



Valoración de los procesos de formación de los docentes de educación básica. El caso de Tlaxcala, México

Adriana Carro Olvera

Universidad Autónoma de Tlaxcala

acarroo1@yahoo.com.mx

Andrea Flores Valtierra

Programa para el Desarrollo Profesional Docente

andy_valtierra@hotmail.com

Área temática: Evaluación curricular, acreditación de programas e impacto de las acciones de evaluación en el currículo.

Resumen

El presente documento aborda el tema de la formación continua, destacando la importancia del diagnóstico, la implementación, el seguimiento y la evaluación de los programas. Se basa en los resultados obtenidos de la encuesta de valoración de los procesos de formación 2022, que brindó información valiosa sobre las preferencias y necesidades de los docentes. A partir de estos hallazgos, se reflexiona sobre las fortalezas y debilidades de los procesos, así como los desafíos y oportunidades para mejorar la práctica educativa. En este contexto, se destacan aspectos como la pertinencia de los contenidos, la comunicación entre los participantes y los facilitadores, la coordinación entre las instancias formadoras y la eficacia de la formación impartida.

Palabras clave: Formación docente, educación básica, necesidades de formación, evaluación.

Justificación

La Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU) concibe la formación docente como un proceso continuo, intencional y sistemático de aprendizaje. Se refiere a todas las oportunidades que los docentes tienen para adquirir nuevos conocimientos, habilidades y experiencias que les permitan mejorar su práctica, fortalecer su ética profesional y desarrollar su autonomía. Esta se lleva a cabo tanto dentro como fuera de las instituciones educativas, y se basa en la interacción y colaboración entre los participantes, propiciando una retroalimentación constante entre lo aprendido y la reflexión sobre la propia práctica (MEJOREDU, 2020).



Al respecto, La Secretaría de Educación Pública (SEP, 2022a) establece que el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) del tipo básico es una parte fundamental de las políticas educativas en México, ya que busca la mejora educativa a través de la formación docente, reconociendo su labor como actores clave y promoviendo su crecimiento profesional continuo. Por ello, su objetivo es fortalecer la formación y el desarrollo profesional de los maestros que trabajan en la educación básica a través de la actualización y capacitación de los docentes.

De ahí que en este se ofrezcan diversas acciones y actividades de formación continua diseñadas para mejorar las competencias pedagógicas, didácticas y disciplinares de los docentes como lo son: cursos, talleres, diplomados, seminarios y otras actividades de actualización y capacitación. Además, el programa también contempla la evaluación del desempeño de los maestros a través de procesos de evaluación rigurosos y objetivos para identificar fortalezas y áreas de oportunidad de la práctica docente, con el fin de ofrecer retroalimentación y apoyo en su desarrollo profesional (SEP, 2022a).

En este contexto, Las Reglas de Operación del PRODEP 2022, estipulan en su apartado 6 de Evaluación (6.1. Evaluación Interna) que la Dirección General de Formación Continua (DGFC) podrá instrumentar un procedimiento de evaluación interna con el fin de monitorear el desempeño del Programa, construyendo, para tal efecto, indicadores relacionados con sus objetivos específicos, de acuerdo con lo que establece la Metodología del Marco Lógico (MML). La implementación de esta evaluación dependerá de los recursos humanos y financieros disponibles. Además, se deben considerar indicadores específicos que evalúen el impacto de los programas en la reducción de brechas de género, la prevención de la violencia de género y cualquier forma de discriminación (SEP, 2021).

En línea con esto, la Estrategia Nacional de Formación Continua 2022 enfatiza la importancia de realizar una evaluación interna que permita analizar y valorar los procesos de formación docente. El objetivo es identificar áreas de mejora para fortalecer la implementación de dichos procesos. Realizar dicho ejercicio representa un desafío debido a que la labor docente es una profesión compleja y diversa que se desarrolla en condiciones laborales desiguales en todo el estado y a la cual no se le puede atribuir toda la responsabilidad de los bajos resultados de logro en el aprendizaje escolar (SEP, 2022b).

Además, en ocasiones los docentes adoptan perspectivas que los reducen como meros ejecutores del currículo y las políticas educativas elaboradas por otros. Esto enfatiza constantemente las deficiencias, lo cual afecta negativamente su desempeño, su autonomía para tomar decisiones expertas y su capacidad para mejorar su práctica educativa. En contraposición



a esta visión, es fundamental adoptar un enfoque que promueva la formación continua de los docentes desde una perspectiva humanista. La falta de reconocimiento y valoración del trabajo de las maestras y los maestros afecta su motivación y compromiso en la mejora de su práctica, que es crucial para impulsar la transformación educativa centrada en la inclusión, la participación y la colaboración comunitaria.

Además, los obstáculos en los procesos administrativos y financieros para la implementación de recursos destinados a la formación continua tienen un impacto negativo en la cobertura y participación de los docentes y directivos en cursos, talleres y diplomados que podrían contribuir a su desarrollo profesional. Estos obstáculos dificultan el acceso a oportunidades de aprendizaje que podrían fortalecer su labor educativa.

Estrategia metodológica

En el contexto de la Estrategia Estatal de Formación Continua y el Programa Anual 2022 PRODEP Tlaxcala, se llevó a cabo una evaluación interna de la formación continua. El propósito de este ejercicio fue analizar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de educación básica, utilizando indicadores específicos relacionados con la formación continua. Se empleó una encuesta como una estrategia de investigación rápida y eficaz para recabar información. Lo obtenido fue sometido a un análisis crítico y a un enfoque cuantitativo y cualitativo. Según la definición de encuesta, planteada por Malhotra (2008), esta se trata de una entrevista mediante el uso de un cuestionario previamente diseñado con el propósito de obtener datos específicos y relevantes para la investigación en curso.

De ahí que se empleó la encuesta de valoración de los procesos de formación 2022 diseñada por la Coordinación Estatal del Programa para el Desarrollo Profesional Docente. la cual está compuesta por preguntas abiertas que permiten a los encuestados formular una respuesta libre para obtener detalles más profundos de las respuestas. Su estructura se basó en ocho dimensiones: 1) diagnóstico de formación continua, 2) selección, registro y desarrollo de las acciones de formación y de instancias formadoras, 3) validación y dictamen del Comité Local de Valoración de la Formación Continua, 4) emisión de convocatorias e inscripción, 5) implementación de las acciones de formación, 6) seguimiento a la participación en la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación, 7) registro de personal formado en la plataforma de la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCDD), y 8) cualidades de las acciones de formación impartidas; y cincuenta y un indicadores.



Se aplicó a las 4 áreas operativas que integran la Coordinación Estatal del PRODEP: 1. Académica, 2. Administrativa/Financiera, 3. Evaluación, 4. Cómputo. Las cuales realizan los procesos formativos que se desarrollan al interior de la Instancia. Se llevó a cabo el análisis e interpretación de los datos de manera crítica y objetiva, tomando en consideración la realidad de los procesos de formación. Para este propósito, se utilizó el enfoque del análisis FODA, el cual, según Sarli et al. (2015), permite evaluar tanto los factores internos (fortalezas y debilidades) como los externos (oportunidades y amenazas) que impactan en una organización. Con el objetivo de presentar una evaluación profesional y fundamentada, se utilizaron elementos concretos que servirán de base para proponer estrategias y contribuir así a una planificación y administración estratégica efectiva (Ramírez, s.f.).

Resultados

Con respecto al *diagnóstico de formación continua* se encontró que las referencias de la Encuesta Nacional para la Detección de Necesidades de Formación Continua 2022 fortalecieron la formación docente situada. Participaron 4,251 figuras educativas de las cuales 1,504 pertenecen al contexto rural y 2,747 al urbano. En cuanto al tipo de oferta formativa más adecuada 1,553 consideraron los talleres; 1,327 los cursos; y 1,207 los diplomados. Referente a los temas prioritarios para su formación: 3,279 contemplaron el codiseño del programa analítico y planeación didáctica; 2,706 las metodologías participativas y colaborativas; 2,635 el trabajo por proyectos; 528 las metodologías para la atención a los diversos tipos de discapacidad; y 145 las herramientas didácticas para la planeación con enfoque intercultural.

Aunque este diagnóstico es una herramienta valiosa, también se presentan algunas debilidades potenciales debido a que el diagnóstico de la Estrategia Estatal de Formación Continua 2022 solo considera referentes del año 2021. Lo anterior, limita la comparación de resultados con el año anterior, lo que ocasiona el riesgo de no recibir insumos analíticos oportunos para el diagnóstico y diseño de instrumentos con indicadores que reflejen con mayor precisión el estado actual de la educación continua en el estado; creando datos que se alejen de la realidad educativa y un retraso en la obtención de los resultados.

En cuanto a la *selección, registro y desarrollo de las acciones de formación y de instancias formadoras* se refieren a los procesos involucrados en la planificación, organización e implementación de programas de formación continua, en este caso de la formación en relación con el Plan y Programas de Estudio. En ella se abordaron 29 ofertas formativas, de las cuales 26



contemplaron satisfactoriamente los temas, ejes y ámbitos sugeridos por la DGFCDD, lo que permitió una pertinencia en la atención a la diversidad del personal formado en sus distintas funciones, haciendo énfasis en el enfoque humanista y comunitario. Al implementarse se inscribieron 13,060 de 18,851 figuras educativas existentes, ahora se pretende incrementar el 63% de eficiencia terminal, ya que en la cuarta convocatoria se inscribieron 5,859 de 3,023 acreditados.

Con relación a los Planes y Programas de Estudio, la formación puede presentar algunas debilidades potenciales. Este fue el caso de tres ofertas formativas que presentaron dificultades en la integración y pertinencia de los ejes y ámbitos sugeridos por la DGFCDD. Otro fueron las primeras dos convocatorias, en las que hubo ausencia de enfoques educativos que combinan la educación sociocultural y la pedagogía crítica, además de una carencia de información. Por último, están situaciones como no llevar una buena administración por falta de tiempos o afectaciones en la entrega de las evidencias, el desinterés y la poca motivación de las figuras educativas, la omisión de los temas base como lo son la NEM y los ejes y ámbitos del Plan y Programas de Estudio.

En lo que toca a la *validación y dictamen del Comité Local de Valoración de la Formación Continua*, este analiza y verifica si los programas cumplen con los criterios establecidos por las políticas y regulaciones de formación continua. Por ello, en la cuarta convocatoria fue oportuno reconstituirlo a través de la integración de todos los niveles y modalidades de educación básica incluyendo al CAM y Normales, la colaboración de personas con un perfil académico loable y trayectorias laborales destacadas. El objetivo es asegurar la calidad y confiabilidad de los programas de formación continua, garantizando que los participantes reciban una capacitación de alto nivel y acorde con los estándares establecidos, con el fin de valorar las ofertas formativas y dar seguimiento pedagógico, legal y organizativo.

Si bien el Comité desempeña un papel importante en la evaluación y dictamen de programas de formación, también puede presentar algunas debilidades y amenazas, como el suceso de la primera y segunda convocatoria, donde en algunos casos solo se contó con menos de la mitad de las firmas de validación como consecuencia del COVID-19; además no hubo figuras educativas de todos los niveles y modalidades. Las figuras educativas desempeñan un papel crucial en esta organización debido a su experiencia y conocimientos en el ámbito educativo, es por ello por lo que se corren riesgos si alguna decide desertar o no dispone de tiempo para participar en la validación y dictaminación de las ofertas formativas.

En relación con la *emisión de convocatorias e inscripción*, se llevó a cabo de manera pertinente y efectiva utilizando medios impresos y electrónicos, redes sociales y plataformas oficiales, lo que agilizó la difusión logrando llegar a un amplio público que permitió el logro de la meta de inscripción. A pesar de esto, se encontraron dos desventajas: la primera es que al trabajar las convocatorias por medio de la tecnología no todos las conocieron oportunamente, y la segunda una falta de difusión por parte del trámite administrativo.

En cuanto a la *implementación de las acciones de formación*, esta etapa implica ejecutar las estrategias y metodologías diseñadas para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades en los participantes. Para ello, se realizó el acompañamiento pedagógico en el programa formativo, donde el facilitador orientó el desarrollo de las actividades de manera adecuada. El 87% de los participantes estuvo de acuerdo con haberlo recibido, el 13% algo de acuerdo. Mientras que respecto a la atención a dudas el 84% está de acuerdo con que estas fueron resueltas, y el 14% algo de acuerdo.

Referente al esquema de acompañamiento de la Instancia Estatal de Formación Continua, el 79% de los participantes estuvo de acuerdo con este, el 16% algo de acuerdo, el 3% algo en desacuerdo, y 2% en desacuerdo. Durante su implementación los participantes tuvieron la oportunidad de aplicar estrategias de comunicación eficientes y de atención permanente por parte de las Instancias Formadoras para la atención de las dudas y orientar el proceso de formación.

Los participantes pueden mostrar resistencia al adoptar nuevas prácticas o habilidades, especialmente si implican un cambio significativo en sus rutinas o formas de trabajo, en este caso, los reportes sobre la escasa comunicación del facilitador con los participantes y la escasa concertación de esfuerzos y sinergias con otras instancias que ofrecen formación continua dentro del sistema educativo estatal. Esto puede dificultar la implementación efectiva de las acciones de formación, ya que se obtienen consecuencias como el desinterés de las instancias formadoras para reforzar el acompañamiento durante las actividades y el escaso manejo de herramientas digitales para mantener la comunicación durante las acciones de formación.

En relación con el *seguimiento a la participación en la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación*, fue crucial la difusión de carteles y el enlace de encuesta para obtener resultados confiables y representativos. Lo generado de este proceso permitió obtener datos respecto al número de horas que dedican las figuras educativas a su formación continua: 1,789 dedican entre 20 y 39 horas; y 1,446 entre 40 y 79 horas. Además, se descubrió que la escuela es el espacio de formación que prefieren.

Además, se encontraron los siguientes intereses de formación: reconocimiento de los procesos de enseñanza aprendizaje (2,397), planeación didáctica (1,310), y las implicaciones y características de la evaluación formativa (544). Otro aspecto que se rescató fue la preferencia de la modalidad para cursar los cursos, talleres y diplomados, 2467 figuras educativas solicitan que sean de manera presencial, 979 en línea, 483 autogestiva y 322 bimodal. Por otra parte, al hablar de estos, los docentes consideran que no se logra un impacto en su práctica profesional.

En cuanto a el *Registro de personal formado en la plataforma de la Dirección General de Formación Continua a Docentes y Directivos (DGFCDD)*, se obtuvo una respuesta favorable al lograr el registro de todas las figuras educativas inscritas. Por lo tanto, se busca promover el uso de la plataforma con el fin de hacer competente el manejo de los datos al momento de hacer el registro personal. La única desventaja es que, al momento de agregar la información, esta esté incompleta; se sature la página, se cuenten con problemas de red o no se respete el tiempo establecido para proporcionar las listas de acreditación.

Por otro lado, al hablar de las *cualidades de las acciones de formación impartidas* hacen referencia a las características deseables y positivas que deben tener los programas o actividades de formación. En este caso, se calificaron 10 programas, de los cuales 521 figuras educativas los valoraron con el 100%, y 242 con el 90%. En este aspecto, las estrategias implementadas resultaron satisfactorias pues el 89% de los participantes estuvo de acuerdo y 11% algo de acuerdo, lo cual pudo favorecer su aprendizaje. En cuanto a la pertinencia de los contenidos, el 85% estuvo de acuerdo y el 12% algo de acuerdo, lo que favoreció el desarrollo de las actividades; y respecto a la congruencia de estos, el 85% manifestó estar de acuerdo y el 12% algo de acuerdo.

El último aspecto fue la eficacia de la formación impartida, que es la capacidad para generar cambios positivos y medibles en los conocimientos, habilidades, actitudes o comportamientos de los participantes. Específicamente en relación con la pertinencia del trabajo autónomo, el 89% estuvo de acuerdo y el 10% algo de acuerdo; lo que demuestra que favoreció la práctica educativa de los maestros. Con respecto al logro de objetivos de acciones de formación, el 80% manifestó estar de acuerdo con estos y el 17% algo de acuerdo.

Por lo que se refiere al programa formativo, se puede decir que este permitió la reflexión de la práctica educativa, ya que tuvo un porcentaje del 88% de acuerdo en comparación con el 9% que expresó estar algo de acuerdo; lo cual se traduce en la mejora educativa, al proporcionar una serie de beneficios y oportunidades para los participantes a favor de la mejora de su práctica educativa.



Conclusiones

La valoración de los procesos de formación continua ha brindado información valiosa sobre las preferencias y necesidades de los docentes de los diferentes niveles y modalidades de educación básica. Estos resultados favorecen el desarrollo de actualizaciones y capacitaciones situadas, permitiendo identificar temas prioritarios para el desarrollo profesional de diversas figuras educativas. Sin embargo, se vuelve importante continuar con este ejercicio para tener más referentes para la comparación de resultados, permitiendo obtener datos actualizados y precisos sobre el estado actual de la educación continua.

La implementación de las acciones de formación ha logrado una alta participación de figuras educativas, lo cual es alentador. Sin embargo, se han identificado algunas debilidades, como la integración y pertinencia de los ejes y ámbitos sugeridos en algunas ofertas formativas. Asimismo, se deben mejorar la comunicación entre los facilitadores y los participantes, así como la coordinación con otras instancias involucradas en la formación continua. Estos aspectos son fundamentales para asegurar la efectividad de las acciones y la adopción de nuevas prácticas por parte de los educadores.

En general, se han realizado esfuerzos para promover la formación continua de los docentes, a través de la emisión de convocatorias y el uso de plataformas digitales. La participación en la Encuesta de Detección de Necesidades de Formación y el registro de personal formado en la plataforma han sido positivos. No obstante, es necesario mejorar la difusión de las convocatorias y garantizar el registro completo de la información. Además, se deben fortalecer los aspectos relacionados con la comunicación y coordinación entre los diferentes actores involucrados en la formación continua.

La evaluación es parte del compromiso institucional para analizar y reflexionar de manera crítica y constructiva los procesos de formación; más allá de la aplicación de procedimientos técnicos, es un paso fundamental para la mejora continua de la formación docente situada aquella que parte de los contextos locales, así como de las condiciones de vulnerabilidad social y que promueve el aprendizaje a lo largo del trayecto formativo de las Niñas, Niños, Adolescentes y Jóvenes del Estado.

Referencias



- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU). (2020). *La mejora continua de la educación. Principios, marco de referencia y ejes de actuación.* <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/principios.pdf>
- Malhotra, N. K. (2008) Investigación de Mercados. Quinta Edición. PEARSON EDUCACIÓN, México. <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>
- Ramírez, R. J. L. (s.f.). *Procedimiento para la elaboración de un análisis FODA como una herramienta de planeación estratégica en las empresas.* <http://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/herramienta2009-2.pdf>
- Sarli, R. R., González, S. I. y Ayres, N. (2015). Análisis FODA. Una herramienta necesaria. Facultad de Odontología. UNCuyo, 9(1). https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos_digitaes/7320/sarlirfo-912015.pdf
- SEP. (2021, 30 de diciembre). *Acuerdo número 39/12/12 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2022.* https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5639869&fecha=30/12/2021#gsc.tab=
- SEP. (2022a, 29 de diciembre). *ACUERDO número 40/12/22 por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente para el ejercicio fiscal 2023.* Diario Oficial de la Federación. https://dgfcdd.sep.gob.mx/multimedia/2023/docs/RO_PRODEP_2023_DOF.pdf
- SEP. (2022b). *Estrategia Nacional de Formación Continua. Unidad de Promoción de Equidad y Excelencia Educativa.* Dirección General de Formación Continua. https://dgfcdd.sep.gob.mx/multimedia/2022/Docs/ENFC_2022.pdf