla. La figura 1 recoge los porcentajes de respuesta para cada ítem del cuestionario. El 77% de los profesores consideran que la oferta formativa del ICE ha sido satisfactoria o muy satisfactoria. El porcentaje medio de profesores que puntúa  $\geq 4$  la utilidad de la formación para la mejora de la docencia es del 76%; el 39% puntúa  $\geq 4$  la utilidad para la mejora de la coordinación.

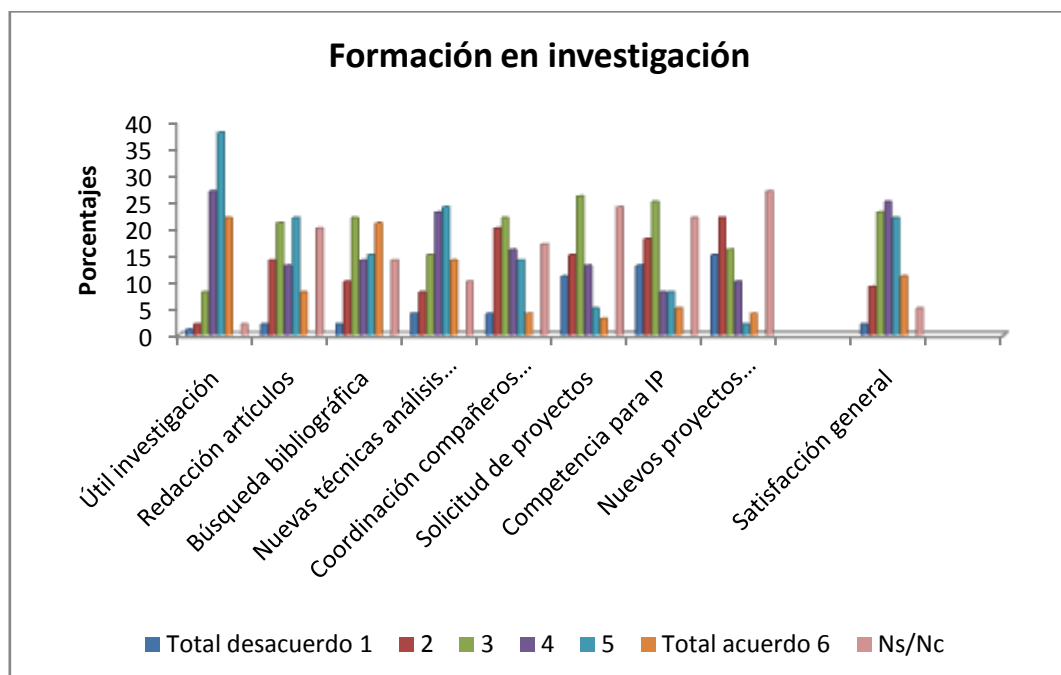


**Figura 1.** Formación en docencia. N = 301 (94%)

*Formación en investigación:*

Se ha hecho una edición. Los requisitos para cursarla fueron estar realizando la tesis o tenerla recién acabada.

La figura 2 recoge los porcentajes para cada uno de los ítems. Un 59,62% consideran satisfactoria, o muy satisfactoria, la oferta formativa. El porcentaje medio de profesores que puntúa  $\geq 4$  la utilidad de la formación para la mejora de la investigación es del 60%; solo un 28% puntúa  $\geq 4$  la utilidad de la formación para la mejora de la coordinación.



**Figura 2.** Formación en investigación. N = 109 (34%)

### Formación en gestión:

Se han realizado 3 ediciones. Los requisitos para ser admitido eran tener experiencia o responsabilidad en gestión. La figura 3 recoge los porcentajes para cada ítem. Un 79,69% considera que la oferta formativa ha sido satisfactoria o muy satisfactoria. El porcentaje medio de profesores que puntúa  $\geq 4$  la utilidad de la formación para la mejora de la gestión es del 70%; un 76% puntúa  $\geq$  la utilidad para mejorar el conocimiento de la institución y su funcionamiento.

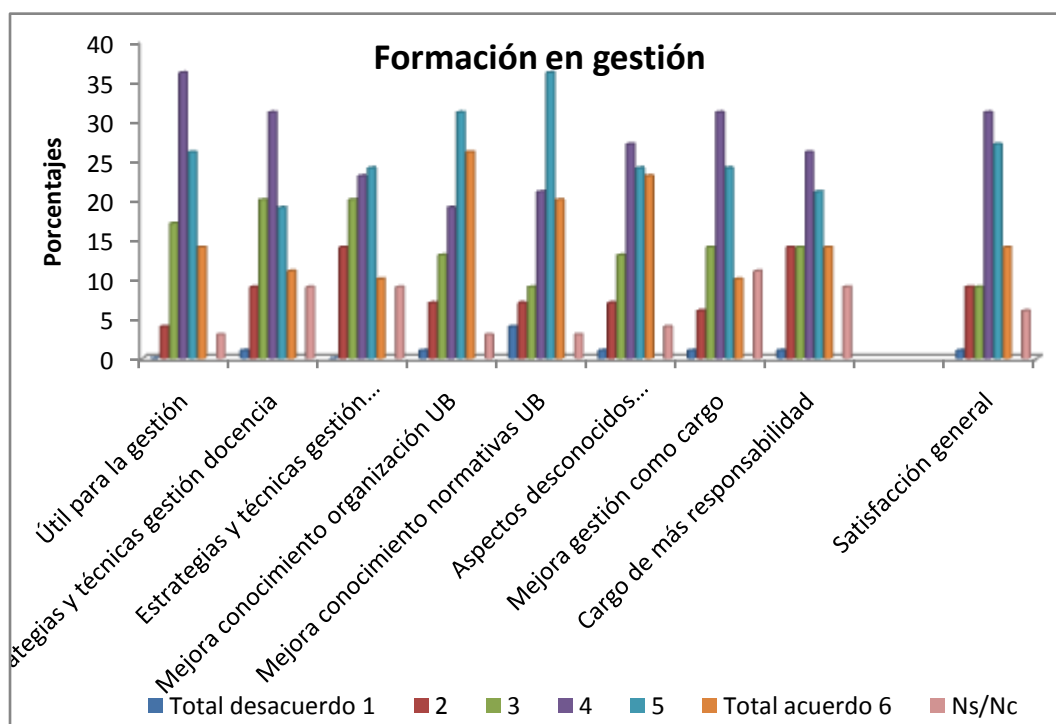


Figura 3. Formación en gestión. N= 70 (22%)

### La transferencia de la formación:

Se pidió a los profesores que, en el caso de que no hubieran podido incorporar los aspectos tratados en la formación a su práctica diaria, indicaran las razones. Las respuestas se han categorizado por dos codificadores. El grado de acuerdo entre codificadores (kappa de Cohen) es el siguiente: docencia,  $\kappa = 0,981$  ( $p < 0,001$ ); investigación,  $\kappa = 0,807$  ( $p < 0,001$ ); gestión,  $\kappa = 1,00$  ( $p < 0,001$ ).

Las dificultades para transferir la formación se agrupan en las siguientes categorías:

#### Docencia:

- Características de los grupos en los que se imparte la docencia (se necesitan estrategias para trabajar con grupos grandes y de composición diversa, según ámbitos de conocimiento).
- Rigidez de las estructuras universitarias y resistencia al cambio: estructuras curriculares y calendarios de docencia y evaluación poco flexibles.
- Dificultad para crear y coordinar equipos docentes.
- Falta de recursos informáticos y tecnológicos.

- Motivos personales: falta tiempo para consolidar los aprendizajes o para preparar material y estrategias docentes.

#### *Investigación:*

- Problemas estructurales: líneas de investigación específicas y convocatorias a las que hay que adaptarse para conseguir fondos.
- Cursos con un enfoque general; las necesidades de la investigación son bastante específicas.

#### *Gestión:*

- Motivos personales: No ocupar cargos de gestión.
- Necesidad de formación en temas específicos, no incluidos en la formación.

### **Conclusiones**

La valoración de las acciones formativas y de la transferencia de la formación es crucial para conocer el alcance y la utilidad de la formación. Este trabajo ha analizado la satisfacción con la formación recibida, su utilidad y transferencia.

La satisfacción del profesorado es, en general, elevada. Los profesores perciben que la formación es muy útil para su práctica docente diaria (mejoras en el proceso de enseñanza-aprendizaje, introducción de nuevas metodologías docentes y de evaluación). La utilidad percibida es menor en los aspectos referidos a la coordinación y el trabajo en equipos docentes.

La utilidad de la formación en investigación es menor; se considera útil para la redacción de trabajos científicos y analizar los resultados; la utilidad para la coordinación de equipos o preparación de proyectos es menor.

Finalmente, la utilidad percibida de la formación en gestión es elevada, tanto en los aspectos relacionados con la gestión diaria, como en el conocimiento del funcionamiento y de la estructura de la institución.

Las dificultades para transferir la formación se asocian al contexto de la docencia, a la resistencia al cambio de las personas y estructuras de la universidad y a motivos personales.

### **Agradecimientos**

**Financiación:** Programa REDICE-2012 (1920-02) y Proyecto RED-U/2012.

### **Referencias**

- Amador, J. A., Carrasco, S., Díaz, A., González, E., Gracenea, M., Marzo Ruiz, L., et al. (2012). *La formación del profesorado novel en la Universidad de Barcelona*. Barcelona: Octaedro.
- Rodríguez, S. (2003). Nuevo retos y enfoques de la formación del profesorado universitario. *Revista de Educación*, 331, 67-99.
- Varcárcel, M. (2003). *El papel del profesorado universitario español en el proceso de convergencia europea de Educación Superior*. Madrid: Ministerio de Educación.