



XVI
Congreso Nacional de
Investigación Educativa
CNIE-2021

Metodología de formación a distancia para el desarrollo de habilidades, adaptación y cumplimiento de expectativas

Jiménez Williams Ana Gloria
Secretaría de Educación y Cultura
gloriajimenezw@hotmail.com

Vázquez Valenzuela Marcela Patricia
Instituto Sociedad de Enseñanza Especial
marcelavazquez@yahoo.com

Álvarez López María Guadalupe
Instituto Vanguardia de Hermosillo
lupitaalvarez1008@gmail.com

Área temática 08. Procesos de Formación.

Línea temática: Metodologías y dispositivos de formación.

Tipo de ponencia: Intervenciones educativas sustentadas en investigación.



Resumen

El presente trabajo, tiene el objetivo de describir la experiencia en el fortalecimiento de liderazgo académico del personal directivo en la estrategia de seguridad y finanzas; se fundamenta en la metodología investigación acción, desarrollando las fases de: 1) Diagnóstico, 2) Construcción de un plan de acción, 3) Implementación del plan de acción y 4) Evaluación. El Diagnóstico se caracterizó por recuperar la necesidades de la entidad y las características de los participantes; la Construcción de un plan de acción, implicó la participación de especialistas y la organización de una propuesta de fortalecimiento profesional de la función directiva; el apartado de Implementación del plan de acción, brindó posibilidades para desarrollar elementos de comunicación con la estructura educativa, este apartado relata cómo se generalizó el curso con la participación de 125 directivos de educación básica; por último, se presenta la Evaluación misma que se realizó de distintos enfoques: desde el acompañamiento de especialistas que generalizaron el curso, recuperación de experiencia en el acompañamiento y sistematización de actividades propuestas así como la implementación de una encuesta de satisfacción aplicada a través de un formulario. Este trabajo brinda insumos para delinear aspectos de formación que requiere el Estado, encontrándose que la comunicación a través de la estructura educativa permite la sistematización de acciones y que la formación a distancia crea altas expectativas en los participantes al considerar una enseñanza situada y promover el cambio de perspectiva en torno a situaciones personales brindando un impacto favorable en la función que realizan.

Palabras clave: Educación financiera, cursos en línea, liderazgo académico, preparación profesional.

Introducción

A raíz de la emergencia sanitaria por causa de la epidemia generada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), se realizaron adaptaciones en los procesos de formación y acompañamiento de personal directivo y docente del estado de Sonora, para ello, se realizó la redirección de estrategias de acompañamiento, dirigiéndose a establecer procesos situacionales que implicaran la continuidad de las acciones programadas cobrando particular relevancia la orientación académica a personal que realiza funciones de dirección con la finalidad de asegurar procesos de asesoría e intervención en las instituciones escolares, destacando el interés en identificar ¿cuál es el mecanismo de acompañamiento que brinda de manera pertinente resultados favorables en la participación, organización e involucramiento de los participantes? ¿cómo estructurar un acompañamiento a distancia que implique el desarrollo de habilidades, adaptación y cumplimiento de expectativas? Se requirió cambiar la organización de las capacitaciones, implementar nuevas estrategias de enseñanza, así como fortalecer los procesos de comunicación para tal fin. Por lo que a través de este trabajo se presenta la experiencia en procesos de formación académica en el acompañamiento de personal directivo de las regiones centro, rural, norte y noroeste de la entidad.

Se describe la experiencia en la sistematización del acompañamiento a personal directivo realizada a través del Programa Desarrollo de Aprendizajes Significativos de Educación Básica (DASEB) en el marco de trabajo a distancia cuyo objetivo es analizar la experiencia en el fortalecimiento de liderazgo académico del personal directivo en la estrategia de seguridad y finanzas.

Desarrollo

Marco Teórico

Ante este periodo de confinamiento por contingencia, el mundo escolar ha tenido que hacer frente a numerosos desafíos para afrontar los nuevos cambios, los textos realizados por Roblizo, M., & Cózar R. (2015), permiten identificar que se han planteado nuevos modelos de aprendizaje, procedimientos y estrategias didácticas, nuevas metodologías y nuevos recursos que facilitan la integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Estas acciones han permitido introducir mejoras en los procesos de docencia y gestión en todos los niveles educativos dado que se han incorporado el uso de plataformas y pizarras digitales, Tablet y PC así como una gran cantidad de materiales multimedia, interactivos y recursos virtuales dando posibilidades a la continuidad del servicio educativo en un acceso permanente las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Por tal motivo, los procesos de formación académica que se dirigen a las instituciones escolares requieren identificar metodologías en el que el aprendizaje y el conocimiento siga fluyendo en la sistematización de

acciones de enseñanza a distancia, que permitan complementar el contenido curricular; al respecto, Pinedo (2017) identifica que el uso de las TIC permite complementar y facilitar la enseñanza, siendo éstas un apoyo imprescindible para tener una clase distinta, creativa, dinámica, participativa, constructivista; en este apartado favorece la inclusión de participantes que puedan tener algún tipo de necesidad especial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y resalta que este diseño posibilita despertar el interés de los participantes por aprender.

En ese sentido, las circunstancias de la pandemia generan visualizar condiciones óptimas para el desarrollo del liderazgo académico del personal directivo dado que esta función centra su acción en todas las facetas de las personas que dirige y refuerza la participación de una comunidad educativa; al respecto, la Fundación Europea Sociedad y Educación (2020) identifica que los equipos directivos de los centros educativos se enfrentan a muchos y nuevos requerimientos por las circunstancias que impone el trabajo a distancia.

Este periodo es visualizado por Fierro (2020) como la posibilidad de reinventar y recrear la docencia, sin dejar de ser ciudadanos, padres y madres de familia, inmersos en situaciones de vida que nos acercan, quizás como nunca, a las realidades que viven las familias de nuestros alumnos. Aunado a ello, Díaz (2006) identifica el enfoque de la enseñanza situada basándose en modelos de instrucción derivados de estudios en cognición y aprendizaje situado en el que se involucran aspectos para identificar una problemática, describirla, analizarla, valorarla y reconstruir para mejorar.

La Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (MEJOREDU, 2020) reconoce que el liderazgo del director escolar tiene un papel relevante en la búsqueda de alternativas innovadoras con el fin de construir condiciones de aprendizaje para los estudiantes y procurar el bienestar de todos.

Bajo el enfoque de Chao Rebolledo (2020) se identifica como prioritario establecer formación pedagógica en donde lo más importante es integrar a la práctica los elementos que resume el término CUIDAR [Curiosidad, Indagación, Diálogo, Autonomía y Respeto]; hace énfasis en educar con y desde las emociones, elementos bajo los cuales el liderazgo académico del personal directivo son indispensables para generar y compartir significados, disfrutar y proponer experiencias de adaptación y readaptación durante y después de la pandemia, identifica que esta situación pueda brindar apoyo para estrechar relaciones, para cuidarse y cohesionarse como colectivo, una cohesión necesaria para afrontar nuevos y viejos retos, como el de liderar la institución escolar para garantizar el derecho a la educación a toda la población.

Descripción de la investigación

Con la finalidad de describir la experiencia en el fortalecimiento de liderazgo académico del personal directivo en la estrategia de seguridad y finanzas se recuperó la práctica de formación a distancia que se brindó a personal directivo durante un lapso de cuatro semanas recurrentes en las cuales, se realizaron reuniones de manera síncrona con la finalidad de escuchar sus participaciones y sistematizar procesos de formación continua.

El desarrollo de la formación se centró en fortalecer el liderazgo académico de personal directivo a través de implementar el curso a distancia, para ello se realizó el diseño del contenido en plataforma, incorporando en cada una de las actividades espacios para la reflexión y colaboración, en un formato de micro unidades de aprendizaje, estrategia que se caracteriza por pequeñas lecciones de contenidos y actividades seleccionadas como claves y habilitadoras de nuevos aprendizajes. Se realizaron actividades que permitieron analizar el contenido académico y metodológico de la formación en línea recibida. En todo momento, los contenidos desarrollados permitieron atender las necesidades del personal directivo e identificar las fortalezas y áreas de oportunidad al atender temas de Seguridad y Finanzas en la labor que realizan.

Proceso de implementación

El estudio parte de la comprensión de que la innovación educativa, tal como lo explica Barraza (2005), es un proceso que involucra la selección, organización y utilización creativa de elementos vinculados a la gestión institucional, el currículum y/o la enseñanza, la concepción de innovación tiene el significado de “mudar o alterar las cosas, introduciendo novedades” (UNESCO, 2016, p. 31) por lo que lo innovador está supeditado del contexto (Blanco & Messina, 2000). En este sentido, el estudio presenta la experiencia innovadora bajo el enfoque de acompañamiento a distancia de personal directivo para fortalecer la función que realiza con base a su contexto y medios con los que cuenta.

Para ello, se utilizó una metodología con enfoque cualitativo, basada en la investigación acción definida por Latorre (2003, citado por Colmenares, 2011) como un estudio de investigación social en el que sus metas son mejorar y transformar la práctica social educativa, procurando una reflexión sobre la experiencia para modificar y mejorar los resultados obtenidos.

Atendiendo lo anterior la ruta metodológica consistió en cuatro etapas o momentos indispensables: 1) Diagnóstico, 2) Construcción de un plan de acción, 3) Implementación del plan de acción y 4) Evaluación, la cual permitió reorientar o replantear nuevas actividades atendiendo las reflexiones realizadas generando “conocimiento válido en la acción”, Cifuentes (2011, p.38).

1. *Diagnóstico*: En este apartado, se implementó una encuesta a través de un formulario de *Microsoft Forms* en la cual se identificaron las áreas de oportunidad del personal directivo con atención al tema de Seguridad y Finanzas, participaron 165 directivos, el 98% expresó interés en que se abordara para efficientar el manejo de recursos de las instituciones que dirigen; se indagó acerca del contexto de la institución escolar, así como la disponibilidad de contar con herramientas tecnológicas para el desarrollo de la capacitación, encontrándose que el 98% contaba con teléfono celular, 74% con computadora de escritorio y/o laptop y el 83% con condiciones de internet estable en su hogar, esto para identificar la posibilidad de recibir el acompañamiento a distancia.

2. *Construcción de un plan de acción:* El modelo de formación establecido por Imberñón (2008, citado por Camacho, 2018) propone considerar cuatro apartados: orientación, intervención, evaluación de resultados y la organización; ello implica analizar cómo los participantes adquieren y comparten el conocimiento hasta llegar a la aplicación, este proceso permite valorar los resultados obtenidos y cómo se gestiona el proceso de aprendizaje.

Se realizó el diseño metodológico de un curso de formación de liderazgo académico abordando el tema de Seguridad y Finanzas, utilizando plataformas digitales educativas para promover el desarrollo de aprendizajes en entornos a distancia. Con el fin de mejorar los resultados educativos de las escuelas participantes, atendiendo los resultados de la evaluación diagnóstica realizada, se llevó a cabo del diseño del curso.

Por lo que, se diseñaron las actividades con un enfoque desde la neurodidáctica, visualizando el enfoque de Forés y Ligoiz (2016) que prioriza visualizar a la persona en todas sus facetas para lograr una mayor globalidad y eficiencia en el aprendizaje, en esto se consideró que el tema de la capacitación en cuanto al enfoque del curso no había sido atendido en la generalidad, por lo que se incluyeron estrategias de enseñanza situada que permitieran provocar la sensibilización y reflexión de los participantes atendiendo el fortalecimiento del liderazgo académico en los rubros de seguridad y finanzas.

3. *Implementación del plan de acción.* Este apartado implicó la puesta en marcha de dos actividades esenciales:

- *Comunicación con los participantes.* En este aspecto se estableció una estrategia recurrente que diera posibilidades de mantener con claridad los objetivos del curso, así como brindar acompañamiento y motivación a los participantes para clarificar dudas y tener empatía con sus necesidades personales y de formación. Por lo que se realizaron grupos de trabajo con al menos 40 participantes cada uno, en los que el personal directivo se organizó por regiones a nivel entidad destacándose cuatro regiones: centro, rural, norte y noroeste de la entidad
- *Desarrollo de actividades.* Se establecieron las fechas de implementación considerando una reunión de apertura del curso, se distribuyeron los participantes en tres grupos de trabajo y se sistematizaron las actividades de manera asíncrona utilizando la plataforma establecida para la elaboración de actividades, así como la plataforma ZOOM para el intercambio de comunicación, dando posibilidades para el acompañamiento, la sensibilización, promover la participación y atención de dudas de manera cercana.

4. *Evaluación:* Las actividades diseñadas permitieron a cada formador establecer la ruta de acompañamiento misma que condujo a reforzar los objetivos ya previstos en el curso. Se recuperaron las reflexiones en línea de 125 directivos de los diferentes niveles educativos de educación básica, distribuidos estratégicamente en cuatro regiones del estado: centro, sierra, norte y noroeste, cubriendo así la integración de diversos municipios. Se desarrolló una sesión de inicio y cuatro de seguimiento y acompañamiento, todas de

manera síncrona, a través de la plataforma Schoology; se establecieron reuniones para el análisis del desarrollo del taller, esto, con la colaboración de tres expertos en educación quienes a su vez fungieron como tutoras del curso.

Al finalizar el acompañamiento se realizó una evaluación final del mismo para recuperar la percepción de los participantes, valorar el manejo del contenido y realizar una reflexión oportuna de la sistematización realizada, con la finalidad de orientar en la toma de decisiones de futuras capacitaciones y generalizar la mejora continua en los acompañamientos.

Análisis de resultados

El enfoque teórico de la experiencia está fundamentado en modelos de enseñanza a distancia bajo la sistematización institucional del mismo, recuperando los siguientes elementos de la experiencia:

1. *Diagnóstico:* El diagnóstico realizado durante la fase previa de organización brindó posibilidades para mejorar la organización y realizar ajustes en la adaptación del curso a distancia, considerando las características de las regiones, las necesidades del personal directivo y atendiendo el interés en gestionar conocimientos posibles de llevar a mejorar la función que realizan.
2. *Construcción del plan de acción.* El diseño del plan de acción, consideró el enfoque teórico presentado al inicio de este documento, así como una enseñanza situada que brindó posibilidades de sensibilizar a los participantes en el contenido y articularlo con la experiencia, este diseño permitió también una mayor participación, el intercambio constante de comunicación, así como que el 86% de participantes culminara satisfactoriamente el trayecto formativo.
3. *Implementación del plan de acción.*

Para fortalecer la *comunicación con los participantes*, se generalizó una convocatoria para las reuniones de acompañamiento a través de la estructura educativa, para ello se utilizó una infografía misma que se compartió a través de correo electrónico y medios de comunicación oficial como son Facebook y plataforma del Programa; asimismo, se compartió la agenda de la capacitación con la finalidad de programar las sesiones y organizar los tiempos de los participantes; por parte de los facilitadores se formó un grupo de WhatsApp con la finalidad de tener una comunicación directa con los participantes. En todo momento se generaron condiciones propicias para atender las inquietudes y asesorar a los directivos para entrar en la plataforma y realizar las actividades.

Como parte del *desarrollo de las actividades*, se generalizaron los contenidos en una reunión inicial de presentación del taller y cuatro sesiones de trabajo síncronas, a través de estas sesiones de acompañamiento con duración de tres horas, se generalizaron los principales contenidos del taller, se aclararon dudas, ampliaron información y sistematizaron procesos de aprendizaje que facilitaron el

intercambio de comunicación con otros participantes. Adicionalmente, a través de actividades diseñadas para su elaboración en una plataforma los participantes pudieron poner en práctica los conocimientos adquiridos; en este apartado, se identificó que la organización de los materiales se presentó de manera original y vistosa, dado que los materiales utilizados fueron diversos y de fácil acceso tales como: llenado de formularios, participación en foro, presentaciones en power point, elaboración de infografías, webinar de expertos, así como revisión de material audiovisual; en todo momento los participantes trabajaron de manera individual y/o colectiva para generalizar sus aportaciones con respecto al tema de Educación Financiera y la forma de sistematizar procesos de intervención desde la función directiva en este rubro.

4. *Evaluación.* En este apartado se realizaron diversas acciones, primeramente la evaluación diagnóstica que permitió orientar la organización y adaptación del taller a distancia; una evaluación formativa durante la implementación del taller, la cual permitió identificar el logro de aprendizajes por parte de los participantes, al realizar las actividades sugeridas así como utilizar la estrategia de retroalimentación oportuna para validar los conocimientos adquiridos; reuniones de seguimiento por el equipo de formadores quienes expresaban los avances de los participantes así como el interés en el tema y gestionaron condiciones para eficientar que la mayoría de participantes culminara el curso.

Por último, se aplicó una encuesta de cierre de la formación ofertada, en ella, se obtuvo la participación de 125 directivos quienes expresaron con base a los siguientes rubros: a) contenido, b) formato de la capacitación, c) tiempo, d) cumplimiento de expectativas y e) utilidad de temas abordados, mismos que a continuación se describen.

- a. *Contenido:* En este apartado el 94.4% de participantes consideró que el contenido abordado durante el curso fue relevante y le permitió mejorar la comprensión de los temas, tal y como se presenta en la Figura 1.

“...el contenido que aborda me parece muy acorde tanto en lo personal como en lo profesional. Me llevo aprendizajes que ya estoy llevando a cabo” (Testimonio participante).

- b. *Formato de la capacitación:* En este apartado se valoró la capacitación a distancia y pese a que la mayoría logró adaptarse a las sesiones, participar y culminar el curso, el 89.6% de participantes consideró estar muy de acuerdo en que el formato es adecuado para su aprendizaje y el 10.4% está de acuerdo en este aspecto, destacando que no hubo ningún participante que expresara tener inconvenientes para participar en la organización de la formación a distancia (Figura 2).

“...que todas las futuras capacitaciones copien este formato y los facilitadores se multipliquen con las características de la que tuvimos en esta ocasión, excelente intervención” (Testimonio participante).

- c. *Tiempo:* el 83.2% expresó que están muy de acuerdo en que el tiempo fue adecuado, el 16% estuvo de acuerdo y el 0.8 % ni en acuerdo ni en desacuerdo, presentando diversidad en este rubro, considerando que cada participante tiene un estilo y ritmo de aprendizaje (ver Figura 3).

“...las capacitaciones como estas que son prácticas, interactivas y cortas están muy bien ya que nos dejan aprendizaje y no son tediosas” (Testimonio participante).

- d. Cumplimiento de expectativas: El 100% de participantes consideró que la capacitación cumplió con sus expectativas (ver Figura 4).

“...la capacitación me pareció muy asertiva. Porque a la mayoría de los docentes nos hace falta una educación financiera” (Testimonio participante).

- e. Utilidad de temas abordados: el 92.8% del personal directivo participante encontró excelente los contenidos de la capacitación con relación a su utilidad en la función que realizan, así como el 7.2% lo encontró como bueno (ver Figura 5).

“...Muy buen curso de temas cotidianos y muy relevantes que solemos ignorar, muy buena la dirección y desarrollo de los temas” (Testimonio participante).

Conclusiones

Con base en las preguntas de investigación que orientaron el presente estudio, el mecanismo para favorecer los resultados de formación académica incluye el uso de plataformas y diversidad de materiales para los procesos de formación a distancia con una perspectiva novedosa que permita una organización flexible y con entornos de aprendizaje variables para el desarrollo de las actividades y orientaciones oportunas, por lo que el formador debe ser flexible, empático y reconocer que la estructura de la institución escolar puede sistematizarse paulatinamente a distancia.

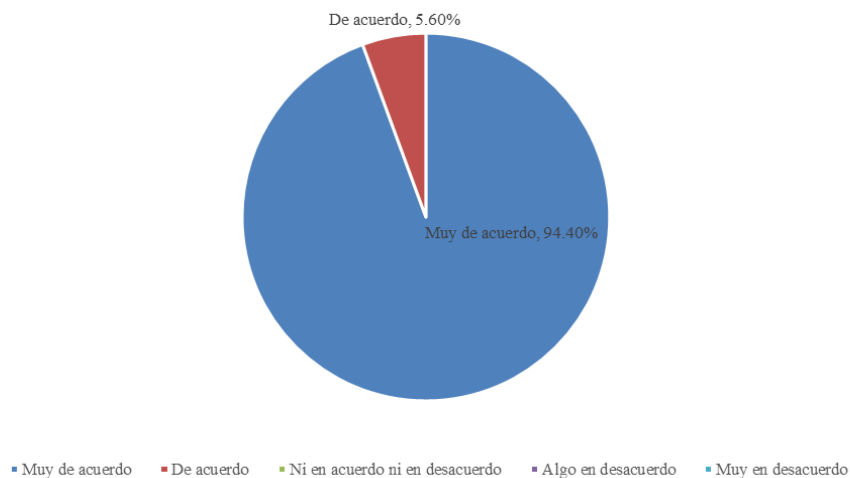
Los procesos de formación y acompañamiento a distancia deben identificar cómo crear y ofrecer lecciones atractivas para este entorno, considerando la enseñanza situada y la experiencia de aprendizaje de los participantes, siendo pertinente introducir cambios de impacto favorable para la formación continua; el personal directivo requiere de enfoques claros, pertinentes y procesos de aprendizaje en colaboración con otros.

La formación académica dirigida a personal directivo en el rubro de seguridad y finanzas causó interés en los participantes, la principal aportación es que atendió sus expectativas a través del diseño instruccional de la neurodidáctica y micro unidades de aprendizaje para la capacitación en entornos virtuales. La atención de temas de relevancia social es altamente significativa en los participantes al encontrar aplicación en su vida cotidiana y en la función que realizan.

Tablas y figuras

Figura 1. Contenido del curso

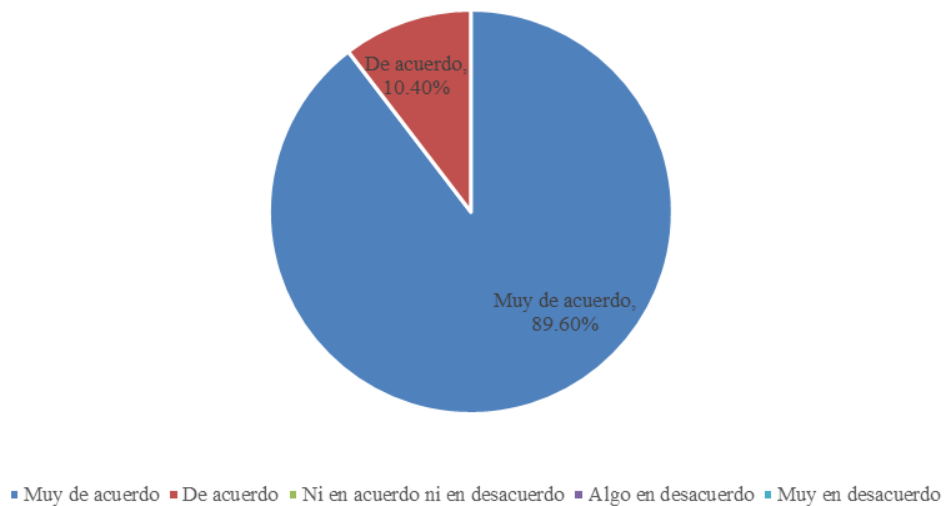
¿El contenido del curso fue relevante, y las actividades propiciaron mi aprendizaje?



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta de cierre del curso.

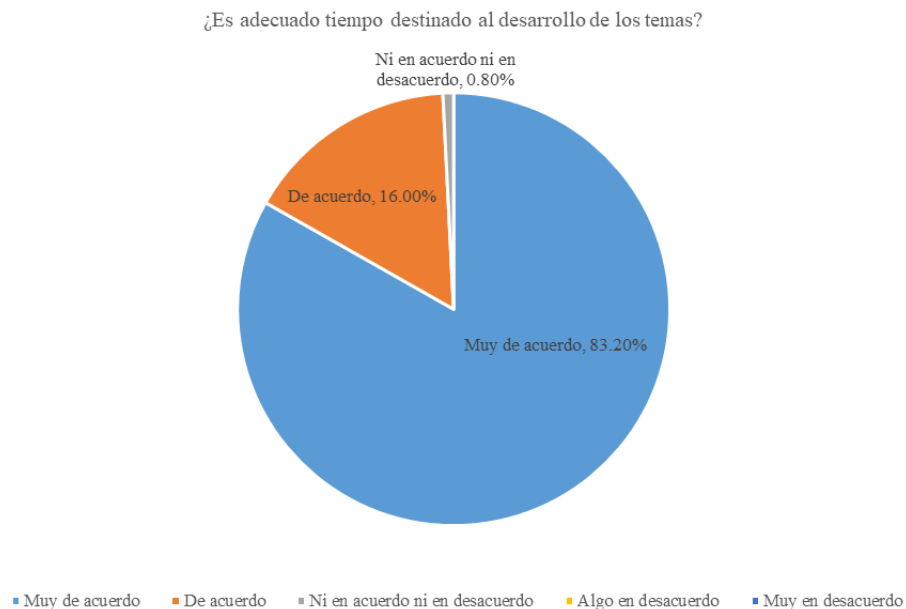
Figura 2. Formato de la organización

¿El formato de la capacitación, es adecuado para mi aprendizaje?



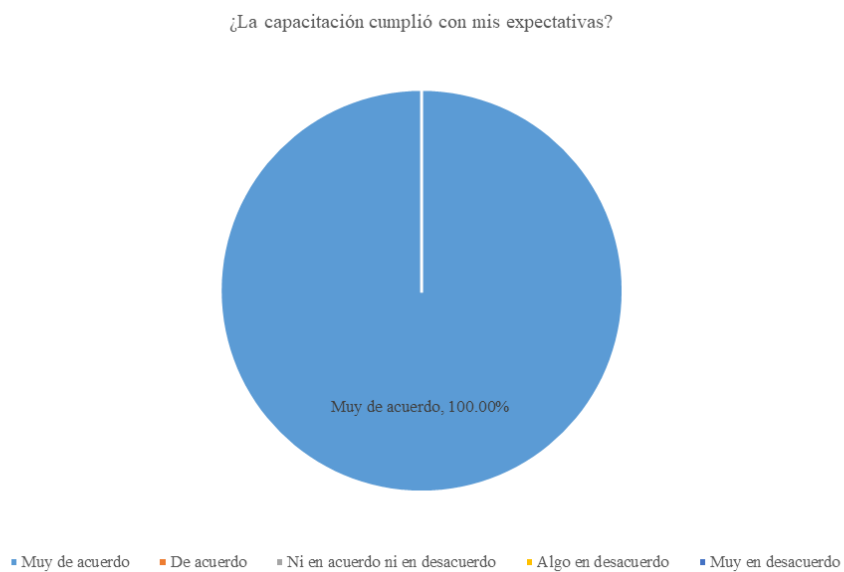
Fuente: Elaboración propia con base a encuesta de cierre del curso.

Figura 3. Tiempo destinado en el desarrollo de los temas



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta de cierre del curso.

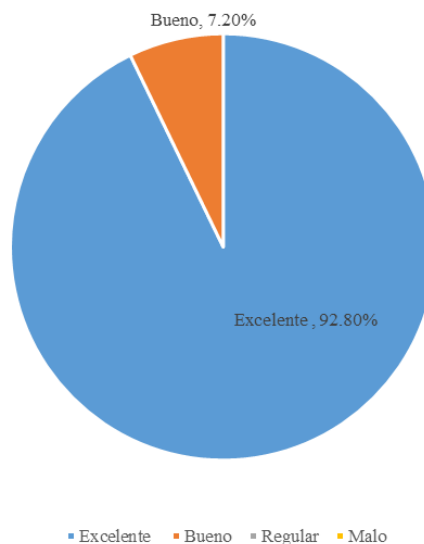
Figura 4. Cumplimiento de expectativas



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta de cierre del curso.

Figura 5. Utilidad de temas abordados

¿Cómo calificaría la capacitación en relación a su utilidad en su desempeño laboral



Fuente: Elaboración propia con base a encuesta de cierre del curso.

Referencias

- Barraza, M. A. (2005). *Una conceptualización comprehensiva de la innovación educativa*. Revista Innovación Educativa No. 28, Vol. 5. México.
- Blanco, R. & Messina, G. (2000). *Estado del arte sobre las innovaciones educativas en América Latina*. Santafé de Bogotá: Secretaría Ejecutiva del Convenio Andrés Bello.
- Camacho, B. (2018). *Evaluación de la formación continua del profesorado en Jalisco: periodo 2007-2012*. México.
- Carbonell, J. (23 de marzo de 2020). Y cuando vuelvan a clase ¿qué? Pedagogías del siglo XXI. Un blog de El Diario de la Educación.
- Chao Rebolledo, C. (2020). *El CUIDAR en la educación y la escolarización*. MUED. Mujeres Unidas por la Educación (MUxED).
- Cifuentes, R. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires. Argentina: Noveduc.
- Colmenares, A. (2011). Voces y Silencios: Revista Latinoamericana de Educación, Vol. 3, No. 1, 102-115 ISSN: 2215-8421
- Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación. MEJOREDU (2020). *Liderazgo directivo en tiempos de contingencia*. México: autor.
- Díaz, F. (2016). *Enseñanza situada: Vínculo entre la escuela y la vida*. Mc Graw Hill. México, 191 p.
- Fierro, M. C. (2020, 19 de mayo). *Día del Maestro 2020: ¿Cómo se llamó la obra?* Universidad Iberoamericana, León.
- Forés, A., y Ligoiz, M. (2016). *Descubrir la neurodidáctica*. Aprender, en y para la vida. Barcelona: Editorial UOC.
- Fundación Europea Sociedad y Educación. 1 octubre, 2020. *El liderazgo educativo ante la COVID-19*. Recuperado de: El liderazgo educativo ante la COVID-19 - Fundación Europea Sociedad y Educación (societyeducation.org)

Pinedo, I. (2017). *Programa de Capacitación Docente: Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento TACs*. Trabajo de Grado. Panamá: Universidad Especializada de las Américas. Recuperado de: <http://repositorio2.udelas.ac.pa/handle/123456789/32>

Roblizo, M., & Cózar, R. (2015). *Usos y competencias en TIC en los futuros maestros de educación infantil y primaria: hacia una alfabetización real para docentes*. *Pixel-Bit. Revista De Medios Y Educación*, (47), 23-39. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2015.i47.02>