

## **LA EVALUACIÓN DE LA PERTINENCIA DE UNA ESTRATEGIA FORMATIVA PARA PROFESORES PRINCIPALES DE AÑO**

### ***THE EVALUATION OF THE PERTINENCE OF ONE FORMATIVE STRATEGY FOR PRINCIPAL YEAR PROFESSORS***

**Autores:** Pedro Manuel Concepción Cuétara

Inés Companioni Álvarez

Osmel Rodríguez Companioni

**Institución:** Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez

**Correo electrónico:** [cuetara@sma.unica.cu](mailto:cuetara@sma.unica.cu)

#### **RESUMEN**

La evaluación de programas es un proceso sistemático de captación y análisis de información fiable y válida para tomar decisiones sobre un programa formativo, es una herramienta que permite valorar su diseño, ejecución y sus resultados, así como obtener información significativa para su mejora. El artículo presenta el procedimiento que se siguió para la evaluación del nivel de pertinencia de una estrategia formativa. En el desarrollo de esta investigación evaluativa se utilizaron métodos como la encuesta y el grupo de discusión, que se aplicaron a una población conformada por los 53 profesores principales de año de la Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez. El análisis de los datos cuantitativos y cualitativos se realizó mediante los softwares profesionales SPSS 17.0 y AQUAD 6.5.3.2. El estudio se desarrolló desde un posicionamiento cualitativo, según la metodología de la investigación-acción, para valorar la pertinencia de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico.

**Palabras clave:** Evaluación, Pertinencia, Estrategia Formativa.

#### **ABSTRACT**

The programs evaluation is a systematic reception and analysis process of reliable and valid information to take decisions on a formative program; it is a tool that it permits to

appraise its design, execution and its aftermaths; as well as obtaining significant information for his improvement. He shows up to me the procedure that it ensued to me for the evaluation of a formative strategy's pertinence the article. Methods as the opinion poll and the discussion group utilized evaluativa themselves in this investigation's development, that they devoted themselves to a population once was conformed for the 53 principal year professors of the Ciego' de Ávila university. The quantitative and qualitative data's analysis was accomplished with the professional softwares SPSS 17.0 y AQUAD 6.5.3.2. The study developed from a qualitative position, according to the investigation's methodology – action, to appraise pedagogic leader's pertinence of the formation strategy innovative and creative for the steps of the formative process in the academic year.

**Keywords:** Evaluation, Pertinence, Formative Strategy.

## INTRODUCCIÓN

En las propuestas encaminadas al fortalecimiento del rol gerencial de los profesores que dirigen el proceso formativo a nivel de año académico, no siempre se han tenido en cuenta las características de la actividad docente del colectivo de año, las competencias que deben poseer los profesores principales que lo dirigen y todas las funciones que desarrollan, así como los retos que impone el nuevo modelo de formación de la Universidad cubana contemporánea.

De alguna manera, estas insuficiencias son la expresión de la carencia de estudios sobre la figura académica del profesor principal del año, que revelen su perfil de desempeño y que sirvan de referente para el diseño de estrategias de formación, que promuevan el liderazgo pedagógico innovador y creativo de estos docentes para dirigir el proceso formativo en el año académico.

Aunque a la preparación del profesor principal de año académico se le ha concedido prioridad, no se ha estudiado suficientemente desde enfoques teóricos y metodológicos que se correspondan con las exigencias actuales que se le plantean a la Universidad cubana. La propia dinámica de los procesos formativos universitarios de los últimos años, ha impregnado esta formación de cierto empirismo con el que se ha intentado resolver el problema.

En la Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez se han revelado insuficiencias en el desarrollo de los procesos formativos que se gestionan en los colectivos de año, que evidencian insuficiencias en el rol gerencial de los profesores principales que lo dirigen y que afectan la formación integral de los estudiantes.

Entre las insuficiencias identificadas en la preparación de los profesores principales de año de la Universidad de Ciego de Ávila, se encuentran la incorrecta selección de algunos profesores principales del año; el carácter empírico y descontextualizado de las acciones que se realizan para la preparación de los profesores principales del año; la desestimación de la importancia de la preparación gerencial del profesor principal del año y el insuficiente desarrollo de sus habilidades directivas, tales como liderazgo, trabajo en grupos, toma de decisiones y gestión del cambio.

Para enfrentar el problema científico que representaba la insuficiente preparación pedagógica y gerencial de los profesores principales de año de la Universidad de Ciego de Ávila, se modeló una estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico, mediante la investigación-acción y con el objetivo de contribuir a la preparación de los profesores principales como líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico.

La estrategia modelada se fundamentó en el enfoque sistémico estructural, en la metodología de la investigación-acción y en el ciclo funcional de la gestión educativa (planificar, organizar, dirigir y controlar). La misma se caracteriza por ser flexible, sistémica, dinámica, participativa, proactiva, diferenciadora, desarrolladora, integradora y humanista. La estrategia presupone el diagnóstico de las necesidades formativas de los profesores principales de año, como condición previa para identificar el estado real de su preparación y proyectar la planificación estratégica de acciones organizadas en cuatro fases: informativa, organizativa, ejecutiva y evaluativa.

La implementación de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico, se desarrolló en la entre junio del 2015 y junio del 2016. En esta misma etapa y de manera simultánea, se desarrolló la evaluación de la pertinencia de la aplicación de la estrategia.

La evaluación de programas puede definirse como el proceso sistemático de recogida y análisis de información fiable y válida para tomar decisiones sobre un programa o

estrategia formativa, es una herramienta que permite analizar y valorar su diseño, ejecución y los resultados; y obtener información significativa para la mejora del programa o de la estrategia formativa.

La evaluación de un programa o estrategia formativa, no solo implica la medición de los resultados finales de su aplicación; la evaluación debe ser un proceso continuo y sistemático, porque la continuidad de la evaluación tiene un efecto dinamizador en el sentido que favorece el intercambio de información entre los participantes, así como la retroalimentación y los reajustes necesarios.

En la evaluación de la estrategia se conjugará la evaluación formativa (de proceso), para obtener información sistemática sobre la marcha de la implementación y sus resultados, con la evaluación sumativa (de producto), para valorar resultados globales de la aplicación de la estrategia. Arnal, del Rincón y Latorre (1990) consideran que la evaluación de programas tiene dos funciones principales: la formativa, que ayuda a desarrollar el programa y la sumativa, que estima el valor del programa o estrategia, una vez que se ha desarrollado en la práctica

La evaluación participativa es una modalidad de evaluación, donde la responsabilidad del acto evaluativo no recae solo en los evaluadores, sino también en los beneficiarios, que se convierten en actores del proceso. La evaluación participativa se asocia con la metodología de investigación-acción y de esta manera se considera entre los beneficios de la estrategia tanto los resultados de impacto, como los aprendizajes que se generan durante el desarrollo del propio proceso de evaluación.

En la medida que la evaluación de los programas de formación del profesorado, se transforme en un proceso riguroso, controlado y sistemático, se convierte en un tipo de investigación científica, llamada «investigación evaluativa». Se trata de una investigación educativa aplicada, que intenta determinar el valor de los programas de acuerdo con determinados criterios (Arnal, del Rincón y Latorre, 1990).

La evaluación educativa se ha desarrollado notablemente en las últimas décadas, en buena medida por la creciente necesidad de constatar la eficacia relativa de los múltiples programas educativos y otras alternativas como las estrategias formativas, en cuya planificación se invierten considerables recursos humanos y materiales criterios (Arnal, del Rincón y Latorre, 1990). Tal es el caso de esta investigación, en que se evalúa el nivel de pertinencia de la implementación de una estrategia formativa.

En la investigación se identificó como problema científico: ¿Qué nivel de pertinencia se logrado con la implementación de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico?

El objetivo de esta investigación es valorar la pertinencia de la implementación de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico, en la Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

En el desarrollo de esta investigación evaluativa se asume una perspectiva metodológica cualitativa, basada en la investigación-acción y en la utilización del modelo crítico-reflexivo de la evaluación (Colás y Buendía, 1992), que presupone la participación activa de los beneficiarios del programa en el proceso de evaluación, cuyas opiniones se tienen en cuenta como criterio evaluativo.

En el proceso de evaluación de la implementación de la estrategia, se utilizaron los siguientes métodos:

- Encuesta: Para conocer el nivel de satisfacción de los profesores principales con la formación recibida durante la implementación de la estrategia.
- Grupos de discusión: Para conocer los criterios valorativos de los profesores principales sobre la pertinencia de la estrategia.
- Análisis de contenido: Para el análisis e interpretación de los datos cualitativos que se derivaron del desarrollo de los «grupos de discusión».

Para el procesamiento y análisis de los datos cuantitativos que arrojó el cuestionario, se utilizó el software profesional SPSS 17.0, que facilitó el cálculo de frecuencias y porcentajes. En el análisis de los datos cualitativos derivados de los grupos de discusión se aplicó el análisis de contenido que según Rodríguez, Gil y García (2004), sigue tres pasos fundamentales: reducción de datos; la disposición y transformación de los datos, y la obtención y verificación de conclusiones.

La reducción de los datos exigió el desarrollo de tres tareas interrelacionadas: la división del texto en partes lógicas (unidades), la identificación y clasificación de unidades y la síntesis y agrupamiento de datos. Para la reducción de datos se

determinaron unidades de registro y se asignaron categorías y códigos de tres caracteres, como lo exige el Software Profesional AQUAD 6.5.3.2 (Huber, 2004).

La categorización y codificación de los textos se realizó, mediante una «codificación abierta», procedimiento inductivo que presupone el examen del texto línea a línea o párrafo a párrafo.

El conjunto de categorías resultantes del análisis fue ampliado, modificado y redefinido en el propio proceso de análisis (Rodríguez, Gil y García, 2004). En un segundo nivel de categorización, se interpretó el significado de las categorías y mediante la síntesis se derivaron metacategorías, que sintetizan el contenido de varias categorías.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La evaluación de programas es un proceso de búsqueda de información confiable para la toma de decisiones, se trata de juzgar el valor de un objeto con el fin de tomar decisiones sobre él. En otras palabras, la evaluación permite decidir si el objeto (programa o estrategia) evaluado, debe continuarse implementando o si deben realizarse ciertas modificaciones en el objeto.

En la evaluación de un programa o estrategia, la evaluación formativa (de proceso) no se opone a la evaluación de los resultados (sumativa), al contrario la evaluación de programas comprende a ambos tipos de evaluación (Marcano, Aular y Finol, 2009).

Atendiendo a la temporalidad de las evaluaciones, pueden distinguirse cuatro momentos evaluativos: antes de comenzar la ejecución, durante la ejecución, en el momento de conclusión de la ejecución y transcurrido un período después de la ejecución. Estos momentos dan lugar a otros tantos tipos de evaluaciones: previa, simultánea, final y posterior (Perea, 2010).

Depresbiteris (2004), reconoce cuatro tipos de evaluación: de contexto, de entrada, de proceso y de producto. La evaluación de contexto es un tipo de evaluación que tiene como propósito obtener informaciones útiles para la definición de los objetivos del programa. La evaluación de entrada proporciona informaciones válidas para determinar la forma de alcanzar los objetivos que el programa se trazó. La evaluación de proceso se propone obtener informaciones periódicas sobre la marcha del programa, de tal manera se evita que se acumulen problemas y se garantiza que se realicen las mejoras

oportunamente. La evaluación de producto mide el logro de los objetivos establecidos en el programa para tomar decisiones sobre su continuidad, cambio o término.

En función del sujeto que realiza la evaluación, se reconocen tres tipos de evaluaciones: externa, interna y mixta, a las que hay que añadir las evaluaciones participativas, que han adquirido en los últimos tiempos una gran importancia.

El diseño metodológico constituye un punto central del proceso de evaluación. Los principales enfoques metodológicos de la evaluación son: la evaluación cuantitativa, la evaluación cualitativa y la evaluación participativa. Los enfoques metodológicos de la evaluación han evolucionado hacia un concepto más plural, en el que los aspectos cualitativos cobran mayor relevancia y las técnicas cuantitativas tienden a integrarse como un elemento más del proceso. Lo cierto es que parece aconsejable combinar la utilización de métodos cuantitativos con cualitativos, porque estos últimos aportan dinamismo y variedad de perspectivas.

Los criterios de evaluación son los puntos críticos para la evaluación de programas y estrategias. Estos criterios deben proporcionar conocimientos útiles para tomar decisiones sobre las intervenciones consideradas. No se trata de categorías exclusivas o exhaustivas, sino más bien de indicaciones o pistas para enfocar las evaluaciones. Entre los criterios de evaluación encontramos los siguientes: pertinencia, impacto, eficiencia, eficacia y la viabilidad.

La pertinencia expresa el grado de satisfacción que sienten los beneficiarios de un programa o estrategia formativa, por el aporte que realiza a la mejora de su desempeño profesional. El impacto se refleja en los cambios que se experimentan en las instituciones, en los procesos o en los seres humanos, como resultado de la implementación del programa o estrategia. La eficiencia, se refiere a la capacidad de transformar los insumos financieros, humanos y materiales en resultados. La eficacia refleja la relación entre el logro de los objetivos y los recursos y el tiempo empleado para ello. La viabilidad expresa en qué medida perduran los resultados positivos alcanzados, si son sostenibles en el tiempo.

Las técnicas que se pueden utilizar en la recopilación de información en la evaluación de programas se pueden clasificar desde diversos criterios, uno de ellos, es el enfoque metodológico al que responden. Según este criterio las técnicas se clasifican en: cuantitativas, cualitativas y participativas.

Las técnicas cuantitativas se apoyan en la medición objetiva, pretenden obtener resultados que se puedan extrapolar a un grupo específico de la población, bien mediante la selección de una muestra estadísticamente representativa de ella o mediante el estudio de toda la población.

Las técnicas cualitativas permiten obtener información significativa e inmediata sobre las percepciones y prioridades de las partes interesadas y las condiciones y procesos que pueden haber afectado el desarrollo de un programa. Se trata de una metodología relativamente flexible y adaptable a las necesidades de la evaluación y que posibilita una mayor realimentación. Las técnicas participativas se caracterizan por requerir la interacción activa y continua entre los investigadores-evaluadores y los informantes, a lo largo del todo el proceso de evaluación.

Para la evaluación del nivel de pertinencia de la implementación de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico, se aplicó un cuestionario a los profesores principales de año de la Universidad de Ciego de Ávila Máximo Gómez Báez y se desarrollaron «grupos de discusión».

En el proceso de evaluación se asumió que la pertinencia es la expresión del grado de satisfacción que tienen los beneficiarios (profesores principales de año) con formación recibida mediante el desarrollo de las acciones previstas en la estrategia formativa.

El cuestionario de satisfacción de los profesores principales con la formación recibida (anexo 1), se aplicó a 49 profesores principales, que representan el 92,4 % del total de profesores principales de año de la Universidad de Ciego de Ávila. Los datos obtenidos con el cuestionario de satisfacción de los profesores principales, se procesaron con el software profesional SPSS 17.0, que facilitó el cálculo de frecuencias y porcentajes. Los valores 5 y 4 (muy de acuerdo y de acuerdo), se interpretaron como criterio favorable hacia la afirmación que se realiza en cada ítem y los valores 2 y 1 (en desacuerdo y muy en desacuerdo), se interpretaron como criterio desfavorable hacia la afirmación que se realiza en cada ítem.

En los primeros cuatro ítems del cuestionario, que apuntan hacia la participación, el trabajo en grupos y el respeto a los puntos de vista personales, más del 93 % de los encuestados reconocen que en las acciones formativas desarrolladas, se estimuló la participación, la reflexión y la expresión de los puntos de vista de todos los



participantes. Tres profesores principales expresaron que no se sintieron libres para expresar sus ideas en las actividades formativas, lo que merece la reflexión de los facilitadores de las actividades formativas.

En los siguientes cinco ítems (del ítem cinco al nueve) que se refieren a la adquisición de nuevos conocimientos, al desarrollo de habilidades gerenciales, la motivación por la autopreparación y la correspondencia entre los temas y las necesidades formativas, más del 91 % de los encuestados valoró favorablemente esos aspectos. La totalidad de los profesores reconoció en el ítem cinco, que se apropió de nuevos conocimientos. Cuatro profesores consideraron en el ítem ocho, que las acciones formativas no los motivaron a autoprepararse y en el ítem nueve, el 93,8 % de los encuestados valoró favorablemente la relación entre los temas tratados en las acciones formativas y sus necesidades de formación.

En los siguientes cuatro ítems (del ítems 10 al 13) que se refieren a la concepción didáctica de las acciones formativas y a la receptividad, dominio del contenido y preparación metodológica de los facilitadores de las acciones formativas, más del 95 % de los encuestados valoraron positivamente esos aspectos. En el ítem 12, la totalidad de los encuestados reconoció el dominio del contenido demostrado por los facilitadores en el desarrollo de las actividades formativas.

En los último tres ítems (del ítems 14 al 16), referentes a los aseguramientos materiales, el 91,8 % de los encuestados expresó que pudo acceder a bibliografía actualizada, mientras que la utilización de los medios y la idoneidad de los locales, fueron valorados negativamente por más del 10 % de los encuestados. En estas opiniones se ven reflejadas las limitaciones presentadas para el desarrollo de algunos talleres y «grupos de discusión», donde no se pudo disponer de los medios de proyección necesarios, ni de locales con las condiciones idóneas.

En el último apartado del cuestionario, donde los profesores principales podían realizar sus sugerencias para la mejora del diseño e implementación de la estrategia, recomendaron revisar la programación de actividades formativas, que en algunas ocasiones fueron dos en un mismo mes; valorar la posibilidad de desarrollar los talleres y temas de superación en las dos sedes, para evitar la movilidad de profesores de una sede hacia la otra y que se valorara la inclusión de una nueva acción formativa relacionada con la orientación, control y evaluación del trabajo independiente.

El análisis de estos datos refleja que de manera general, los profesores principales de año están satisfechos con el desarrollo de las acciones formativas planificadas en la estrategia, aunque no dejaron de señalar aspectos en los que no están tan satisfechos, como es el caso de la disponibilidad de medios y locales idóneos para el desarrollo de talleres y «grupos de discusión».

Para el desarrollo de los «grupos de discusión» los profesores principales se organizaron en cinco grupos de diez miembros cada uno. Para lograr cierto nivel de heterogeneidad en los grupos, en cada uno de ellos se agruparon los profesores principales que ejercen sus funciones en un mismo año, pero en diferentes carreras. Las sesiones de trabajo de estos grupos se realizaron de manera simultánea y fueron facilitadas por los investigadores del proyecto. Para su desarrollo se diseñó una guía de posibles temas a discutir (anexo 2).

Para realizar el análisis de contenido de los textos con las ideas expresadas en cada «grupo de discusión», se dividieron los textos en partes lógicas (unidades de análisis), después se realizó una «categorización abierta» derivada del análisis del contenido de cada una de las unidades, se crearon las categorías, los códigos y se integraron los significados esenciales de las ideas expresadas. Esa integración de significados, condujo a metacategorías y metacódigos.

Las metacategorías y metacódigos, derivadas fueron: correspondencia de los temas abordados con las necesidades formativas (CTN); nivel de motivación y participación (MPT); preparación de los facilitadores (NPF); disponibilidad de recursos materiales (DRM) y mejora de la estrategia formativa (RME).

En la metacategoría: correspondencia de los temas abordados con las necesidades formativas (CTN), los profesores principales expresaron que los temas tratados en los talleres y temas de superación se relacionan con sus necesidades de superación y que en esas actividades formativas, se logró vincular los contenidos teóricos con las realidades que enfrentan en su trabajo cotidiano.

En la metacategoría: nivel de motivación y participación (MPT), reconocieron que la concepción didáctica de talleres y el desarrollo de los «grupos de discusión» los motivó a autoprepararse más para el ejercicio de sus funciones como profesores principales; se propició la participación de todos los participantes y pudieron expresar sus criterios sin ser cuestionados; y que en las actividades formativas se utilizó el trabajo en grupos

para la reflexión. Dos profesores expresaron que en los temas de superación, se podían aprovechar más su experiencia como docentes, si se utilizara más la conversación de tipo heurística.

En la metacategoría: preparación de los facilitadores (NPF) señalaron que los facilitadores de los «grupos de discusión» y que los docentes que impartieron los temas de superación se prepararon bien, demostraron muy buen dominio del contenido y adecuada preparación metodológica; alegaron también que en los mismos los moderadores respetaron las opiniones y estimularon la participación.

En la metacategoría: disponibilidad de recursos materiales (DRM), los profesores expresaron que pudieron acceder a suficiente bibliografía actualizada en formato digital y que en los talleres se analizaron temas que aparecen en esas fuentes bibliográficas. Se refirieron también a las dificultades presentadas con los medios de proyección en el desarrollo de algunos temas y criticaron las condiciones de los locales utilizados para el desarrollo de algunos de estos grupos.

En la metacategoría: mejora de la estrategia formativa (RME), los profesores participantes realizaron reflexiones sobre el diseño y la implementación de la estrategia, entre las que sobresalen las siguientes: aunque las acciones de la estrategia fueron bien concebidas, en algunos meses se planificaron demasiadas acciones; también pidieron valorar la posibilidad de desarrollar los talleres y los temas de superación en las dos sedes para evitar la movilidad de los profesores. Algunos profesores señalaron que se puede explotar más la conversación heurística y aprovechar más las experiencias docentes de los profesores principales de año.

## **CONCLUSIONES**

En la evaluación de la aplicación de la estrategia, se pudo constatar el adecuado nivel de satisfacción de los profesores principales de año con la formación recibida durante el desarrollo de las acciones de la estrategia. Este nivel de satisfacción, es la expresión concreta del grado de pertinencia de la estrategia. La evaluación de la aplicación de la estrategia reveló las mejoras que se pueden realizar a su diseño e implementación, para incrementar su nivel de pertinencia. Los profesores principales de año realizaron propuestas de mejoras de la estrategia muy acertadas y que merecen la atención de los investigadores del proyecto.

## **BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

- ARNAL, J.; DEL RINCÓN, D. Y LATORRE, A.: *Investigación educativa. Fundamentos y metodología*, Labor Universitaria, Madrid, 1990.
- COLÁS, P. Y BUENDÍA, L.: *Investigación educativa*, Ed. Alfar SA, Sevilla, 1992.
- DEPRESBITERIS, L.: «Instrumentos y técnicas de evaluación de impactos de programas», *Revista Estudios en Evaluación Educacional*, No. 29, 2004.
- HUBER, G.: *Análisis de datos cualitativos: la aportación del ordenador*, En C. Marcelo (Edit), *Avances en el estudio del pensamiento de los profesores*, pp.123-142, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Sevilla, 2004.
- MARCANO, N.; AULAR, J. Y FINOL, M.: «Cuestiones conceptuales en torno a la evaluación de programas», *Revista Omnia*, Vol. 15, No.3, pp.9-30, 2009.
- PEREA, O.: *Guía de Evaluación de Programas y Proyectos Sociales*, Editora Plataforma de ONG de Acción Social, Madrid, 2010.
- RODRÍGUEZ, G.; GIL, J. Y GARCÍA, E.: *Metodología de la investigación cualitativa*, Ed. Félix Varela, La Habana, 2004.

## **ANEXOS**

### **Anexo 1.**

#### **Cuestionario de satisfacción de los profesores principales de año con la formación recibida.**

**Objetivo:** Conocer el nivel de satisfacción de los profesores principales de año con la formación recibida durante el desarrollo de las acciones de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico.

#### **Estimado (a) compañero (a):**

Para el desarrollo de la evaluación de la implementación de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico, se necesita conocer su nivel de satisfacción con la formación que ha recibido en esta primera etapa de implementación de la estrategia.

El ánimo del cuestionario no es identificar respuestas correctas e incorrectas, se trata solo de conocer su opinión. Le aseguramos que sus criterios se tendrán muy en cuenta al proponer las soluciones a los problemas que están afectando la gestión del proceso formativo en el año académico y le agradecemos su colaboración con este propósito.

#### **Instrucciones para cumplimentar el cuestionario:**

Para responder el cuestionario debe leer detenidamente cada uno de los ítems para comprender bien su contenido y elegir la opción de respuesta que mejor refleje su opinión. En cada ítem debe encerrar en un círculo la opción que más se corresponda con su criterio sobre la afirmación que se realiza en el mismo. Tenga en cuenta que cada valor de la escala tiene un significado diferente, que expresa que tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con la afirmación que se realiza en cada ítem:

5: Estoy muy de acuerdo..

4: Estoy de acuerdo.

3: No estoy ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

2: Estoy en desacuerdo.

1: Estoy muy en desacuerdo.

<b>CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DE LOS PROFESORES PRINCIPALES DE AÑO CON LA FORMACIÓN RECIBIDA</b>						
<b>No</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>				
En las acciones formativas que se han desarrollado, como parte de la estrategia de formación de líderes pedagógicos innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico:						
1	Pude expresar libremente mis ideas.	5	4	3	2	1
2	Se respetó el punto de vista de cada persona.	5	4	3	2	1
3	Se propició la participación activa de todos.	5	4	3	2	1
4	Se estimuló el trabajo en grupos.	5	4	3	2	1
5	Me he apropiado de nuevos conocimientos pedagógicos.	5	4	3	2	1
6	Me he apropiado de nuevos conocimientos gerenciales.	5	4	3	2	1
7	He desarrollado algunas habilidades gerenciales.	5	4	3	2	1
8	Me han motivado a autoprepararme más.	5	4	3	2	1
9	Los temas tratados se corresponden con mis necesidades.	5	4	3	2	1
10	Se logró una acertada concepción didáctica.	5	4	3	2	1
11	Los facilitadores fueron receptivos.	5	4	3	2	1
12	Los facilitadores demostraron dominio del contenido.	5	4	3	2	1
13	Los facilitadores demostraron preparación metodológica.	5	4	3	2	1
14	Pude acceder a bibliografía actualizada.	5	4	3	2	1
15	Se utilizaron medios de proyección adecuados	5	4	3	2	1
16	Se utilizaron locales idóneos.	5	4	3	2	1
Si desea realizar algún comentario o sugerencia sobre el diseño o implementación de la estrategia, le pedimos que lo escriba a continuación:						

## **ANEXO 2**

### **Guía para el desarrollo del «grupo de discusión».**

**Objetivo:** Conocer los criterios de los profesores principales de año sobre la pertinencia de la implementación de la estrategia de formación de líderes pedagógicos

innovadores y creativos para la gestión del proceso formativo en el año académico en la Universidad de Ciego de Ávila.

**Participantes en los «grupos de discusión»:**

Grupo de discusión No 1: Profesores principales de 1.año de las carreras.

Grupo de discusión No 2: Profesores principales de 2.año de las carreras.

Grupo de discusión No 3: Profesores principales de 3.año de las carreras.

Grupo de discusión No 4: Profesores principales de 4.año de las carreras.

Grupo de discusión No 5: Profesores principales de 5.año de las carreras.

**Total de integrantes de cada grupo de discusión:** 10 integrantes.

**Moderadores:** Investigadores del proyecto.

**Tiempo de duración:** 1 hora aproximadamente.

**Proyección de posibles aspectos a discutir:**

- Nivel de correspondencia entre el contenido de las acciones formativas y las necesidades de preparación de los profesores principales de año.
- Contribución de la concepción didáctica de las actividades formativas a la motivación y participación de los profesores principales y al trabajo en grupos.
- Nivel de preparación de los facilitadores para el desarrollo de las actividades formativas: dominio del contenido, preparación metodológica y receptividad demostrada.
- Disponibilidad de bibliografía actualizada sobre los temas analizados, pertinencia de los medios de proyección e idoneidad de los locales utilizados en las actividades formativas.
- Propuesta de mejoras en el diseño y en la implementación de la estrategia.