



CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACIÓN | EVALUACIÓN 2024



Evaluación del Sistema de Formación Continua en México: crítica desde la experiencia del profesorado

Liliana Zamora Alvarado

Universidad Autónoma de Baja California

zamora.liliana@uabc.edu.mx

Evangelina López Ramírez

Universidad Autónoma de Baja California

evangelinalopez@uabc.edu.mx

Jezabel Martínez Hernández

Universidad Autónoma de Baja California

jezabel.martinez@uabc.edu.mx

Liliana Catalina Valenzuela Cervantes

Universidad Autónoma de Baja California

valenzuela.liliana98@uabc.edu.mx

Área temática: Evaluación de docentes e investigadores

Resumen

El presente estudio integra las principales críticas emitidas al sistema de formación continua de maestros en servicio en México. Los resultados surgen de lo expuesto por los profesores en la aplicación de un instrumento denominado “Evaluación de la pertinencia y eficiencia de la formación continua de maestros en servicio” el cual tiene como objetivo recopilar la opinión, las experiencias y la valoración de los docentes sobre la eficiencia de los programas de formación continua en los que ha participado, la resolución de problemas que acontecen el quehacer educativo y la satisfacción como participante de las experiencias de formación continua. La muestra integró la opinión de 360 profesores de educación básica en Baja California y Sinaloa, mismos que dentro de las principales problemáticas que exponen con relación al modelo de

formación continua es su baja eficiencia y cobertura, la falta de pertinencia y relevancia de los temas centrales que aborda, así como el poco beneficio que representa para el profesorado.

Palabras clave: formación continua, profesorado, docentes, pertinencia.

Justificación

El sistema de formación continua de profesores en servicio en México, es una estrategia que garantiza la actualización y vigencia de las políticas educativas existentes, no obstante, la cobertura, el acceso y las diversas modalidades que ofrecen evidencian una falta de articulación entre dichas políticas y las necesidades del profesorado. Ante esto, se diseñó un instrumento que fuera capaz de evaluar la calidad de los programas que se ofertan, la pertinencia de los contenidos y el impacto desde la mirada de las profesoras y los profesores de educación básica en escuelas públicas, el constructo llevo un proceso riguroso de validación de contenido y de constructo dando como resultado un instrumento con amplias propiedades psicométricas.

El presente estudio, muestra un conjunto de opiniones abiertas de los profesores participantes en este ejercicio de investigación, brindando elementos importantes que enmarcan la necesidad de su involucramiento en la conformación de la estrategia de formación continua. La muestra se ubica en el Estado de Baja California y en un porcentaje menor de Sinaloa, conjuntando a 360 profesores de educación básica.

Enfoque conceptual

La Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU), presentó desde el año 2021 su Plan de mejora de la formación continua y desarrollo profesional docente 2021-2026, en el cual reconoce que los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo lo cual se asume como un eje de las políticas educativas trazadas en el actual gobierno situando también la posibilidad de revalorización del magisterio enfatizando su desarrollo profesional, mejora continua y vocación de servicio. MEJOREDU reconoce también que históricamente la formación y actualización de docentes ha evolucionado de desalineada de este referente y seguramente presentará diversos desafíos para avanzar en su concreción, en los que destaca uno fundamental como es articular las voluntades, capacidades, esfuerzos y recursos de la Secretaría de Educación Pública.

MEJOREDU en el plan citado establece como su primer objetivo prioritario el “Fortalecer la práctica docente, directiva, de supervisión y de asesoría, apoyo y acompañamiento, mediante el desarrollo de programas de formación continua que consideren los conocimientos y saberes de maestras, maestros y demás figuras educativas de educación básica y media superior, los contextos y problemáticas en los que ejercen su labor y el trabajo colaborativo” (p. 26) presentando un grupo de acciones y actividades sobre las cuales se ocupan para sustanciar tal objetivo.

Santiago y Nájera (2014) señalan una falta de conciencia sobre la importancia de la formación continua de profesores en México, ya que se ha centrado su pertinencia meramente como un requisito administrativo más que académico. Por igual Salazar-Gómez y Tobón (2018) consideran la formación docente como un proceso de formación continua, etapa donde los profesores actualizan y modifican sus saberes y competencias de acuerdo con los nuevos retos de la institución y la sociedad. Se subraya esta etapa de formación como sustantiva para garantizar la calidad de la educación; por otro lado, el preparar al docente en la diversificación y necesidades del contexto social, compensa las posibles carencias y atrasos que se puedan presentar en el desarrollo de la práctica docente, los resuelve, complementa y perfecciona bajo el principio de la educación continua.

Asumiendo estos referentes, la formación continua en la Nueva Escuela Mexicana reconoce a maestras y maestros como agentes fundamentales en los procesos de enseñanza y aprendizaje, generadores de conocimiento pedagógico y actores de transformación, que perciben un beneficio profesional y la motivación que les permite responder a las circunstancias educativas, sociales y culturales del entorno en el que ejercen su quehacer (Secretaría de Educación Pública, 2023). Asimismo, se define a la formación continua como proceso institucional, intencionado, sistemático y permanente que “contribuye al desarrollo profesional docente, aunque no lo agota, ya que el fortalecimiento de saberes, prácticas y autonomía profesional de maestras y maestros depende también de factores institucionales y sociales que lo posibilitan o impiden” (Diario Oficial de la Federación, 2021).

Estrategia metodológica

La metodología empleada fue de tipo cualitativo por medio de análisis de contenido. La investigación cualitativa se elige como método no tradicional, que permite describir los fenómenos desde sus experiencias particulares no midiendo sino cualificando los hallazgos (Bonilla y Rodríguez, 2006 citado por Herrera 2018).

Con respecto al instrumento se llevó a cabo un estudio documental previo y posteriormente un estudio instrumental donde se realizó una validación cruzada (Brown, 2015; Lloret-Segura et al., 2014) Análisis factorial exploratorio y confirmatorio del instrumento “Evaluación de la pertinencia y eficiencia de la formación continua de maestros en servicio” (Zamora-Alvarado, 2023), dicho instrumento está conformado por 39 ítems en 3 dimensiones: a) Desarrollo profesional, b) Formación Continua y c) Calidad y pertinencia.

El objetivo del instrumento fue: Recopilar la opinión, las experiencias y la valoración de los docentes sobre la eficiencia de los programas de formación continua en los que ha participado, la resolución de problemas que acontecen el quehacer educativo y la satisfacción como participante de las experiencias de formación continua. En el presente ejercicio se analizó la respuesta del único ítem abierto denominado: 40.- ¿Cuál es su opinión sobre este estudio?

El análisis de contenido cualitativo en este estudio refuerza la concepción del mismo como la técnica sistemática que busca interpretar el sentido oculto de un texto, desde la profundización en el contenido, pero también del contexto y contenido latente donde surge la comunicación. (Andréu, 2000 citado por Herrera, 2018)

Los participantes conforman una muestra de 360 profesores de educación básica en Baja California y Sinaloa, México. Los datos sociodemográficos de los profesores se exponen en tabla 1 y se puede señalar en su mayoría pertenecientes al género femenino (71.3%), profesores de educación primaria 45.1% del cual el 65.6% corresponde a profesores con nombramiento de base y el 50% de los profesores participantes en este estudio cuentan con más de 10 años de experiencia frente a grupo.

Tabla 1 Datos Sociodemográficos de los Participantes (n=360)

Municipio	Género	Edad	Escolaridad máxima	Situación laboral	Antigüedad	Nivel educativo
Mexicali, B.C (73.8%)	Mujeres (71.3%)	Menor de 25 años- (8.05%)	Licenciatura (60.2%)	Interino (10.27%)	Menos de 2 años (17.2%)	Preescolar (12.3%) Primaria (45.1%)
Tijuana, B.C (13.6%)	Hombres (28.7%)	De 26 a 30 años- (20.6%)	Especialidad (4.72%)	Base (65.8%)	2 – 5 años (18.3%)	Secundaria (32.3%) Educación física
Tecate, B.C (1.38%)		De 31 a 35 años- (16.8%)	Maestría (27.2%)	Otro (23%)	5-10 años (14.1%)	Educación especial (5.1%)
Ensenada, B.C. (2.2%)		36- 40 años (15.5%)	Doctorado (7.7%)		Mas de 10 años- (50.2%)	(5.2%)
Rosarito, B.C. (1.1%)		41 a 45 años (12.8%)				
San Felipe B.C (1.1%)		46 a 49 años (10.5%)				
Mazatlán, SIN. (1.1%)		Mayor de 50 años (14.8%)				
Culiacán, SIN. (0.5%)						
Xalapa, VER. (.27%)						

Fuente: Elaboración propia.

Desarrollo

El objetivo de este ejercicio es enmarcar las opiniones libres que emitieron los participantes al terminar de responder el instrumento, en términos generales la opinión en su mayoría señala experiencias positivas o negativas con los programas de formación continua en un periodo de tiempo del año 2016-2021 justamente en la transición del nuevo modelo educativo: Nueva Escuela Mexicana (NEM).

Los resultados se agruparon de acuerdo a 2 principales dimensiones: a) Calidad del programa de formación continua y b) pertinencia de los programas y evaluación de los contenidos.

Calidad del programa de formación continua

Las experiencias que destacan los profesores durante los cinco años de estudio abordados en este ejercicio rescatan la valoración del profesorado con respecto a las necesidades formativas y su solvencia por medio de diversos programas desde talleres, cursos, diplomados o trayectos

formativos; del mismo modo que recupera la opinión sobre las modalidades, los contenidos y las experiencias. A continuación, se presentan algunas apreciaciones:

“En mi experiencia deserté en cursos de formación continua porque se utilizaba la plataforma de Classroom, y se tornaban aburridos porque no había una interacción y no se apoyaba de una clase virtual reforzando e intercambiando aprendizajes. El docente que dirigía el curso sólo evaluaba las tareas, pero no existía una retroalimentación”

“El USICAMM debe de poner menos complicaciones en sus modalidades”

“Creo que es necesario que USICAMM oferte posgrados gratuitos a los docentes”

“Es necesario, ampliar los espacios disponibles para poder tomar algún curso o diplomado por parte de formación continua, ya que es muy poca la capacidad, ya que desde el primer día de inscripción se satura, y a su vez, las personas que se inscriben y abarcan esos espacios que se hagan responsables de concluir el curso/taller para que no priven a los demás compañeros de poder capacitarse”

“Creo que hay mucha confusión con los cursos que se ofertan, ya que señalan que tendrán validez en USICAMM y después resulta que no es así, y terminas perdiendo económicamente y tu valioso tiempo”

La suficiencia sigue siendo un reto en materia de formación continua, ya que los docentes refieren que los espacios son muy pocos, incluso siendo programas virtuales carecen de espacio para todos. Chuquilin en 2017 señalaba que a nivel nacional los programas de capacitación, formación continua y desarrollo profesional se configuran teóricamente en los centros de trabajo y sus ambientes externos, pero “la formación continua centrada en la escuela es prácticamente inexistente” (p. 6). Al respecto, los profesores señalan las limitantes de operación de dichos programas en la realidad:

“Creo que necesitamos que todos los cursos, talleres, diplomados estén al alcance y disponibles para cualquier docente, no sólo para un pequeño grupo. No hay comunicación con el USICAMM, cada año es más difícil acceder a la formación docente, siempre nos pone candados diferentes que limitan nuestra posibilidad de obtener la puntuación que nos piden, considero injusta la manera en que manejan la información”.

“Recomendar a USICAMM que realice cursos o talleres relacionados con las asignaturas, esos son los que importan y ayudan a los docentes en su desarrollo, desempeño y en su práctica profesional”

“La educación requiere total compromiso del docente, pero también una unidad para la mejora responsable que priorice los esfuerzos de los participantes”

“Indagar si el docente tiene formación inicial en la docencia, o qué tipo de formación tiene”.

Por otro lado, se emitieron algunos juicios de valor sobre las instancias formadoras externas, como se condujeron los programas, su ejecución, diseño y compromiso con la calidad educativa:

“En la actualidad el docente tiene que buscar por fuera todas estas formaciones, ya que por parte del magisterio no se nos brinda algún curso, taller, congresos, etc., etc., para fortalecer nuestra formación académica y de esta manera aumentar y mejorar la educación en nuestro país”

“La formación docente debe ser proceso permanente y actual; se preocupan por el futuro y descuidan el presente. Actualmente todo se centra en la NEM, sin embargo, entrará gradualmente, y mientras qué pasa en los demás espacios, donde no hay cambios. Además, los programas de estímulos no reconocen al real docente que sí se esfuerza, se premia al que sabe contestar exámenes y se llena de títulos y esos en mi experiencia en el grupo no rinde, y esos que aprueban y nos mandan a las escuelas en ocasiones no saben qué hacer en el grupo”

“Diseñar atrás de un escritorio con base a supuestos, no representa un impacto directo a la transformación del quehacer educativo, que requiere ofrecer soluciones a las demandas que en materia educativa provienen de contextos diferenciados no sólo geográfica y culturalmente, sino además en un marco de desigualdad económica y de acceso tanto para estudiantes como para docentes”

La ejecución de los programas de actualización docente en México no solamente implica un crecimiento profesional para los mismos, representan el acceso a estímulos o puntos para procesos de promoción, lamentablemente las experiencias de los profesores en el logro de estudios complementarios no generan un estímulo real económico, esto provoca que cada año sean menos los profesores que aspiran a un programa de superación profesional.

“la formación continua y el desarrollo profesional del docente es importante y debe de ser reconocido, cómo es posible que el aumento salarial para una persona con maestría o doctorado sea de 28 pesos a la quincena, años de preparación y ese es el mayor reconocimiento que te da prepararte durante años. Existen estímulos para estar con becas, pero se vuelve una carga extra para el docente, pocas facilidades para llevar cursos, en fin, creo que su trabajo es excelente y debe de ser tomado en cuenta para generar mejores condiciones de trabajo para los docentes y que no se pierda la formación profesional”

“Me parece interesante y es un aspecto que debe reforzarse, quizás buscar un espacio durante la jornada laboral para que puedas tomar el curso”.

“Es muy importante la actualización docente para la eficiencia en la práctica, pero también es muy importante la motivación y entusiasmo hacia la labor”.

“Hay preguntas que deben ser individuales, por ejemplo, si el capacitarte te ha brindado satisfacción. Satisfacción sí, pero no ayudado en mi sueldo. Entonces por este motivo los maestros se niegan a capacitarse”.

“Es de suma importancia la actualización y preparación fuera de nuestra vida estudiantil. Asimismo, se deben de ofertar y becar a docentes con la última información, hacerlo obligatorio; para que deje de haber docentes con 30 años de servicio sin ser actualizados tanto en información, como en prácticas pedagógicas”

Pertinencia de los programas y evaluación de los contenidos

La dimensión de Pertinencia de los programas tiene como objetivo valorar la eficacia y la aplicabilidad práctica en el quehacer docente sobre los contenidos de los programas impartidos, evaluando el grado de importancia considerada por el profesorado al respecto de las actividades de desarrollo profesional como la investigación, la adquisición de conocimientos y experiencias por medio de eventos académicos (congresos, seminarios, mesas de discusión). Al respecto, los profesores de educación básica enmarcan la incertidumbre que ha dejado la inserción de la Nueva Escuela Mexicana y su correspondiente capacitación intensiva:

“Se han realizado demasiados cambios en los planes y programas que no se han permitido aterrizar las metas de la educación en los últimos años”.

“Capacitaciones con más anticipación antes de implementar planes y programas”

“La formación continua es una herramienta útil para el acompañamiento de la vida docente, lamentablemente Secretaría de Educación cambia constantemente los modelos o enfoques de enseñanza y nos da un panorama muy burdo de lo que se debe abordar, dejando a los docentes confundidos o con un panorama incierto de cómo adecuar los temas y contenidos; así que hay ocasiones en que aunque llevemos una amplia u objetiva actualización docente, es muy difícil alcanzar los cambios continuos y mal estructurados con los que vivimos a diario los docentes frente a grupo”.

Por otro lado, algunos profesores participantes realizaron sugerencias sobre que contenidos consideran prioritarios a abordar y que actualmente no se visualizan en los programas de formación continua:

“Es necesario adaptar el desarrollo educativo docente a las nuevas modalidades culturales, sociales y emocional”

“En mi punto de opinión, deberían de considerar pláticas sobre la orientación sexual o LGTBQ”

“Me interesa que el sistema educativo y gobierno haga algo al respecto sobre la seguridad, autonomía y respeto que en estos tiempos tan violentos requiere el docente, el cual se encuentra vulnerable, sin autoridad y libertad”.

“Por ejemplo, la maestría que yo llevé en UPN ya no está y era muy buena, atendía la realidad latente en el aula. Muchos nada más estudian por tener un documento y sus aprendizajes no se ven reflejados en la práctica docente. Es muy complejo y subjetivo medir así la pertinencia de los programas de formación continua”.

Resultados y Conclusiones

Los cambios en las políticas educativas y la implementación de un nuevo modelo educativo representa un cambio significativo y a la vez un escenario confuso para la concreción de políticas y directrices en materia de formación continua, la literatura disponible y la experiencia del profesorado retratada en este manuscrito, enmarcan ese periodo de inestabilidad y esos sin sabor que deja la participación en diferentes talleres y cursos de formación continua en los últimos años, si bien la construcción de programas son a merced de las políticas y los contenidos contextualizados a una fotografía de la denominada nueva escuela mexicana, la realidad es que los profesores ya no tienen tiempo para esperar que el sistema mejore, las exigencias hacia su labor son cada vez más absorbentes y los beneficios se cuentan como migajas.

En la Estrategia Nacional de Formación Continua (Secretaría de Educación Pública, 2023) propone un método de reflexión en espiral para deconstruir la práctica docente, priorizando 7 ámbitos de formación (los mismos de la NEM), la intervención de los programas de manera diversificada y adicionales a los talleres y cursos como grupos de análisis de la práctica, encuentros, tertulias pedagógicas, academias y seminarios, dicha propuesta representa un cambio en el modelo de formación, ya que por muchos años se enfocaba solo en el logro de los aprendizajes de los estudiantes y en esta nueva estrategia prioriza la figura del docente, podemos anticipar que los cambios estructurales y de operación serán los que marquen la pauta para que el profesor trace su propia ruta de desarrollo profesional deconstruirla en la escuela, fuera de ella y para una nueva sociedad.

Referencias

- Brown, T. A. (2015). Confirmatory factor analysis for applied research. Guilford publications.
- Chuquilin, J. (2017). La Formación Continua de los docentes en México: Problemas y perspectivas. En XI Seminario Internacional de la Red Estrado: Movimientos pedagógicos y trabajo docente en tiempos de estandarización. http://redestrado.org/xi_seminario/pdfs/eixo3/160.pdf
-

- Diario Oficial de la Federación. (2021). Criterios generales de los programas de formación continua y desarrollo profesional docente, y para la valoración de su diseño, operación y resultados en educación básica y media superior. Gobierno de México.
- Herrera, C. D. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Revista general de información y documentación, 28(1), 119.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. Anales de Psicología, 30(3), 1151–1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Salazar-Gómez, E., & Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. Revista espacios, 39(53).
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación. (2021). Plan de mejora de la formación continua y desarrollo profesional docente 2021-2026 Resumen ejecutivo. https://entredocentes.mejoredu.gob.mx/images/formacion_docente/plan_mejora_formacion_continua_resumen.pdf
- Santiago, R. y Nájera, J. (2014). Retos de la educación continua en la formación de formadores en México. Atenas, 4(28), 23-34.
- Secretaría de Educación Pública. (2023). Estrategia Nacional de Formación Continua 2023. https://formacioncontinua.sep.gob.mx/storage/recursos/DOCTOS%20ESTRATEGIA_N/D5SYc6hIdS-Estrategia%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20Continua%202023.pdf
- Zamora-Alvarado, L. (2023). Diseño de un instrumento para evaluar la eficiencia del sistema de formación continua para profesores de educación básica. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores.
-