

Valoración de las necesidades formativas del personal docente e investigador de la Universidad de Barcelona

Assessment of the training needs of teaching and research staff at the University of Barcelona

Teresa Pagés, Xavier M. Triadó, Maribel Peró, Marta Sabariego, Juan Antonio Amador, Rosa Sayós, Evangelina González, Lourdes Marzo

tpages@ub.edu, xtriado@ub.edu, mpero@ub.edu, msabariego@ub.edu, jamador@ub.edu, rsayos@ub.edu, egonzalez@ub.edu, lmarzo@ub.edu

Instituto de Desarrollo Profesional-ICE (IDP-ICE)
Universidad de Barcelona
Barcelona, España

Resumen- Este trabajo presenta los resultados del estudio descriptivo sobre las necesidades formativas percibidas por el personal docente e investigador (PDI) de la Universidad de Barcelona (UB), realizado por el Instituto de Desarrollo Profesional (IDP-ICE) de dicha universidad. Se ha utilizado un cuestionario elaborado ad-hoc para recoger la opinión del PDI en torno a tres grandes bloques: datos sociodemográficos; grado de interés sobre formación en docencia, investigación y gestión; y valoración de aspectos generales de la formación. El cuestionario se ha enviado a la totalidad del PDI de la UB (5.489 personas), obteniéndose 1.118 respuestas (20,37%). Se ha hecho un análisis descriptivo de los resultados globales sobre necesidades de formación, comparando categoría profesional, sexo, y años de experiencia docente, tanto en las cuestiones cualitativas como cuantitativas. El análisis de los resultados obtenidos ayudará a ajustar la oferta formativa y mejorar el diseño y planificación de la formación del PDI de la UB para mejorar su desarrollo profesional académico.

Palabras clave: *Formación profesorado universitario, Formación en docencia e investigación y gestión, Necesidades formativas desarrollo profesional.*

Abstract- We present the results of a descriptive study on the training needs perceived by the teaching and research staff (PDI) of the University of Barcelona (UB), carried out by the UB Professional Development Institute (IDP-ICE). An ad-hoc designed questionnaire was used to collect the opinion of UB PDI about three main sectors: sociodemographic data; degree of interest in training for teaching, research and management; and assessment of the general aspects of the training required. The questionnaire was sent to all of the UB PDI (5,489 people), obtaining 1,118 responses (20.37%). A descriptive analysis of the overall results on training needs is presented, comparing professional category, sex, and years of teaching experience, both qualitative and quantitative issues. The analysis of the results obtained will help to adjust our training offer and improve the design and planning of the training for the UB PDI to improve their academic professional development.

Keywords: *University teachers training, Training for teaching and research and management, Training needs for professional development.*

1. INTRODUCCIÓN

Con la creación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) la formación del profesorado universitario ha entrado en una nueva dinámica. El desarrollo y la puesta en práctica de nuevas competencias para enseñar (Perrenoud, 2004) requiere una formación que facilite el desarrollo profesional del profesorado y la adquisición competencias en tres ámbitos: docencia, investigación y gestión (ANECA, 2004; Barnett, 2008, Torra et al. 2012; Zabalza, 2003).

La detección de necesidades ocupa un papel destacado en la planificación de la formación del profesorado, ya que aporta la información necesaria para que dicha planificación se oriente adecuadamente a los aspectos y temáticas sobre los que la formación permanente pueda incidir más eficazmente en la mejora de los procesos educativos, o en la gestión y coordinación de los centros y facultades. El detectar las necesidades resulta así fundamental al permitir orientar los procesos de planificación, dirigir procesos de cambio y permitir describir las diferencias entre la situación real y la establecida como deseable (Zaragoza, 2007).

Según algunos autores, la indagación sobre las necesidades formativas del profesorado constituye una importante línea de investigación en la formación del profesorado y una práctica imprescindible como primer paso para el diseño de un plan o programa de formación (Aránega, 2013; Colén, 1995).

Desde esta perspectiva el Instituto de Desarrollo Profesional (IDP-ICE) de la UB diseña y planifica el Plan de formación, estructurado en programas dirigidos al profesorado de la UB, para ayudarle a mejorar en su desarrollo competencial académico.

Teniendo en cuenta que la actuación del profesorado universitario se ha de desarrollar en los ámbitos de la docencia, de la gestión, y de la investigación y transferencia del conocimiento, el Plan de Formación que se ofrece desde el IDP-ICE ha de responder a las necesidades detectadas en estos tres ámbitos.

Aunque esta formación puede responder a necesidades y prioridades diversas, en el contexto universitario actual, resulta imprescindible plantearse cómo puede contribuir a una mejora relevante y continuada de la actividad académica, que contribuya a perfilar de forma progresiva el perfil competencial del profesorado.

En este planteamiento emergen las siguientes ideas clave:

- La mejora de la docencia se entiende como la puesta en marcha de procesos que deben convertirse en buenas prácticas que faciliten que el estudiante aprenda más y mejor, y que favorezcan el desarrollo profesional de los docentes.

- Si bien la formación es un recurso necesario para facilitar la mejora docente, para favorecer procesos de mejora hay que tener en cuenta también otros elementos, como el trabajo conjunto del profesorado, la coordinación entre los diferentes órganos de gestión docente y el apoyo institucional.

- La formación docente debe complementarse con la formación en gestión y en investigación y transferencia del conocimiento, ya que estos son los tres ámbitos de actuación del profesorado universitario y se convierten en los ejes de su desarrollo profesional.

A partir de estas premisas se crea la necesidad de ajustar los programas de formación a las necesidades del profesorado, relacionadas con su área de conocimiento y al contexto en el que desarrolla su actividad. Para ello es imprescindible conocer la percepción del profesorado sobre sus necesidades formativas.

2. CONTEXTO

Para llevar a cabo de forma sistemática la elaboración de los programas de formación del profesorado, el IDP-ICE de la UB ha desarrollado un Sistema Interno de Garantía de Calidad (SIGC) en el que se consideran cuatro dimensiones, con sus respectivos indicadores: 1) diseño y aprobación del plan de formación; 2) planificación e implementación; 3) seguimiento del proceso formativo, y 4) resultados de la formación. El desarrollo completo del SIGC puede consultarse en el siguiente enlace:

http://www.ub.edu/ice/quest_uni/SIGCplanesformacionICE-UB.pdf

El SIGC, que debe servir para facilitar la acreditación de los programas de formación y el reconocimiento de la excelencia académica del profesorado, aborda la evaluación del programa de formación a corto y a largo plazo. A corto plazo, establece los mecanismos a través de los cuales, al final de cada curso, se recogerá información sobre el funcionamiento del programa. A largo plazo, contempla actuaciones para evaluar el impacto de la formación sobre la calidad de la docencia.

En cada una de las dimensiones del SIGC se analizan una serie de indicadores a partir de evidencias cuantitativas y cualitativas, proporcionadas por diferentes agentes en distintos momentos del proceso de formación, que permiten determinar si el programa ha conseguido los resultados esperados, ha contribuido de forma eficiente al desarrollo profesional del profesorado y ha tenido un impacto positivo tanto en la mejora del aprendizaje de los estudiantes como en la institución.

El presente trabajo, que forma parte de un estudio más amplio para examinar el impacto de los programas de

formación que ofrece el IDP-ICE de la UB, está ligado a la primera dimensión del SIGC: "Diseño del plan de formación".

Los elementos a tener en cuenta para diseñar un estudio sobre detección de necesidades, previo a la elaboración del Plan de formación y sus respectivos programas, son los siguientes:

- a) Los indicadores: la respuesta a las necesidades detectadas y la adecuación al contexto y al perfil de los destinatarios.

- b) Las evidencias a evaluar: los informes, las reuniones, los cuestionarios y las solicitudes de formación específica.

- c) Los agentes que intervienen: los coordinadores de formación de los centros, el profesorado, las unidades de formación, las facultades, los departamentos, y los equipos docentes.

Hasta ahora, como base para diseñar y gestionar los programas de formación se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- El análisis de necesidades, que se realiza principalmente a partir de la información que aportan los coordinadores de formación de centro, los cuales, por un lado, recogen demandas directas de compañeros, de departamentos y de los equipos decanales y, por otro, están atentos a las necesidades detectadas en la evaluación de las enseñanzas. En algunos casos, también se obtiene información a través de cuestionarios de detección de necesidades o de dinámicas específicas con grupos de profesores planificadas con este objetivo.

- La configuración de la oferta formativa, que se planifica a partir de las necesidades detectadas, de acuerdo con las líneas políticas fijadas por el rectorado y con las prioridades establecidas por la Sección de Universidad del IDP-ICE, en coherencia con el Plan de Formación vigente. El trabajo compartido y continuado con unidades de formación de otras universidades, permite detectar temáticas que también se tienen en cuenta a la hora de configurar la oferta formativa.

A estas dos premisas, se añade ahora la recogida de información directa sobre las inquietudes que el profesorado de la UB presenta en relación a la formación docente, investigadora y de gestión.

3. DESCRIPCIÓN

Para conocer el interés sobre las diversas temáticas de formación, se ha elaborado un cuestionario sobre necesidades formativas en los ámbitos de docencia, investigación y gestión, además de temas referentes al desarrollo personal del PDI de la UB.

Muestra

El cuestionario se ha enviado a todo el personal docente e investigador de la UB (5.489 personas). Se han obtenido 1.118 respuestas (20,37%) mediante un muestreo no probabilístico accidental. Bajo el supuesto de la máxima indeterminación y un nivel de confianza del 95%, permite trabajar con una precisión del 2,63%. El número de respuestas es suficientemente representativo para poder considerar los resultados como válidos.

Instrumento

El cuestionario está estructurado en tres bloques: el primero hace referencia a datos sociodemográficos; el segundo recoge cuestiones sobre las preferencias de formación en temáticas de docencia (19 ítems), investigación (11 ítems), gestión (7 ítems) y desarrollo personal (11 ítems); en el tercer bloque se presentan preguntas sobre aspectos generales y organizativos de la formación: modalidad, horarios, difusión de los cursos, satisfacción con la formación programada, y posibles mejoras a introducir. Para valorar el grado de interés sobre las temáticas formativas propuestas se ha utilizado una escala de respuesta tipo Likert con cuatro valores (1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho). El cuestionario contiene además preguntas abiertas para que los participantes valoren los aspectos positivos de la formación, los aspectos que consideran que habría que mejorar, y sobre si hay algún tema de su interés que no se ha tratado y creen necesario introducir para mejorar sus competencias profesionales.

Se puede consultar el cuestionario completo a través del siguiente enlace:
<http://www.ub.edu/ice/universitat/Questionari.pdf>

Procedimiento

El cuestionario se ha enviado a través de una aplicación informática, que asegura su anonimato. Una vez analizados los datos, se ha enviado a todos los participantes el informe con los resultados agregados y a los equipos directivos el informe específico de su centro. Para garantizar la transparencia del proceso formativo, y como mecanismo de rendición de cuentas, estos resultados también se publican en la memoria anual del IDP-ICE y en el depósito digital de la UB.

Análisis de datos

El análisis cuantitativo se ha realizado con el paquete estadístico IBM SPSS versión 24.0 y el software de análisis cualitativo NVIVO, versión 12. Se ha hecho un análisis descriptivo de las respuestas sobre necesidades de formación según categoría profesional, sexo, y años de experiencia docente, tanto en las cuestiones cualitativas como cuantitativas. Para las preguntas cualitativas se ha realizado un análisis de conglomerados (utilizando como medida de similitud el coeficiente de correlación de Pearson), que permite la agrupación de las palabras identificadas como más frecuentes y comunes a los diferentes relatos proporcionados por el profesorado según las variables consideradas como, por ejemplo, la facultad de procedencia y la categoría profesional.

4. RESULTADOS

Se han obtenido 1.118 respuestas (20,37%) sobre la muestra total (5.489 personas) de cuestionarios enviados. La tasa de respuesta ha sido mayor entre el PDI permanente (24,49%) que entre el no permanente (15,07%) y en mujeres (55,50%) que en hombres (44,50%). El porcentaje de respuesta por centros ha oscilado entre el 10,02% (Medicina) y el 32,58% en Ciencias de la Tierra. El rango de edad oscila entre los 24 y los 72 años, con una media de 48,76 años y una desviación estándar de 9,60 años. Comparando las respuestas en relación a la experiencia docente, el porcentaje de respuesta ha sido del 33,20% en el rango de hasta los 10 años de experiencia en la universidad, del 28% entre 10 y 20 años y del 39,90% a partir de los 20 años de experiencia docente.

A las preguntas abiertas sobre temáticas a introducir en la formación, no contempladas dentro del cuestionario, ha respondido un 20%, del profesorado participante.

En relación a la formación en docencia (Figura 1), más de un 70% (bastante o mucho interés) del profesorado han manifestado bastante o mucho interés en recibir formación sobre: *Elaboración de material docente; Comunicación en el aula; Gestión y dinamización de grupos; Motivación del estudiante; Evaluación de los aprendizajes; Diseño de actividades de aprendizaje; Metodologías en el aula virtual; TIC aplicadas a la docencia; y Metodologías y estrategias didácticas*. Un 60% ha expresado bastante o mucho interés en formarse en las temáticas referentes a *Trabajo tutorizado; Tutorías; Semipresencialidad; Desarrollo de competencias; TFG y TFM*.

Las temáticas menos valoradas con porcentaje inferior al 50% (poco o nada interés), son las referentes a *Gestión de conflictos en el aula; Observación de la práctica docente, Trabajo en equipos docentes; y Diseño y elaboración de planes docentes*.

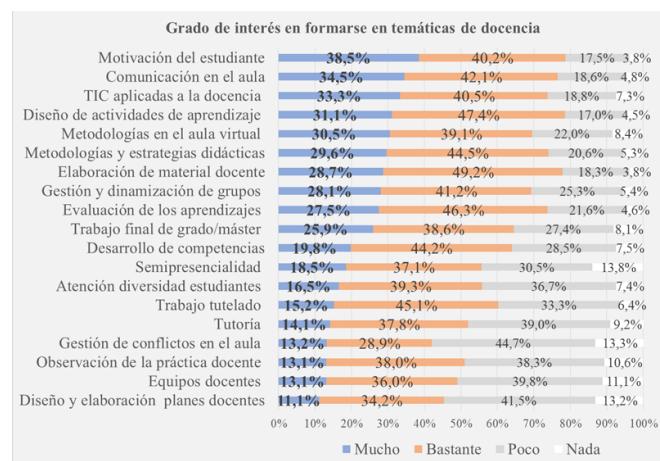


Figura 1: Grado de interés en formarse en temáticas de Docencia

En cuanto a la formación en investigación (Figura 2), entre un 60% y un 70% de los participantes han manifestado bastante o mucho interés en recibir formación sobre *Comunicación y difusión de la investigación; Publicaciones e investigación en abierto; Difusión en la red; Redacción de artículos; Planificación y gestión de Proyectos de investigación; Transferencia e innovación; Herramientas para el análisis cuantitativo y cualitativo de datos; Bases de datos; e Investigación en docencia*. Las temáticas con una valoración inferior al 50% consideradas como poco o nada necesarias son *Ránkings e índices de impacto; Responsabilidad social y sostenibilidad; y Emprendeduría*.

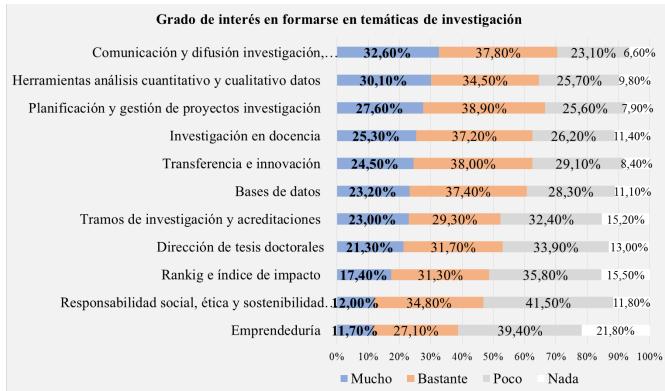


Figura 2: Grado de interés en formarse en temáticas de Investigación

En la formación en gestión (Figura 3), entre un 60% y un 70% del profesorado ha manifestado bastante o mucho interés en recibir formación sobre: *Gestión de equipos; Gestión y organización del tiempo; Técnicas y herramientas de resolución de conflictos; y Liderazgo*. Las temáticas que no superan el 50% son las referente a *Política universitaria; Modelos de gestión; y Sistemas de gestión interna calidad*. Sin embargo, el profesorado que tiene experiencia en gestión universitaria o está actualmente en gestión (Figura 4), manifiesta un mayor interés (60) por la formación relacionada con la *Gestión de equipos; Gestión y organización del tiempo; Técnicas y herramientas de resolución de conflictos; y Modelos de gestión*. %), si los comparamos con las respuestas de los que no han hecho gestión.

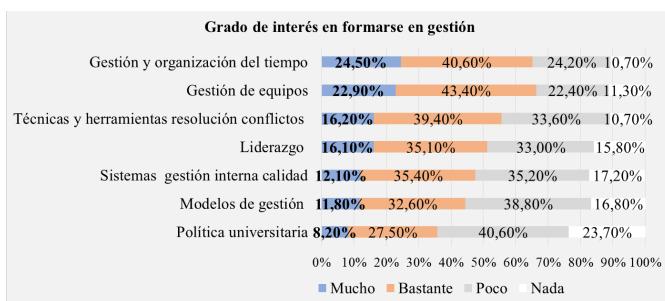


Figura 3: Grado de interés en formarse en temáticas de Gestión



Figura 4: Grado de interés en formarse en temáticas de Gestión, según el grado de experiencia en gestión universitaria

En relación a la formación sobre aspectos de desarrollo personal (Figura 5), más de un 75% del PDI ha manifestado bastante o mucho interés en recibir formación en *Idiomas* y entre un 60% y un 50% en la formación en *Gestión y organización del tiempo; Educación de la voz; Inteligencia emocional; Gestión del estrés; Propiedad intelectual y protección de datos; y Carrera profesional del PDI y acreditaciones*. Las temáticas menos valoradas son *Mindfulness y meditación; Perspectiva de género; Ergonomía y prevención de riesgos laborales*.

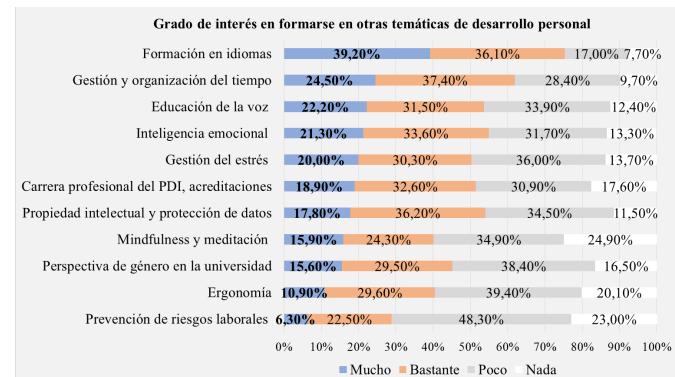


Figura 5: Grado de interés en formarse en otras temáticas de Desarrollo personal y profesional

De las temáticas propuestas en las preguntas abiertas para incorporar a la formación, destacamos las siguientes, por ser las más coincidentes entre todos los participantes: competencia digital, evaluación de competencias, analíticas del aprendizaje, transferencia de la investigación, la investigación como estrategia docente, internacionalización de la investigación, obtención y gestión de recursos y ayudas para la investigación, trabajo en red, difusión de la investigación y relación con empresas, estrategias de gestión, estrategias de apoyo para nuevos cargos, comunicación institucional, gestión en la sociedad digital y gestión de redes sociales.

El resto de temáticas propuestas están más ligadas al contexto y especificidad de cada facultad, lo que implicará un trabajo de programación de la formación ajustada a estas necesidades específicas de cada centro.

En relación a la cuestión sobre la preferencia de la modalidad de formación, mayoritariamente se decantan por la presencial (55,50%), mientras que para las modalidades semipresencial y en línea las preferencias están repartidas por igual (21%) entre las dos.

La preferencia horaria para la formación presencial, es equivalente entre mañana, tarde e indistinta (mañana o tarde).

Un aspecto que nos interesaba conocer era el canal a través del que el PDI recibe mayoritariamente la información de la oferta organizada por el IDP-ICE. Casi el 90% recibe la información a través del coordinador de formación de centro. Esta figura es un profesor o profesora que tiene el encargo oficial de su centro, para colaborar con el IDP-ICE. La siguiente vía a través de la que reciben o consultan información, con bastante diferencia de la anterior, es a través de la Intranet de la UB (42%). El resto de vías a través de las que se informan, muy minoritarias en su uso, es a través de

compañeros, por consulta de la web del IDP-ICE, Twitter, y otros canales de difusión.

Estos resultados nos han servido para comprobar que el tener un PDI encargado de la relación directa entre el IDP-ICE y los centros funciona bien, tanto para conseguir información de la formación necesaria para su centro, como para informar de las actividades programadas desde el IDP-ICE. Es a través de esta persona que se recogen las necesidades de formación del centro, tanto a nivel del decanato, como de los departamentos, de grupos o de equipos de docencia o investigación. Es una figura que merece la pena mantener y continuar potenciando su labor.

Para completar la información sobre la percepción de la necesidad y el interés de la formación ofrecida desde el IDP-ICE, se preguntó a los participantes si habían realizado cursos de formación durante los últimos tres años en cualquiera de las temáticas y en caso afirmativo, que valorara la formación recibida. Un 69,50% ha respondido afirmativamente y de estos, un 30% la ha considerado muy adecuada frente a un 63,90% como adecuada. Sólo un 6% la consideró como poco o nada adecuada. La buena valoración que hacen de la formación concuerda con los resultados obtenidos en trabajos anteriores sobre la calidad de los cursos ofrecidos, en relación a la adecuación de los contenidos y las actividades a los objetivos de los cursos, las metodologías utilizadas, así como la calidad del profesorado que los imparte (Pagés et al. 2016; Sayós et al. 2017).

Estos resultados ponen en evidencia la importancia de tener en cuenta las necesidades de formación del profesorado, siguiendo la estela de investigaciones realizadas a lo largo de la última década (Sánchez y Mayor, 2006; Jarauta y Medina, 2009; Roselló y Pinya, 2011; Jato, Muñoz y García, 2014). Los resultados obtenidos en este estudio nos ayudarán a configurar la futura propuesta del Plan de formación para establecer las líneas prioritarias de los programas y las prioridades de actuación de las próximas ediciones.

5. CONCLUSIONES

Fruto de las respuestas obtenidas en el cuestionario de detección de necesidades formativas del PDI de la UB se podrán establecer las líneas prioritarias de formación, no solamente a nivel general, sino ajustadas a cada centro y colectivo.

Los resultados muestran una distribución de respuestas muy similares en los distintos centros, con algunas diferencias sobre todo en lo referente a las inquietudes formativas según categorías profesionales y años de experiencia.

Existe no obstante un amplio consenso en demandar formación en lengua inglesa, en cualquiera de sus modalidades (inglés para la investigación y docencia, enseñanzas bilingües y acciones de internacionalización).

Las metodologías activas de aprendizaje y las herramientas básicas de iniciación a la investigación han suscitado mucho interés también entre las personas encuestadas, haciendo especial hincapié en el hecho de impartir cursos prácticos y aplicados.

La relevancia de estos resultados a la hora de priorizar líneas formativas es significativa, y así será tenida en cuenta a la hora

de diseñar el futuro Plan de Formación, tanto el general, como el específico para cada facultad.

El análisis de la detección de necesidades formativas completa una de las dimensiones del SIGC, y es la base para realizar ajustes de los programas de formación que ayuden al profesorado a mejorar sus competencias profesionales y aumentar el impacto sobre su práctica académica.

REFERENCIAS

- ANECA (2004). *I Foro Aneca sobre el profesorado universitario*. Recuperado de: http://www.aneca.es/content/download/8983/.../publico_abr05.pdf
- Aráñega, S. (2013). *De la detección de las necesidades de formación pedagógica a la elaboración de un plan de formación en la universidad*. Cuadernos de Docencia Universitaria, número 25. Barcelona: Octaedro.
- Barnett, R. (2008). *Para una transformación de la universidad. Nuevas relaciones entre investigación, saber y docencia*. Barcelona: Octaedro.
- Colén, M.T. (1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación. *Aula de Innovación Educativa*, 44, 72-77.
- Jarauta Borrasca, B. y Medina Moya, J. L. (2009). La formación pedagógica inicial del profesorado universitario: repercusión en las concepciones y prácticas docentes. *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 2, 357-370.
- Jato Seijas, E; Muñoz Cadavid, M. A.; García Antelo, B. (2014). Las necesidades formativas del profesorado universitario: un análisis desde el programa de formación docente de la Universidad de Santiago de Compostela. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 12(4), 203-229. Recuperado de: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/5621>
- Pagés, T.; Sayós, R.; Amador, J.A.; González, E., Marzo, L. (2016). La formación docente del profesorado de la Universidad de Barcelona: satisfacción, transferencia e impacto. *@tic. revista d'Innovació educativa*, 17, 41-48. Recuperado de: <http://doi.org/10.7203/attic.17.9103>
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. España: Graó.
- Rosselló, M. R. y Pinya, C. (2011). La formació inicial del professorat universitari: la proposta de la UIB a debat. *Innov[IB]. Recursos i Recerca Educativa de les Illes Balears*, 2, 109-119. Recuperado de: <http://www.innovib.cat/numero-2/pdfs/art9.pdf>
- Sánchez, M. y Mayor, C. (2006). Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. Claves y controversias. *Revista de Educación*, 339, 923-946.
- Sayós, R.; Pagés, T.; Amador, J.A.; González, E., Marzo, L. (2017). *El programa de formación docente del ICE de la Universidad de Barcelona: Análisis del rendimiento y de la satisfacción del profesorado*. CINAIC 2017, 357-361. DOI: 10.26754/CINAIC.2017.000001_074
- Torra, I.; De Corral, I.; Pérez, M.J.; Triadó, X.; Pagés, T.; Valderrama, E.;... Tena, A. (2012). *Identificación de*

competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario. REDU - Revista de Docencia Universitaria. Número monográfico dedicado a Competencias docentes en la Educación Superior, 10 (2), pp. 21-56. Recuperado de: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6096/6145>

- Zabalza, M.A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional.* Madrid: Narcea.
- Zaragoza Lorca A. (coord.). (2007). *Competencias profesionales docentes y detección de necesidades de formación.* Murcia: Azarbe, S.L.