



**Universidad Nacional de La Matanza**

**Unidad Académica donde se encuentra acreditado:** Departamento de Humanidades  
y Ciencias Sociales

**Código:** 55A/151

**Título del Proyecto:** *Formación de formadores. Aportes para su mejora.*

**Programa de Investigación:** *PROINCE*

**Director del Proyecto:** *Nicoletti, Javier*

**Integrantes del Proyecto:** *Ramos, Raúl, Alvarellos; Ricardo; Almirón Gustavo*

**Fecha de inicio:** *2012/01/01*

**Fecha de finalización:** *2013/12/31*

**Resumen:**

*Los cambios permanentes que atraviesa la sociedad en su conjunto, así como la necesidad de estar en un continuo proceso de capacitación y actualización del conocimiento, han ubicado a la formación de formadores como un eje estratégico dentro de las políticas y planes de desarrollo de las organizaciones.*

*En este escenario, la formación de formadores debe desarrollarse en un marco que, lejos de limitarse a la transmisión de información inobjetable e incuestionable, pueda potenciar la crítica, el intercambio de opiniones, el aprendizaje por medio de las prácticas y la elaboración de propuestas innovadoras. Así pues, el objetivo general de este proyecto de investigación se orienta a dar cuenta de un conjunto de aportes que faciliten la mejora de las actividades y de los cursos de formación de formadores.*

*Por ello, la propuesta de la investigación se sustenta en realizar un análisis teórico respecto de la formación de los formadores, para luego, sobre esta base, realizar un estudio empírico dirigido a un objetivo práctico específico que facilite una recogida de información que clarifique en la búsqueda de aportes, exponiendo las bases para potenciar aspectos de una formación de calidad.*

*Para llevar adelante el trabajo de investigación, la opción metódica será la aplicación de la triangulación metodológica, la cual facilitará la identificación de los objetivos, de las variables y de los métodos pertinentes a utilizar en función del fenómeno bajo estudio, la búsqueda de resultados, y su correspondiente validación y generalización. La utilización de una perspectiva multi-método colaborará en la búsqueda de mayores grados de validez y de fiabilidad en los datos emergentes del estudio a realizar, en el hallazgo de resultados relevantes y en el alcance concreto de la investigación (esto es: debilidades detectadas y futuras áreas de trabajo que complementen lo indagado).*

**Palabras claves:** *formación, formadores, aprendizaje, estrategias, calidad, mejora de las prácticas de formación.*

**Área de conocimiento:** *Educación*



**Código de Área de Conocimiento:** 4300

**Disciplina:** *Política educativa*

**Código de Disciplina:** 4309

**Campo de Aplicación:** 4300

**Código de Campo de Aplicación:** 4309

**Otras dependencias de la UNLaM que intervinieron en el Proyecto:** No corresponde

**Otras instituciones intervinientes en el Proyecto:** No corresponde

**Otros proyectos con los que se relaciona:** No corresponde

## IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

**Código:** 55A/151

**Título del Proyecto:** FORMACIÓN DE FORMADORES. APORTES PARA SU MEJORA

**Resumen del Proyecto (200 palabras)**

*La investigación analiza la formación de formadores en un marco que, lejos de limitarse a la transmisión de información inobjetable e incuestionable, pueda potenciar la crítica, el intercambio de opiniones, el aprendizaje por medio de las prácticas y la elaboración de propuestas concretas y coherentes para mejorar la calidad de la formación.*

*El objetivo general se orienta a dar cuenta de un conjunto de aportes que faciliten la mejora de las actividades y cursos de formación de formadores tanto en instituciones educativas como no educativas. Por ello, sobre la base de un conjunto de objetivos específicos, se realiza un análisis teórico respecto de la formación de los formadores, para luego realizar un estudio empírico dirigido a un objetivo práctico específico que*



*facilite una recogida de información que clarifique en la búsqueda de dichos aportes, exponiendo las bases de un plan de formación de formadores.*

*En cuanto a los medios y recursos aplicados, cabe mencionar la complementariedad metodológica para el alcance de los objetivos propuestos; la disponibilidad de un incentivo económico para la búsqueda de información con informantes claves y la realización del trabajo de campo y relevamiento de información.*

*Los resultados obtenidos se reflejan en un conjunto de aportes para la mejora de la formación de formadores.*

Palabras claves: *formación –formadores - calidad – mejora de las prácticas de formación*



# INFORME FINAL

## *FORMACIÓN DE FORMADORES. APORTES PARA SU MEJORA.*

Código: **55A/151**

**DIRECTOR: Dr. Javier Nicoletti**

**EQUIPO de INVESTIGACIÓN:**

**Dr. Raúl Ramos**

**Mag. Ricardo Alvarellos**

**Dr. Gustavo Almirón**



## ÍNDICE

<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>Capítulo 1.....</b>	<b>24</b>
<b>1.1 Práctica formativa en la formación de formadores.....</b>	<b>25</b>
<b>1.2 La intervención formativa en los actuales organizacionales.....</b>	<b>28</b>
<b>Capítulo 2.....</b>	<b>32</b>
<b>2.1 La organización metodológica en la formación de formadores.....</b>	<b>33</b>
<b>2.2 Los criterios metodológicos de planificación.....</b>	<b>35</b>
<b>2.3 Las estrategias formativas.....</b>	<b>39</b>
<b>Capítulo 3.....</b>	<b>44</b>
<b>3.1 Metodología.....</b>	<b>45</b>
<b>3.2 Los instrumentos de recolección de los datos.....</b>	<b>51</b>
<b>3.3 La descripción de la muestra.....</b>	<b>53</b>
<b>3.4 La prueba piloto.....</b>	<b>54</b>



<b>3.4.1 Resultados de la confiabilidad de la prueba piloto.....</b>	<b>56</b>
<b>3.4.1.1 Resultados de la prueba piloto del cuestionario aplicado a especialistas en formación de formadores.....</b>	<b>56</b>
<b>3.4.1.2. Resultados de la prueba piloto del cuestionario aplicado a participantes de cursos de formación de formadores.....</b>	<b>60</b>
<b>Capítulo 4. Resultados de la Investigación.....</b>	<b>64</b>
<b>4.1 Resultados del estudio.....</b>	<b>65</b>
<b>4.1.1. Resultados de los cuestionarios aplicados a ESPECIALISTAS EN FORMACIÓN DE FORMADORES.....</b>	<b>65</b>
<b>4.1.2. Resultados de los cuestionarios aplicados a PARTICIPANTES DE CURSOS DE FORMACIÓN DE FORMADORES.....</b>	<b>74</b>
<b>4.1.3 Resultados de las entrevistas.....</b>	<b>85</b>
<b>4.2 Discusión de los resultados.....</b>	<b>90</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>94</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>108</b>



# **INTRODUCCIÓN**



En un mundo globalizado, atravesado por la fluidez digital y la velocidad de la información, la formación de profesionales capaces de dar respuesta a los problemas de la realidad se ha convertido en un tema de alto interés por parte de las distintas organizaciones educativas, sociales y gubernamentales que componen la sociedad.

La selección del tema de investigación referido a la formación de formadores, tiene como finalidad la confirmación, adecuación y revisión constante del conocimiento ya existente en sobre la temática; poniendo énfasis en la búsqueda de soluciones que resuelvan cuestiones y problemáticas reales, relevantes y pertinentes al entorno social donde se desarrollan.

Bajo el análisis desarrollado por la investigación realizada, la formación de formadores se transforma, entonces, en una actividad concreta que se inserta dentro de un entorno social, y que incorpora diferentes posiciones teóricas y técnicas que incidirán en la manera de formar a través del cambio y de la innovación personal colectiva e incluso organizacional.

Así pues, pensar el marco en el cual se llevará adelante la tarea de la formación de formadores, implica analizarlo como un proceso que deberá estar en permanente actualización en cuanto a los componentes que permitan desarrollar con fluidez y eficacia cuestiones analizadas durante el proceso de la investigación que se presenta. Algunos de estos aspectos son:

- 1) Reconocer los objetivos de la formación
- 2) Respeto de las individualidades de quienes se forman
- 3) Dominio de diferentes formas de intervención y enseñanza, materiales relevantes, métodos precisos de diálogo y un comportamiento ético - responsable.



- 4) La generación de respuesta frente a problemas y situaciones experimentales, que faciliten un aprendizaje a través de la interacción y la adaptación a diferentes ambientes.
- 5) La mejora de la capacidad comunicacional, como eslabón fundamental para la interacción del proceso de formación de formadores.
- 6) El conocimiento para realizar evaluaciones de las propias prácticas de formación, a través de la adquisición de herramientas de base evaluativas orientadas a su mejora.
- 7) La investigación científica y la reflexión permanente sobre la propia práctica de la formación de formadores, a partir del conocimiento de procesos adecuados de metodología de investigación.

### **Justificación del estudio**

La formación de formadores actúa en el campo de las intervenciones educativas más demandadas y aplicadas en los actuales contextos de cambios continuos. La investigación de esta temática educativa tiene como justificación la creación, confirmación, adecuación y revisión del conocimiento existente. Se transforma en una actividad concreta que se inserta dentro de un contexto socio-histórico-cultural, que adopta las concepciones teóricas que tienen incidencia sobre la forma de formar y repensar promoviendo el cambio y la innovación personal e institucional.

En las teorías de la formación, es común encontrar una bibliografía especializada en diferentes visiones respecto de que es lo que debe enseñarse en la actividad de formación de formadores. Así pues, se pueden encontrar posiciones que defienden la enseñanza exclusiva de aquel tema que el formador a otros enseñará en su ámbito organizacional; y posiciones que sostienen que hay que formar además en aspectos cognoscitivos apropiados para mejorar la transferencia de saberes.



También hay posturas que plantean que el formador ya sabe lo que tiene que enseñar, por lo que la experiencia de formación de formadores se traducirá en un espacio de intercambio y reflexión del quehacer de la enseñanza.

La práctica de formar a quienes tendrán la responsabilidad de formar, debe contar con un diseño complejo y con un conjunto de herramientas que potencien el conocimiento, el diálogo y la comprensión. En consecuencia, además de la capacitación en un tema específico, requiere atender el contexto del objeto de la formación perspectiva procesual e histórica de éste.

Por ello, la formación de formadores supone el abordaje de aspectos complejos, tanto por la diversidad de sus objetivos de trabajo, como de los efectos y las dimensiones que pretende lograr. Debe incluir una lectura situacional permitiendo una comprensión integral, en tanto proceso de intervención educativa

Los antecedentes de estudios significativos sobre la temática de formación de formadores, son variados y múltiples. Pueden destacarse, entre otros, las investigaciones desarrolladas por:

— Darling-Hammond

— Haug

— Imbernón

— Fernández Lamarra

— Leithwod y Beatty

— Marcelo



- Vaillant
- Vescio
- Investigaciones de Universidades de la República Argentina
- Investigaciones referidos al *proceso Bolonia* de la Unión Europa
- Investigaciones realizadas por especialistas en la temática

Por su parte, también cobra relevancia en el tema de estudio:

- Documentos del Instituto Nacional de Administración Pública de la República Argentina
- Publicaciones del Instituto Nacional de Formación Docente de la República Argentina
- Documentos de la UNESCO
- Conferencias Mundiales de educación
- Declaraciones y Pactos Internacionales en materia de Derechos Humanos

De allí, que para presentar la problemática a investigar, son variados los trabajos que desde hace algún tiempo vienen investigando respecto de la formación de formadores, sus implicancias, apuestas de mejoramiento y de superación de debilidades que pudieran detectarse, en el difícil proceso de enseñar a enseñar.



Esto ha dado lugar a que muchos de los actores implicados en el proceso (especialistas de la formación, docentes, directivos, alumnos, agentes de la sociedad) hayan ido transformando el concepto de la formación en sí, el enfoque dado a la enseñanza, al conocimiento, al manejo de la información, a la asimilación de conceptos, a la exposición de fundamentos y a la interpretación de ideas.

### **Definición del problema a investigar**

La formación de formadores, como espacio de formación de personas ya formadas y capacitadas, requiere de la aplicación de estrategias diferenciadas de la formación de personas en período escolar o en iniciación formativa. Según Fernández Lamarra (2010a:123), *“frente a estos contextos y desafíos deben modificarse sustancialmente los criterios de pertinencia académica y las competencias que la educación y la universidad proponen para la formación”*.

Los estudios realizados durante la investigación, también permiten apreciar que la meta de lograr la calidad en el campo educativo, y específicamente en el área de formación de formadores, se ha convertido en un tema de abordaje científico.

Si bien la calidad es un concepto difícil y complicado de definir, dada sus múltiples perspectivas, los resultados de la investigación muestran que las organizaciones tienen interés por lograrla; siendo que uno de los medios es planes formativos – educacionales, que permite que sus integrantes puedan adquirir herramientas significativas para responder a los retos que impone en forma constante y muchas veces de manera imprevista, la realidad institucional.

Por ello, durante el tiempo que ha llevado la realización del trabajo de investigación, se han encontrado que diversidad de instituciones aplican multiplicidad de enfoques al momento del diseño, organización, puesta en marcha y monitoreo de procesos de formación de formadores.



Así pues, algunos de éstos son:

A) Enfoque directo.

Esta postura defiende la idea sustancial que la función del formador es aplicar una enseñanza que esté basada únicamente en aquel tema que el sujeto en formación enseñará a otro en su ámbito organizacional. Es un enfoque que aplica sobre contenidos fijos y metodologías precisas en cuanto a enseñar dichos contenidos.

Se espera que el formador esté altamente capacitado en la información que concierne al tema a enseñar, desligándolo de asumir cualquier otro compromiso vinculado con cualquier otro proceso que pudiera afectar una formación de formadores. La evaluación del proceso será conocer si el sujeto en formación reconoció los contenidos y sus métodos de enseñanza.

B) Enfoque cognoscitivo.

Esta postura sostiene una modalidad formativa, donde además de formar en los aspectos de contenido y metodología, debe aplicarse una capacitación en relación a aquellos aspectos cognoscitivos más apropiados para mejorar la transferencia de saberes.

Desde una perspectiva psicológica, pretende que el sujeto en formación comprenda las modalidades de asimilación de conocimiento y de apropiación de procedimiento que se utilizan en la formación.

La evaluación se orientará a reconocer los aspectos mencionados y potenciar su aplicación para la mejora de la formación a desarrollar.

C) Enfoque de intercambio.



Esta postura parte de una idea base, y es que el sujeto en proceso de formación ya conoce lo que tiene que enseñar, conoce los contenidos e incluso tiene experticia en su enseñanza dentro del ámbito organizacional. Por lo cual, la formación de formadores se traducirá en un espacio de intercambio, interacción y deliberación del quehacer de la enseñanza entre colegas.

La evaluación del proceso de formación se situará en abordajes reflexivos sobre los procesos formativos.

### C) Enfoque personalizado.

Funciona como una postura orientada a personalizar la formación. Intenta comprender las necesidades de cada uno de los participantes, y sobre esta base focaliza e individualiza el rumbo formativo.

Es un enfoque que requiere de la participación de grupos pequeños de personas, a los fines de lograr un mayor conocimiento de las necesidades y demandas de cada uno y de allí dirigir el proceso formativo.

La utilización de redes y dispositivos tecnológicos son un factor de colaboración en este enfoque.

Es una postura abierta, que integra todos los enfoques mencionados, según sea el proceso de formación que se esté desarrollando.

Se basa en la formación de formadores, incorporando especificidades, sin perder una lectura o posición global de la guía de planificación proyectada por el formador.



Los enfoques señalados se sustentan en una idea de calidad educativa y respecto de los caminos para alcanzarla. En este sentido, se observa que la intencionalidad de encontrar estrategias de mejora, forma parte de la agenda de las organizaciones, siendo que cada una resguarda sus particularidades institucionales.



La investigación desarrollada muestra que las diversas propuestas formativas, en cuanto a modalidades de implementación, dejan ver que las instituciones comprometen recursos e infraestructuras para su realización.

Además, esta preocupación por la exploración de procesos de calidad a través de potenciar procesos formativos a formadores adquiere singular relevancia en función de los fenómenos de alcanzar mayor grado de competitividad organizacional. Una de las modalidades de poder lograr que la competitividad desemboque en prosperidad institucional, será la utilización de programas que incorporen elementos educativos de calidad.

Las organizaciones por medio de las prácticas de formación de formadores logra apoderarse de la idea que la educación, además de ser un camino de perfeccionamiento individual e una herramienta para la construcción colectiva y la mejora potencial de las actividades institucionales. En decir, citando la perspectiva de Fernández Lamarra (2010a:123), que *“se debe asumir que la sociedad se produce y se reproduce por el conocimiento”*. Conocimiento y calidad se convierten en factores sustantivos para el desarrollo, personal, organizacional y, en consecuencia, de la sociedad.

El Informe *“Educación para todos. El imperativo de la calidad”* (UNESCO, 2005:2), plantea la presencia de principios que permiten caracterizar la innumerable cantidad de definiciones del concepto de calidad en el campo educativo. En este orden, señala que *“el primero considera que el desarrollo cognitivo del educando es el objetivo explícito más importante de todo sistema educativo y, por consiguiente, su éxito en este ámbito constituye un indicador de la calidad de la educación que ha recibido”*, por su parte, el segundo principio *“hace hincapié en el papel que desempeña la educación en la promoción de las actitudes y los valores relacionados con una buena conducta cívica, así como en la creación de condiciones propicias para el desarrollo afectivo y creativo del educando”*.

En consecuencia, pensar la calidad de la educación requiere reflexionar sobre los profesionales de la enseñanza, y de la manera en que logran alcanzar resultados pertinentes



en su rol de formadores. En este escenario, citando a Villa Sánchez (2008: 181), es una realidad que el *“papel docente se ha hecho mucho más complejo debido a los distintos roles que debe desempeñar y a las tareas más orientadas a favorecer el aprendizaje autónomo”*.

Por ello, según Vaillant (2007:11), hoy en día, la formación de los docentes:

*“es un punto crítico del debate educativo, que explica el interés existente en América Latina por renovar las instituciones formadoras, definir el papel del formador de formadores, mejorar las propuestas curriculares, diseñar un sistema de inserción a la docencia y de desarrollo profesional”*.

De hecho, según Marcelo (2008:8), la preocupación es internacional, en relación con:

*“las formas de hacer la de la docencia una profesión atractiva...y cómo conseguir que los profesores sigan aprendiendo a lo largo de su carrera”*.

En efecto, los procesos formativos se han consolidado como desafíos para muchas de las instituciones sociales, centros deportivos, centros culturales, empresas y organismos públicos y privados, que aspiran a una mejora permanente de sus actuaciones. Estas circunstancias han sido propicias para que el tema de la formación de los formadores ocupe un lugar destacado en investigaciones, bibliografía y políticas educativas a ser aplicadas. Convirtiéndose en tema de reflexión y debate, cuando se trata de incentivar estrategias que fomenten e incrementen la calidad de sus prácticas.

### **Limitaciones del estudio**

La investigación realizada plantea que la formación de formadores es un fenómeno complejo, que abarca mucho más que la adquisición de teoría y metodologías de la enseñanza. Requiere que esta teoría pueda ser desarrollada en la experiencia de la práctica.



Además, requiere de una aplicación participativa, que utilice los instrumentos de la investigación de base evaluativa, para poder conocer los alcances e impacto definitivo de su práctica, tanto en los formadores, como en su entorno social.

Alcanzar un conocimiento integral del proceso de formación de formadores, tanto en sus aspectos conceptuales (teóricos), como en sus alcances en el quehacer efectivo de la formación (experiencia), posibilita reconocer su alternativa potenciadora de estrategias de enseñanza en los diversos escenarios.

De todos modos, el estudio de un fenómeno relacionado con la formación de personas y sus herramientas de aprendizaje y enseñanza, requiere de una reflexión continuada que no finaliza con las conclusiones recogidas durante este estudio, sino que exigirá la continuidad de futuros proyectos de investigación.

La formación es un proceso de constante cambio y adaptación al entorno y sus necesidades. Por ello, en relación a las limitaciones del estudio se observa que si bien son variados los trabajos que desde hace algún tiempo vienen investigando respecto de la formación de formadores, sus implicancias, apuestas de mejoramiento y de superación de debilidades que pudieran detectarse en el difícil proceso de enseñar a enseñar; se ha dado lugar a que muchos de los actores implicados en el proceso (especialistas de la formación, docentes, directivos, alumnos, agentes de la sociedad) hayan ido transformando en forma permanente:

- el concepto de la formación en sí,
- el enfoque dado a la enseñanza,
- el sentido dado a adquirir conocimientos,
- al manejo de la información,



- a la asimilación de conceptos,
  
- a la exposición de fundamentos y a la interpretación de ideas.

El proceso de investigación de esta temática no concluye sólo con la respuesta a los interrogantes planteados inicialmente, sino que el estudio abre nuevas vías a la investigación, lo que hará que los avances y la mejora de la formación de formadores se vayan consolidando en su recorrido de búsqueda de la calidad continua. La formación es un campo complejo y abierto al análisis constante con el fin de estar siempre al corriente de las mejoras posibles de aplicar, las cuales serán de beneficio a las personas, a las organizaciones y la sociedad

### **Alcances del trabajo de investigación**

Desde hace un tiempo, son muchos los trabajos de investigaciones fiables que dan cuenta que la calidad de la formación es un elemento determinante en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, existen investigaciones que sustentan que la eficiencia de los profesores varía considerablemente (OCDE, 2004). De allí, que la formación de formadores ocupa un lugar relevante en la generación de las estrategias de desarrollo de los organismos tanto educativos, como no educativos.

Frente a las distintas posturas que son señaladas en Proyecto, se entiende que la investigación en el campo de la formación de formadores requiere hacer énfasis en la articulación de los siguientes aspectos:

- Teóricos formales del conocimiento.
  
- Prácticos.
  
- De articulación con la misión institucional



- De investigación de base evaluativa participativa.
- De trascendencia de su aplicación en un entorno específico.

La formación de los formadores debe potenciar el desarrollo de aquellas habilidades que faciliten la reflexión, el aprendizaje y la autoevaluación de la enseñanza, de tal forma que su práctica pueda ir mejorándose en forma continua. Debe apuntalar la capacidad de una formación divergente y adaptativa a las realidades cambiantes de los formadores, de las propias organizaciones y de la comunidad que los engloba.

En este sentido, el formador de formadores necesita comprender el proceso educativo de la formación, es decir, el proceso social de construcción de conocimiento articulado en el diálogo, la reflexión y la participación activa de todos los involucrados en dicho proceso.

Por ello, llevar adelante prácticas de formación de formadores requiere un previo análisis situacional, la determinación de parámetros de referencia, el conocimiento del grado de formación de los sujetos involucrados y la comprensión de la situación real en la que se aplicará la formación.

El alcance que se espera conseguir con los resultados del estudio será aportar a los interrogantes y problemas que fueron planteados en el propio diseño del proyecto de investigación cuando éste fue presentado. De esta forma, el presente estudio investiga y aporta resultados sobre la formación de formadores, con el fin de lograr aportes que mejoren su práctica en los actuales escenarios.

Este alcance esperado también se manifestará en actividades de formación de formadores que lleven adelante organismos educativos y no educativos. Como se ha destacado, los cambios permanentes que atraviesan las organizaciones, así como la necesidad de estar en continuo proceso de capacitación, han ubicado a la formación de formadores como un eje estratégico demandado para una mejora hacia la calidad.



Por lo tanto, se espera que los efectos de esta investigación permitan determinar aportes que mejoren la formación de formadores..

### **Objetivos de la investigación**

La actual expansión tecnológica y las profundas transformaciones sociales, económicas y culturales de la actualidad, han afianzado el reconocimiento de la necesidad de una formación a lo largo de toda la vida. Es decir, que la formación es algo que no finaliza con un conocimiento específico, sino que debe actualizarse y renovarse en forma constante. La formación de formadores es un campo proclive para el desarrollo de aprendizajes que sean significativos y que faciliten a las personas a lograr dar respuestas a las exigencias de la sociedad presente y futura.

Es así, que frente al marco planteado, el objetivo general de este proyecto de investigación se orienta a dar cuenta de un conjunto de aportes que faciliten la mejora de las actividades y cursos de formación de formadores tanto en instituciones educativas como no educativas.

Por ello, la propuesta se sustenta en realizar un análisis teórico respecto de la formación de los formadores, para luego, sobre esta base, realizar un estudio empírico de campo.

Los objetivos específicos que se plantean en la presente investigación son:

- Analizar las dimensiones que conlleva el aprendizaje, sus características e implicancias.
- Analizar el concepto de formación de formadores, sus antecedentes conceptuales y las dimensiones que lo componen.
- Conocer los retos en la formación de formadores del siglo XXI



- Realizar aportes para la mejora de los cursos de formación de formadores en los actuales escenarios organizacionales.

Con este trabajo de investigación se pretende colaborar para optimizar la formación de formadores en instituciones y programas, contribuyendo en el conocimiento respecto de la planificación y diseño de sus prácticas y alcances, sus metodologías de intervención y sus modalidades de monitoreo.

En síntesis, la realización de prácticas de formación de formadores es un punto de acceso al perfeccionamiento profesional continuo, desempeñando un rol importante en la calidad de la enseñanza de los formadores en formación.

Por consecuencia, la educación, y dentro de ella, la formación permanente como herramienta de desarrollo personal y colectivo, es un compromiso de todos los actores de la sociedad, debiendo ser un componente de políticas y estrategias institucionales.



# **CAPÍTULO 1**

## **LA FORMACIÓN DE FORMADORES EN LOS ACTUALES ESCENARIOS ORGANIZACIONALES**



## 1.1 Práctica formativa en la formación de formadores

La formación de formadores, generalmente asociada al campo educativo, ha ido expandiendo sus campos de actuación, ramificándose a un amplio espectro de organizaciones, además de las educativas, que forman parte de la sociedad. Esto conlleva que de un tiempo a esta parte, muchas organizaciones le han dado relevancia sustancial a la importancia de desarrollar prácticas de formación de formadores con el sentido de, por ejemplo:

- mantener actualizados a los formadores en cuanto a contenidos
- mantener actualizados a los formadores en cuanto a metodologías
- potenciar objetivos y metas propias institucionales (ya sea educativa, empresarial, social, gubernamental, entre otras).
- Promover nuevos agentes formadores
- Incorporar nuevos enfoques formativos

En términos de Vaillant y Marcelo (2001:5), *“la educación ha comenzado a ser considerada como la variable fundamental para definir el futuro de una sociedad sustentada en el conocimiento”*. Así pues, cobra evidencia que desde hace algún período son muchos y variados los especialistas, expertos y centro de investigación que vienen investigando respecto de la formación de formadores, sus implicancias, apuestas de progreso y de superación de debilidades que pudieran detectarse en el difícil proceso de enseñar a enseñar.



Esto ha dado lugar a que muchos de los actores implicados en el proceso (investigadores de la formación, docentes, directivos, alumnos, agentes de la sociedad, entre otros) hayan ido transformando los conceptos teóricos y los aspectos relacionados con la práctica del proceso educativo de formar a quienes tienen la responsabilidad de formar a otros.

De esta forma, la necesidad de contar con equipos competentes de formadores, así como de disponer de una gestión adecuada que coordine programas de capacitación, cobra notoriedad e interés en la sociedad. La formación de calidad aparece como una necesidad importante a la hora de la planificación organizativa de cualquier institución tanto educativa, como no necesariamente educativa). Por ello, según la definición que aporta Zabalza Beraza (2004:1), la formación *“juega, desde luego, un importante papel en el desarrollo de una docencia de calidad”*.

Según el autor, pensar la planificación didáctica de clases significa tener en cuenta, por ejemplo, que las mismas:

- sean preparadas para lograr aprendizaje autónomo (guiado por el docente);
- enfatizan el dominio de herramientas de aprendizaje (por sobre la acumulación de los contenidos);
- permitan un equilibrio entre las exigencias propias del curso con su organización y las condiciones que se ofrecen (Zabalza Beraza, 2004:1).

Por ello, es prioridad que los programas formativos sean desarrollados bajo la idea que deben ser pensados permanentemente, tanto en sus ideas conceptuales como en sus intervenciones prácticas o de campo. Esto bajo los principios de coherencia (respetando los objetivos institucionales) y pertinencia (según las necesidades emergentes en los escenarios institucionales).



Esto implica que los programas formativos deberán contar con análisis previos a la implementación de los mismos, a los fines de conocer el encuadre de aplicación, así como las características más salientes de la realidad y el entorno social. Los programas deben prepararse para dar respuesta a una situación formativa determinada, logrando buscar calidad y solidez formativa.

Según Vaillant (2007:11), hoy en día, la formación de los docentes *“es un punto crítico del debate educativo, que explica el interés existente en América Latina por renovar las instituciones formadoras, definir el papel del formador de formadores, mejorar las propuestas curriculares, diseñar un sistema de inserción a la docencia y de desarrollo profesional”*.

De hecho, según Marcelo (2008:8), la preocupación es internacional, en relación con *“las formas de hacer la de la docencia una profesión atractiva...y cómo conseguir que los profesores sigan aprendiendo a lo largo de su carrera”*. La formación de formadores se ha consolidado como un reto de la mayoría de las instituciones, empresas y organismos públicos y privados que aspiran a la excelencia y a la mejora constante.

Estas circunstancias han sido propicias para que el tema de la formación de los formadores ocupe un lugar destacado en investigaciones, bibliografía y políticas educativas a ser aplicadas. Convirtiéndose en tema de reflexión y debate, cuando se trata de incentivar estrategias que fomenten e incrementen sus prácticas. También se observa que los responsables institucionales requieren de la necesidad de contar con formadores capacitados, motivados y actualizados para llevar adelante su tarea. Sin dudas, la formación de formadores se presenta como un recurso necesario para la sociedad de la información y el conocimiento.

Teniendo en cuenta que la actualización y el perfeccionamiento en la formación siempre ha sido la base indispensable para el crecimiento tanto individual (de los propios sujetos en formación) como organizacional; no hay dudas que las instituciones contarán con mayores posibilidades de desarrollo profesional, en la medida que cuenten con estrategias que



faciliten conocer, aprehender y aplicar los procedimientos adecuados, la información relevante, y el conocimiento actualizado.

En este escenario, uno de los aspectos claves que permiten que los sujetos y los organismos se encuentren actualizados y formados respecto de sus quehaceres instrumentales, técnicos y profesionales, es la implementación de los cursos de formación de formadores, los cuales deben estar acompañados por un marco organizacional que brinde las posibilidades para su concreción.

## **1.2 La intervención formativa en los actuales organizacionales**

Cuando se hace mención a la formación de formadores, se tiene como horizonte que los cursos de formación permitan orientar las tareas técnico-profesionales de los individuos hacia la mejora de sus propias competencias científicas y laborales; así como el alcance de resultados exitosos de gestión, en un marco de articulación intra-institucional, interinstitucional y con el entorno social.

Actualmente, las organizaciones requieren de recursos humanos capacitados, que sean reflexivos de sus propias tareas y que se encuentren informados e interactuantes con sus pares. Para ello, los formadores deben ser capacitados como facilitadores del cambio y del crecimiento institucional, siendo que la formación se presenta como un instrumento que sirve para el reconocimiento de la motivación como factor estratégico, el trabajo en equipo y el fortalecimiento de las competencias individuales.

La formación de formadores cumple con el rol de contribuir de manera específica a la transformación de los procesos socio-histórico y culturales de cualquier tipo de organización; siendo portadora del saber; al mismo tiempo, favorece la innovación del conocimiento. En este sentido, la planificación metodológica de la formación de formadores, debe responder a la aplicación de diferentes estrategias que faciliten:



- la consecución del objetivo de alcanzar una formación de calidad,
- lograr la transferencia de conocimiento en forma continua,
- motivar el aprendizaje permanente
- reconocer con el apoyo de herramientas didácticas eficaces.

Zapata y Cerezo (2006:16-17,) explican que *“los procedimientos usados para aprender son una parte muy decisiva en el resultado final de ese proceso”*. Para los autores, *“el concepto de estrategia implica una connotación finalista e intencional”*. Las estrategias deben contener un *“plan de acción”*, son un *“dispositivo de actuación que implica habilidades y destrezas – que el aprendiz ha de poseer previamente porque las ha adquirido a su vez o las ha desarrollado (de ahí la expresión aprender a aprender)- y una serie de técnicas que se aplican en función de las tareas a desarrollar”*.

En este sentido, las estrategias de enseñanza se definen como *“los procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza para promover aprendizajes significativos”* (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolff, 1991; en Díaz Barriga Arceo y Hernández Rojas, 1999:2).

Según la definición de la Real Academia de la Lengua, aprender significa poder adquirir el conocimiento de algo por medio del estudio o de la experiencia. En la formación de formadores, el formador despliega una estrategia que facilitará un mayor conocimiento en los formadores en formación. Este conocimiento deberá permitir que el acto educativo, es decir el acto de formar, se convierta en una tarea provechosa a los fines tanto individuales, como institucionales.

Para Díaz Barriga Arceo y Hernández Rojas (1999:12), *“aprender a aprender implica la capacidad de reflexionar en la forma en que se aprende y actuar en consecuencia,*



*autorregulando el propio proceso de aprendizaje mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones”.*

El estudio realizado por Biggs (1987; en Ros Pérez-Chuecos; Maquilón Sánchez y Hernández Pina, 2011:215) permite inferir tres enfoques referidos al aprendizaje. Un primer enfoque plantea *el aprendizaje superficial*, el cual “*comprende todas aquellas destrezas simples, en donde el alumno/a puede resolver problemas recurriendo a procesos mentales como identificar, reconocer, clasificar...*”. Un segundo enfoque plantea el *aprendizaje profundo*. Este enfoque “*comprende aquellas destrezas en que se requiere mayor concentración, conocimiento y capacidad reflexiva del alumno, tales como interpretar, analizar, sintetizar, inferir...*”. Finalmente el tercer enfoque es de *alto rendimiento*, el cual pretende “*obtener el máximo rendimiento posible a través de una planificación adecuada de las actividades, del esfuerzo y del tiempo disponible*”.

En relación a las perspectivas teóricas de los enfoque de aprendizaje, Buendía Eisman y Olmedo (2000:514), explican que según los estudios de Marton y Svensson (1979) y Säljö (1979), “*el aprendizaje académico se compone de tres dimensiones: conciencia del acto del aprendizaje (los estudiantes con más éxito son aquellos que emplean estrategias de tipo metacognitivo); contenido de la materia (determina la «estrategia» que va a usar) y contexto de aprendizaje (sistema de evaluación, el estilo de enseñanza, las expectativas, las experiencias de aprendizaje previas y el tipo de material de aprendizaje)*”. Por ello, los formadores que forman a otros formadores, se destacan al concebirse como conocedores de las particulares que requiere la enseñanza, según los contenidos, el contexto y las motivaciones de los agentes en formación.

El Consenso de Shanghái: recomendaciones del Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional “Transformar la EFTP: forjar competencias para el trabajo y la vida” (2012), recomienda “*promover las competencias transversales, como la resolución de problemas y el pensamiento crítico, las aptitudes empresariales y la capacidad de adaptar los comportamientos, con el fin de dotar a los alumnos de aptitudes que les permitan alcanzar condiciones de vida sostenibles*”.



Así pues, la formación de formadores en los actuales escenarios organizacionales debe reunir condiciones que van más allá de la mera enseñanza de conceptos y definiciones, porque la formación de hoy en día exige multiplicidad de componentes y estrategias que logren dar respuesta a las condiciones cambiantes del mundo contemporáneo y futuro.

Los actuales escenarios demandan profesionales capacitados que logren posicionar al conocimiento como la fuente de mejora de la calidad organizacional. La formación de formadores es un beneficio para la organización que los coordina, para las personas que logran adquirir o perfeccionar nuevos conocimientos, pero también lo es para la comunidad, que se enriquece con su articulación y vinculación científica, tecnológica y académica.



# **CAPÍTULO 2**

## **Organización, metodologías y estrategias en la formación de formadores**



## 2.1 La organización metodológica en la formación de formadores

La organización es un aspecto central al momento de un diseño formativo. Mediante la planificación se pueden desarrollar una planificación metodológica, sistemática y controlada de los acontecimientos a desarrollar, con el fin de lograr el objetivo esperado, en esta caso la mejora de la calidad de la formación de formadores.

La Real Academia Española, define la planificación como *“plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.”*. La formación de formadores planificada, tendrá como intención que los procedimientos a aplicar sean reconocidos por sus fortalezas y sus alcances.

La planificación metodológica en el proceso formativo es suma importancia para registrar la proyección de la acción que se realizará y con ello evitar futuras debilidades que pudieran surgir en su desarrollo.

Es por ello, que sobre la base de lo planteado, al momento de diseñar el curso de formación de formadores, se requiere comprender los siguientes aspectos:

- El campo disciplinar que abarca la formación.
- Los destinatarios de la formación. Esto implica un reconocimiento de sus antecedentes profesionales en formación, así como un acercamiento de los motivos que los lleva a participar en la formación. Las expectativas de aprendizaje esperadas también deberán ser comprendidas a los fines de lograr los objetivos propuestos.



- La modalidad de la formación: por ejemplo si es una formación a distancia, semi-presencial o presencial.
- La fundamentación teórica y práctica de la formación a realizar.
- Los objetivos generales
- El detalle de los objetivos específicos
- Los contenidos
- La duración temporal de la formación y el peso total de la carga horaria
- La propuesta metodológica, aclarando sus actividades y procedimientos proyectados.
- Los materiales bibliográficos a utilizar y su correlación con la modalidad de la formación
- Los recursos materiales requeridos para alcanzar los objetivos planteados.
- La existencia de programas de acompañamiento o de tutorías durante la formación.
- Modalidades de comunicación
- La evaluación, tanto procesual, como final de la formación;
- La evaluación global del curso en sí de:

❖ docentes,



- ❖ formadores en formación
  
  - ❖ planificación,
  
  - ❖ materiales,
  
  - ❖ medios,
  
  - ❖ recursos utilizados
- La publicación de un informe final evaluativo de las tareas desarrolladas y las metas logradas, será un aporte para el desarrollo de futuras planificaciones formativas.

## **2.2 Los criterios metodológicos de planificación**

Para desarrollar la formación, deben considerarse la mayor cantidad de aspectos posibles, a los fines de lograr una comprensión global del fenómeno y con ello alcanzar las metas que todo proceso educativo se propone.

Entre los aspectos que deben conformar una planificación, se observan:

- metodológico-contextual,
- de contenido,
- de resultados
- de despliegue subjetivo:





En la planificación, los aspectos contextuales cobran relevancia puesto que permiten entender el espacio donde se desarrollará la propuesta, siendo que un conocimiento del entorno organizacional y social, clarifica el desenvolvimiento formativo. Es un aspecto que permite articular los objetivos organizacionales con las metas de la planificación en concordancia con el entorno donde se aplica.

De esta manera se intenta englobar un proceso que aúne criterios propios de la formación en conjunto con los criterios externos a la misma, también relevantes al momento de alcanzar una formación de calidad

Los contenidos, las unidades temáticas y la metodología de aplicación, constituyen la opción que permitirá un desarrollo eficaz, que tienda al logro de los objetivos propuestos con la formación, seleccionando segmentos relevantes que refieran a las dimensiones requeridas. La organización adecuada de los contenidos con los instrumentos de enseñanza a aplicar, será un factor relevante, en la medida que incluya aspectos relevantes y apropiados para la formación que se pretende lograr.

Los resultados que se alcance, será de notabilidad al momento de reconocer las manifestaciones logradas por la formación de los formadores. Estos resultados, deben lograr un posicionamiento posterior a la formación en sí, replicando el conocimiento, a la vez que generando nuevos vectores que los potencien y los coloquen nuevamente bajo estudio y consideración en el futuro.

Asimismo, en todo proceso educativo, las conductas de los actores son aspectos necesarios de consideración. La subjetividad es un componente que juega un rol en los procesos de formación. Por ejemplo, la mayor o menor distancia que establezca el formador con el sujeto en formación puede resultar clave al momento de la transmisión de la información y de la asimilación de un conocimiento. Asimismo, la auto-percepción de una persona respecto de sus capacidades de apropiación de conocimiento, también es un elemento que interviene en una formación de calidad



Por ello, la formación se transformará en aprendizaje en la medida que los sujetos en formación cuenten una predisposición positiva para la adquisición de conocimientos e ideas nuevas; para lo cual el diseño del programa debe lograr ser de interés.

En este sentido, un reciente informe desarrollado por la *Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres* (2012), da cuenta que los resultados de una encuesta, dejan en relieve el contacto limitado entre los profesores y los sujetos en formación tanto en asesoramiento académico como en procesos de retroalimentación (*feedback*). El informe detalla un conjunto de recomendaciones para enfrentar esta situación, como ser, entre otras, una enseñanza de mayor contacto y retroalimentación y de aprendizaje de las mejoras e innovaciones; así como una mejora de la evaluación y su seguimiento.

De allí, que una cuestión a considerar en la formación de formadores es la necesidad de garantizar el mantenimiento de un fluido intercambio entre los docentes formadores y los alumnos. Esta cuestión viene siendo abordada por numerosas instituciones educativas, quienes resaltan que el vínculo entre los actores del proceso de formación es fundamental para alcanzar metas satisfactorias.

Por lo tanto, la reflexión y estudio de la formación, requiere un continuo planteo basado en el diálogo y la actuación conjunta entre todos los actores participantes del proceso. Se requiere por tanto:

- una postura democrática (que contemple la participación activa de todos los actores),
- una postura calificada (que facilite la adquisición de conocimientos pertinentes, sobre la base del desarrollo autónomo del sujeto en formación).

Citando a Díaz Barriga Arceo y Hernández Rojas, las estrategias de aprendizaje se definen como “*un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que un alumno adquiere y emplea*”



*de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas y demandas académicas”* (Díaz Barriga, Castañeda y Lule, 1986; Hernández, 1991; en Díaz Barriga Arceo y Hernández Rojas, 1999:12).

### **2.3 Las estrategias formativas**

Enfatizar en el desarrollo autónomo de los actores en formación, a partir de la tutela y asesoría del formador, da lugar a pensar en un *“cambio de perspectiva: calidad centrada en el aprendizaje”* (Villa Sánchez, 2008: 190).

Son muchos los estudios que enfatizan el énfasis de lograr aprender significativamente en el marco del actual mundo tecnológico, por medio de estrategias formativas de relieve y mayor grado de valor en sus prácticas.

Bain (2007), plantea que los profesores deben ser capaces de generar un aprendizaje en profundidad, generando una influencia duradera que consiga desarrollar intelectual y personalmente a los estudiantes. Se requiere, por tanto, lograr superar un modelo de formación donde lo fundamental es poder contarle algo a alguien, por un modelo que anexe definitivamente la enseñanza al aprendizaje.

Desde la psicología de la educación, Sampascual Maicas (2004: 43-48) señalan cuatro teorías de adquisición de conocimiento:

- *La teoría de la disciplina formal*
- *La teoría de los elementos idénticos*
- *La teoría de generalización*
- *La teoría de la transposición.*



La primera teoría, tiene su origen en la antigua Grecia y ha mantenido su vigencia hasta principios del siglo XX. La mente y sus facultades se desarrollan con el ejercicio. En este sentido, habrá fortalecimiento de las facultades del entendimiento, en la medida que haya ejercicio mental. Desde esta perspectiva (Sampascual Maicas, 2004:44), *“se considera que el aprendizaje de determinadas materias favorece más el desarrollo de algunas facultades. Por ejemplo, el aprendizaje de las matemáticas fortalece y adiestra el razonamiento, y el aprendizaje de la historia fortalece y desarrollo de la memoria”*

En la segunda teoría (Thorndike, 1913; en Sampascual Maicas, 2004:45) *“el aprendizaje en una segunda situación se ve facilitada en la medida en que contiene factores o elementos idénticos a los que se dieron en una situación anterior”*. En el ámbito de la enseñanza, se hizo énfasis en que *“los ejemplos y los problemas que se proponían a los alumnos estuvieran extraídos de la vida ordinaria”*.

En la tercera teoría (Judd, 1908), se propone que los principios aprendidos y comprendidos son los que facilitan el aprendizaje de nuevas tareas similares.

La última teoría, plantea que se debe incluir la práctica *“para ejercitar las habilidades y estrategias que se necesitan para aplicar los principios”*. De este modo, se unen dos tipos de conocimientos “el declarativo y el procedimental”. En consecuencia, *“no es el conocimiento el principio lo que facilita la transferencia, sino la percepción de las relaciones entre el principio y las habilidades y estrategias implicadas en su aplicación”* (Johnson y Zara, 1960; en Sampascual Maicas, 2004:47).

La tarea del formador consiste en ser un medio eficaz para el aprendizaje significativo. Es decir, que debe desplegar un conjunto de actividades que sean relevantes y logren motivar a las personas en formación, guiándolas en el camino del conocimiento, facilitándoles estrategias de adquisición de herramientas para el ejercicio y la práctica más adecuada. Así pues:



- debe respetar las individuales de los sujetos en formación, así como lograr el manejo grupal de los mismos.
- debe brindar información actualizada y relevante, tutelando en forma coherente y secuenciada la transferencia del conocimiento.

La formación de formadores debe contar con estrategias que le facilite al alumno la recepción de información, el aprendizaje y la asimilación.

Una de estas estrategias será la investigación formativa. La misma está referida a la formación de sujetos *“a través de actividades desarrolladas en este tipo de indagación para comprender y adelantar investigación científica”* Esta estrategia conlleva enseñar a investigar a todos los actores del proceso formativo, para que logren potenciar habilidades que los familiarice *“con las etapas de la investigación y los problemas que éstas plantean; y construyendo en los docentes la cultura de la evaluación permanente de su práctica a través de procesos investigativos”* (Restrepo Gómez, 2003:61-62).

Otra de las estrategias será la incorporación de elementos de investigación evaluativa. La investigación de base evaluativa es un aporte para los campos de la investigación, la formación y de la educación en su conjunto.

Los formadores se enfrentan al desafío actual, de la implementación y el desarrollo de mecanismos de evaluación que les permitan orientarse hacia la mejora de sus actividades y, en definitiva, hacia la excelencia académica.

La investigación de base evaluativa implica poder comprender, pero también poder transformar. Evaluar es una oportunidad de poder cambiar aquellos aspectos que no han cumplido con las expectativas establecidas. Por ello, la evaluación de la formación no se la debe interpretar como una nota de clasificación, sino al contrario, como un aporte de mejora de la misma, que tiene la meta definida de continuar la mejora en la enseñanza.



La investigación en los procesos de formación de formadores permite crear y regenerar aquellos conocimientos que sean significativos y que den respuesta a los problemas y cuestiones que exige la comunidad. La incorporación de la investigación y la difusión de los resultados de la formación fortalecen una docencia innovadora orientada a la toma de decisiones y de mejoramiento permanente.

Por ello, el cambio, la innovación, la reforma y la mejora institucional son uno de los objetivos básicos en la investigación evaluativa en los procesos de formación de formadores..

Es decir, contribuir para una mejor comprensión de los problemas, pero también aportar al mejoramiento de las condiciones de la institución, los procesos que en ella se generan, así como también a las estrategias que orientan dichos procesos (Quintero Mejía y Ruiz Silva, 2005).

Cabe destacar, que el ambiente institucional, constituye un factor determinante en el modo cómo se comprenden las relaciones y las acciones llevadas a cabo por los actores implicados. Se reconoce que para realizar la evaluación de la formación de formadores, es indispensable identificar las características fundamentales donde se ha desarrollado el proceso:

- la filosofía educativa de la organización,
- los antecedentes de la organización en la temática de la formación de formadores,
- la política formativa actual de la organización y su proyección en el tiempo,
- los recursos disponibles.

La evaluación de la formación, como estrategia dentro del proceso mismo, debe apuntar a colaborar en la resolución de aquellos casos y/o aspectos problemáticos que se han



detectado a largo de la formación, poniendo en evidencia tanto errores a corregir, como estrategias para resolverlos, por ejemplo, dando ejes que permitan un mejoramiento de las debilidades para la construcción de destrezas para la mejora institucional.



# **CAPÍTULO 3**

# **METODOLOGÍA DE LA**

# **INVESTIGACIÓN**



### 3.1 Metodología

En el marco de la teoría metodológica en educación, y especialmente en lo referido a una aspecto tan complejo, como son los procesos formativos, se ha lidiado, en varias ocasiones, respecto de la cuál es la metodología precisa a emplear para llevar adelante un proyecto de investigación que sea valioso en sus resultados logrados. En general, la discusión hace foco en la comparación y confrontación de los paradigmas cualitativos con los paradigmas cuantitativos.

Algunos autores, como el caso de Patton (1990), señalan que el paradigma cualitativo se basa en un enfoque de tipo naturalista, siendo su meta alcanzar un entendimiento de aquellos fenómenos que suceden en determinadas circunstancias.

Mientras tanto, el denominado paradigma cuantitativo, se basa en lograr mediciones de corte experimental.

En consecuencia, bajo estas apreciaciones, es de esperarse que la aplicación de un método cualitativo alcance un tipo de conocimiento que se diferenciará del método cuantitativo.

Según la amplia bibliografía al respecto, las diferencias entre ambas lógicas metodológicas están dadas porque una se orienta a la búsqueda de causas; y la otra se apuntala sobre los acontecimientos.

Para Filstead (2005:71), *“cada método refleja una postura en relación con el mundo social que encarna una perspectiva singular”*.

Así pues, no es necesario confrontar estas lógicas como mejores o peores, porque es claro que todos los métodos presentan virtudes y al igual que limitaciones de alcance.

En la actualidad, y sobre la base de las múltiples investigaciones que se desarrollan en el campo educativo, se asume la necesidad de la triangulación técnica-metodológica, que



facilite el desarrollo combinado de ambos paradigmas a los fines de que los estudios alcancen resultados válidos y valiosos para el conocimiento.

Por lo tanto, la triangulación metodológica permite realizar un abordaje con la conjunción de diferentes estrategias de acceso al conocimiento, aplicadas tanto en el estudio preliminar, en el trabajo de campo, como en la elaboración de las conclusiones.

La aplicación multimetódica permite alcanzar mayores grados de validez y de fiabilidad en los datos emergentes del estudio a realizar; y, en consecuencia,

- se logra que los paradigmas cualitativo y cuantitativo puedan potenciarse,
- 
- se consigue coherencia interna entre el plan de investigación, los objetivos, los mecanismos de recolección de información, el hallazgo de resultados, el alcance de la investigación (debilidades detectadas, líneas futuras de actuación).

Durante el trabajo de investigación que se desarrolló, la opción metódica fue la aplicación de la triangulación metodológica, la cual facilitó la identificación clara de los objetivos, los métodos pertinentes a utilizar en función del fenómeno bajo estudio, la búsqueda de resultados, y su correspondiente validación interna y externa, así como su generalización.

El desarrollo de un trabajo de investigación exigió en todo momento que se cumplan los requisitos de:

A. validez

B. fiabilidad.

Esto implica que los instrumentos siendo válidos, permitirán la emergencia de datos valiosos y transferibles por su calidad comprobada.



Dada la complejidad del fenómeno bajo estudio, a través de la combinación de los diferentes métodos de trabajo, se logra potenciar las ventajas que cada uno de ellos tiene, así como superar las posibles desventajas que pudieran presentar.

Así, por ejemplo, el método cuantitativo es muy ventajoso en términos de objetividad de los datos, validez y precisión; mientras que el método cualitativo permite la identificación de aspectos vinculados a la subjetividad en el marco de un tema de estudio tan dinámico como es la formación de formadores.

En consecuencia los materiales y métodos a aplicar durante el trabajo se apoyarán en técnicas de recogida de datos:

- cuantitativas

- cualitativas

Con el objetivo de lograr una coherencia en el proceso global de investigación, rigurosidad epistemológica, consistencia entre teoría - dato y acciones e instancias participativas, se diseñó un Plan de Trabajo dividido en cuatro etapas, las cuales han sido cumplidas en tiempo y forma de acuerdo a lo previsto en el Protocolo de Investigación presentado en la etapa inicial del Programa.

### Etapa 1

En la primera etapa –comprendida entre los meses de enero y junio de 2012- se realizó un relevamiento bibliográfico exhaustivo sobre los conceptos teórico-prácticos considerados como claves en la formación de formadores con el objeto de plantear un marco teórico del estudio a desarrollar.



Se aplicaron entrevistas con informantes claves especializados en la formación, con la finalidad de profundizar la información recolectada.

## Etapa 2

En la siguiente etapa (entre los meses de julio a diciembre de 2012), y sobre la base del relevamiento realizado, se diseñaron los instrumentos de recolección y medición de datos a utilizar durante el estudio de campo.

Durante esta segunda etapa de diseño de la investigación, se seleccionaron los sujetos pertinentes para el estudio.

Se organizaron los encuadres correspondientes para la aplicación de dichos instrumentos: lugar y tiempos de la investigación; descripción del objeto de estudio; descripción de la población y de la muestra definitiva del trabajo de investigación que se iba a realizar. Se aplicó la prueba piloto (a los fines de lograr que los instrumentos sean válidos y confiables).

También, de acuerdo a lo planificado, se comenzó con la realización del trabajo de campo, con la aplicación de los instrumentos diseñados.

Asimismo, esta etapa concluyó con la elaboración y presentación del Informe de Avance, con sus resultados de avance y juntamente con la rendición de gastos correspondiente al período en cuestión.

## Etapa 3

En una tercera etapa, comprendida entre enero y junio del año 2013, se realizaron la aplicación definitiva de los instrumentos a los sujetos seleccionados (cuestionarios y entrevistas).



Así también se aplicó una técnica de investigación social cualitativa de relevamiento de información con grupos de discusión focales de especialistas, como metodología para conocer la realidad del tema por fuentes primarias.

En esta etapa, sobre la base de la información y los datos adquiridos por los instrumentos, se llevó a cabo la aplicación de métodos de análisis estadísticos para la obtención de los resultados.

#### Etapa 4

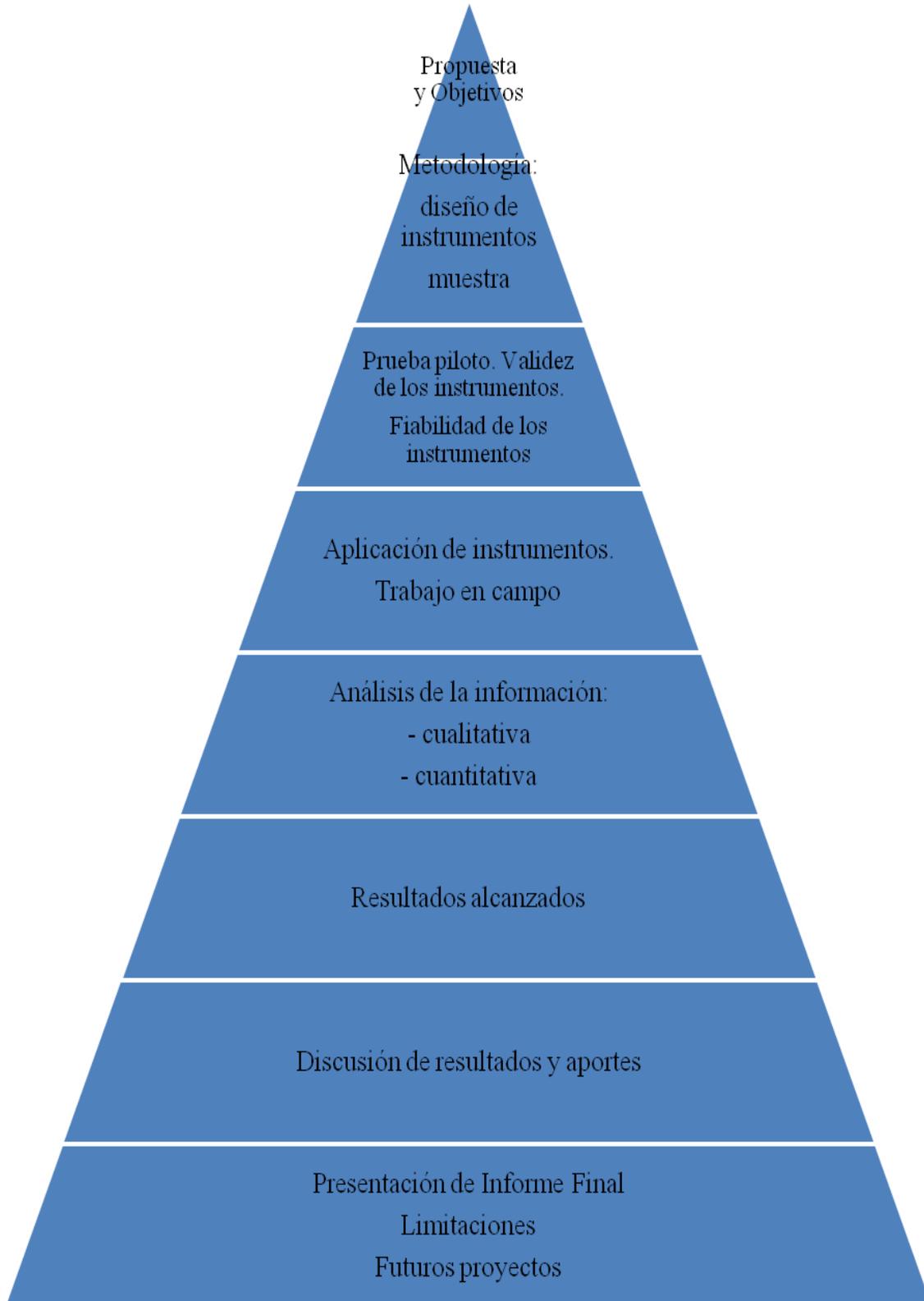
La cuarta se desarrolló entre los meses de julio y diciembre de 2013. En esta etapa:

- se concluyó el análisis iniciado previamente en etapas anteriores y se presentaron los resultados alcanzados durante el estudio.

- se llevó a cabo una discusión de los resultados y se realizó la elaboración de las conclusiones finales de la investigación.

- se redactó el Informe Final de la investigación, con la bibliografía abordada durante todo el proceso investigativo e incorporaron los anexos correspondientes al estudio.

En síntesis, la propuesta metodológica abarcó la integración y combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, siguiendo un esquema de diseño que integró las cuatro etapas planificadas:





### **3.2 Los instrumentos de recolección de los datos**

Siguiendo el planteo presentado en el resumen del Proyecto y en la presentación de la problemática a investigar, el desarrollo de este trabajo de investigación exige que se cumplan los requisitos de validez y fiabilidad.

En cuanto al alcance de estos requisitos, se puede hacer mención a la validez interna y validez externa (Campbell y Stanley, 1972); mientras la primera es un indicador de la aproximación de las conclusiones de un estudio a la realidad; la segunda, permite la posibilidad de generalizar los resultados a otros escenarios, a partir de lograr establecer leyes de carácter universal.

Para ello, de acuerdo al diseño de la investigación y teniendo en cuenta la complejidad del fenómeno bajo estudio, se combinaron diferentes métodos de trabajo. El objetivo fue el de potenciar las ventajas que cada uno de ellos tiene, así como superar las posibles desventajas que pudieran presentar. De esta forma se logró aplicar una metodología combinada que facilitó el logro de los objetivos propuestos.

En cuanto a la información requerida, se abordaron materiales especializados realizados por especialistas destacados. Se analizaron textos comprendidos en revistas de reconocimiento internacional en la materia, así como revistas / journals especializados, disponibles en formato electrónico y en bibliotecas universitarias de la región metropolitana.

También se realizaron entrevistas con informantes claves expertos con el fin de integrar la información y el estado del arte actual del tema.

La metodología aplicada durante el trabajo de investigación fue:

- **Análisis de documentación**



El análisis de documentación, cuyo instrumento fundamental es el análisis de contenido del discurso, fue la técnica que se utilizó para el reconocimiento de de la problemática a estudiar. También se incluyó la lectura inicial de documentos internacionales representativos.

- **Grupos focales de discusión**

Para lograr una mayor participación de los sujetos participantes y de esta manera aumentar la validación de los resultados, se optó por la realización de grupos de discusión focalizados.

El objetivo de la aplicación de esta técnica durante el proceso de la investigación realizada, se concretó en la posibilidad de contar con mayor información de la temática bajo estudio, así como una ratificación de los resultados encontrados.

- **Entrevistas individuales**

Para la realización del Trabajo de investigación se optó por una entrevista en profundidad no estructurada; construyendo una guía de entrevista para la aplicación en campo.

Cabe destacar, que si bien se construyó una guía de entrevista, fue posible la alteración de la frecuencia del orden y la forma de las preguntas, con el objetivo de comprender y maximizar los significados dados por los entrevistados.

En todo momento se interactuó con el entorno de la entrevista (tiempos disponibles del entrevistado, lugar del encuentro, por ejemplo), a los fines de generar una comodidad por parte del entrevistado que implique compromiso y relevancia en sus respuestas.



### ○ **Cuestionarios**

El cuestionario es una técnica que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Sampieri, 1995). Siguiendo el planteo de Taylor y Bogdan (1996), su aplicación se justificó puesto que se investigó sobre una población heterogénea y desconocida.

La aplicación de esta técnica cumplió la función de ser un puente entre los objetivos del trabajo de investigación y la realidad de los sujetos encuestados.

El diseño de una investigación requiere de una planificación que presente en forma organizada y ordenada las tareas y el conjunto de actividades a desarrollar para el logro de los objetivos propuestos.

De acuerdo a lo previsto se llevo a cabo la realización de análisis tanto cualitativo/interpretativo, como estadístico de la información, con técnicas de reconocido efecto en el campo de las intervenciones educativas.

La finalidad fue dar respuesta a los problemas que fueron planteados en el diseño del proyecto de investigación. De esta forma, el presente estudio investiga sobre la formación de formadores en instituciones educativas, gubernamentales, privadas y no gubernamentales con el fin de lograr aportes que mejoren su práctica en los actuales escenarios.

### **3.3 La descripción de la muestra**

Para llevar adelante la investigación, se seleccionó una población que respondía a las características de la temática. Es así que la propuesta fue recoger información de tres grupos de sujetos:

1. Especialistas en formación de formadores.



2. Alumnos de cursos de formación de formadores.
3. Responsables / coordinadores institucionales de cursos de formación a formadores.

En función del análisis previo para la elaboración del Proyecto de investigación, la cantidad de sujetos participantes es la siguiente:

**Entrevistas:**

- **10 especialistas** en formación de formadores.
- **16 alumnos de cursos de formación de formadores**
- **10 responsables / coordinadores institucionales** de organismos que realizan cursos de formación de formadores

**Cuestionarios:**

- 50 especialistas** en formación de formadores
- 250 alumnos de cursos de formación de formadores**

En cuanto al lugar de la investigación, la selección de la muestra de los sujetos participantes está situada en la Ciudad de Buenos Aires y en el conurbano de la Provincia de Buenos Aires de la República Argentina.

La información de contacto de los participantes surge de organismos (entes públicos/universidades/institutos) dedicados a la formación de formadores.



El tiempo de la investigación en campo (prueba piloto y aplicación definitiva) se realizó entre los años 2012 y 2013.

### **3.4 La prueba piloto**

En concordancia con la descripción de actividades propuestas en el Resumen del Proyecto, se aplicó una prueba piloto a un número representativo a los fines de asegurar la validación y confiabilidad de los instrumentos a utilizar.

En relación al conocimiento de estándares aceptables de calificación de pruebas de coeficientes de confiabilidad, la prueba piloto se aplicó, a:

#### *Entrevistas:*

- 1 especialista en formación de formadores
- 1 alumno de un curso de formación de formadores
- 1 responsable / coordinador institucional de cursos de formación de formadores

#### *Cuestionarios:*

- 25 especialistas en formación de formadores
- 25 alumnos de cursos de formación de formadores

Se diseñaron dos tipos de cuestionarios para los sujetos participantes:

- Cuestionario para ESPECIALISTAS EN FORMACIÓN DE FORMADORES



## - Cuestionario para PARTICIPANTES DE CURSOS DE FORMACIÓN DE FORMADORES

La construcción de cada cuestionario se realizó en coherencia con las variables e indicadores planteados inicialmente en el proyecto de investigación y para dar respuesta a los objetivos del estudio.

En cuanto a las entrevistas individuales en profundidad, se diseñó una guía semiestructurada que sirvió de eje en cada una de las aplicaciones. A través de las preguntas se pretendió recoger información sobre cuestiones vinculadas con las variables objeto de estudio.

En el Anexo al presente informe se presentan los cuestionarios diseñados para el relevamiento y búsqueda de la información para el estudio.

### **3.4.1 Resultados de confiabilidad de la prueba piloto**

A continuación se presentan los resultados del estudio estadístico de confiabilidad aplicado a la prueba piloto.

#### **3.4.1.1 Resultados de la prueba piloto del cuestionario aplicado a Especialistas en formación de formadores.**

Prueba Piloto: 25 casos.

Fecha de realización: Agosto- Diciembre 2012.

Metodología:  $\alpha$  de Cronbach (SPSS 19).

#### RELIABILITY



```

/VARIABLES=item1 item2 item3 item4 item5 item6 item7 item8 item9 item10 item11
item12 item13 item14 item15 item16 item17 item18 item19 item20 item21 item22 item23
item24 item25 item26 item27
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

**Reliability**

[DataSet1]

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,923</b>	27

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N



item 1	4,00	,000	25
item 2	3,92	,277	25
item 3	3,88	,332	25
item 4	2,80	,408	25
item 5	2,20	,764	25
item 6	3,92	,277	25
item 7	3,84	,374	25
item 8	3,88	,332	25
item 9	3,40	,500	25
item 10	2,56	1,003	25
item 11	3,60	,500	25
item 12	3,60	,500	25
item 13	3,40	,500	25
item 14	3,84	,374	25
item 15	3,20	,764	25
item 16	3,28	,792	25
item 17	3,28	,792	25
item 18	3,00	,645	25
item 19	3,00	,707	25
item 20	3,04	,735	25
item 21	3,48	,510	25
item 22	3,52	,510	25
item 23	3,84	,374	25
item 24	3,52	,586	25
item 25	3,28	,792	25
item 26	3,84	,473	25
item 27	3,84	,374	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	88,96	78,040	,000	,924



item 2	89,04	75,540	,503	,921
item 3	89,08	74,660	,571	,920
item 4	90,16	74,890	,422	,922
item 5	90,76	71,273	,479	,922
item 6	89,04	74,790	,663	,920
item 7	89,12	74,693	,496	,921
item 8	89,08	74,743	,556	,921
item 9	89,56	75,507	,263	,924
item 10	90,40	66,417	,649	,920
item 11	89,36	73,740	,472	,921
item 12	89,36	73,990	,442	,921
item 13	89,56	74,090	,430	,921
item 14	89,12	73,860	,628	,920
item 15	89,76	68,940	,671	,918
item 16	89,68	68,810	,655	,918
item 17	89,68	69,393	,608	,919
item 18	89,96	71,873	,525	,920
item 19	89,96	69,873	,649	,918
item 20	89,92	69,493	,654	,918
item 21	89,48	72,260	,637	,919
item 22	89,44	72,590	,597	,919
item 23	89,12	74,110	,588	,920
item 24	89,44	70,090	,775	,916
item 25	89,68	68,227	,702	,917
item 26	89,12	72,527	,657	,918
item 27	89,12	75,277	,404	,922

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92,96	78,040	8,834	27

Los instrumentos fueron evaluados en su confiabilidad interna. Los resultados arrojados por la prueba -  $\alpha$  Cronbach- son de **.923**, sobre un total de 27 ítems. Siendo un resultado óptimo que da cuenta de la confiabilidad interna del instrumento a aplicar.



### 3.4.1.2. Resultados de la prueba piloto del cuestionario aplicado a participantes de cursos de formación de formadores.

Prueba Piloto: 25 casos.

Fecha Agosto- Diciembre 2012.

Metodología:  $\alpha$  de Cronbach (SPSS 19).

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	N of
Alpha	Items
,981	33

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item 1	4,80	,408	25
item 2	3,76	,436	25



item 3	3,32	,802	25
item 4	4,68	,476	25
item 5	4,00	,000	25
item 6	4,80	,408	25
item 7	4,28	,792	25
item 8	4,28	,792	25
item 9	4,00	,645	25
item 10	4,20	,764	25
item 11	4,80	,408	25
item 12	4,60	,500	25
item 13	4,00	,645	25
item 14	4,84	,374	25
item 15	4,20	,764	25
item 16	4,28	,792	25
item 17	4,00	,645	25
item 18	4,00	,707	25
item 19	4,00	,866	25
item 20	4,48	,510	25
item 21	4,52	,510	25
item 22	4,84	,374	25
item 23	4,56	,583	25
item 24	4,28	,792	25
item 25	4,84	,473	25
item 26	4,92	,277	25
item 27	4,92	,400	25
item 28	4,44	,821	25
item 29	4,84	,473	25
item 30	4,76	,436	25
item 31	4,24	,663	25
item 32	4,04	,735	25
item 33	4,52	,510	25

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	140,24	235,107	,813	,981
item 2	141,28	233,877	,854	,981
item 3	141,72	222,210	,945	,980



item 4	140,36	232,823	,854	,980
item 5	141,04	245,457	,000	,982
item 6	140,24	235,107	,813	,981
item 7	140,76	222,607	,941	,980
item 8	140,76	224,523	,856	,980
item 9	141,04	228,957	,823	,980
item 10	140,84	224,473	,891	,980
item 11	140,24	235,607	,773	,981
item 12	140,44	232,340	,844	,980
item 13	141,04	228,623	,841	,980
item 14	140,20	236,833	,737	,981
item 15	140,84	224,473	,891	,980
item 16	140,76	223,107	,919	,980
item 17	141,04	229,540	,792	,981
item 18	141,04	227,207	,833	,980
item 19	141,04	223,207	,831	,981
item 20	140,56	233,173	,772	,981
item 21	140,52	232,343	,827	,980
item 22	140,20	237,250	,700	,981
item 23	140,48	229,343	,893	,980
item 24	140,76	223,107	,919	,980
item 25	140,20	235,583	,665	,981
item 26	140,12	240,693	,546	,982
item 27	140,12	239,443	,473	,982
item 28	140,60	222,917	,892	,980
item 29	140,20	237,083	,560	,981
item 30	140,28	234,960	,771	,981
item 31	140,80	228,250	,837	,980
item 32	141,00	228,500	,739	,981
item 33	140,52	232,343	,827	,980

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
145,04	245,457	15,667	33



Los instrumentos fueron evaluados en su confiabilidad interna. Los resultados arrojados por la prueba -  $\alpha$  Cronbach- son de .981, sobre un total de 33 ítems. Siendo un resultado óptimo que da cuenta de la confiabilidad interna del instrumento a aplicar.

Vistos los resultados de confiabilidad se pudo proceder a la aplicación definitiva de los instrumentos a la muestra seleccionada.



# **CAPÍTULO 4**

## **RESULTADOS**

### **DE LA INVESTIGACIÓN**



## 4.1 Resultados del estudio

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos se realizó en forma satisfactoria de acuerdo a lo planificado en el diseño de la investigación (año 2012 y año 2013). Se cumplieron los objetivos propuestos de alcanzar en la región especificada.

Los resultados que se obtuvieron durante la aplicación de los instrumentos diseñados, son los que se presentan a continuación:

### 4.1.1 Resultados de los cuestionarios aplicados a ESPECIALISTAS EN FORMACIÓN DE FORMADORES

1. En cuanto a la presentación del curso de formación de formadores, señale el grado de importancia que tienen las siguientes actividades

	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Explicar los objetivos y contenidos del curso</i>	100%	0	0	0	0
<i>Explicar los métodos y criterios de enseñanza y aprendizaje que tendrá el curso</i>	88%	12%	0	0	0
<i>Explicar los mecanismos de evaluación que tendrá el curso</i>	88%	12%	0	0	0

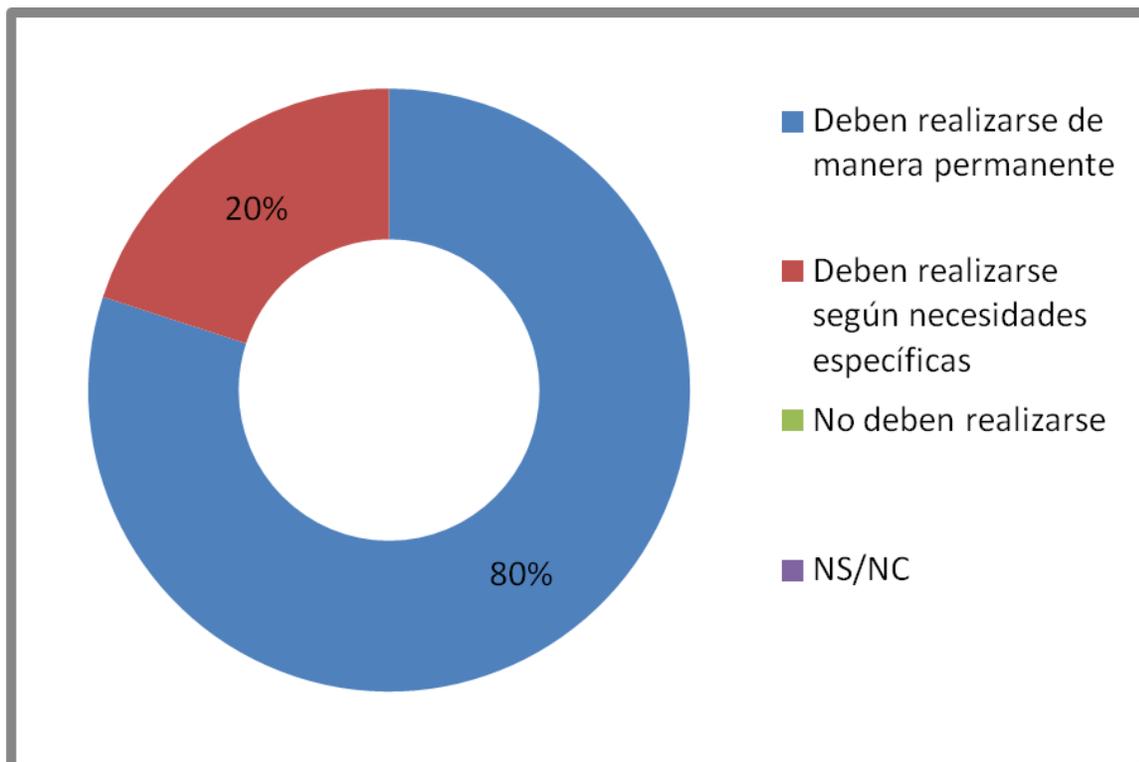


Se observa que explicar los **objetivos y contenidos** del curso de formación de formadores es un aspecto clave al momento de presentar un curso (100%). Lo que evidencia la necesidad de una planificación organizada para lograr llevar adelante esta modalidad.

En cuanto a los **métodos y criterios de enseñanza y aprendizaje**, si bien un 12% considera que son mediana importancia en la presentación del curso, los datos muestran que el 88% sí los considera de máxima importancia.

Misma situación se repite con la presentación de los **mecanismos de evaluación**, donde un 88% lo considera de máxima importancia también.

2. En relación a la periodicidad de los cursos de formación de formadores, considera que:

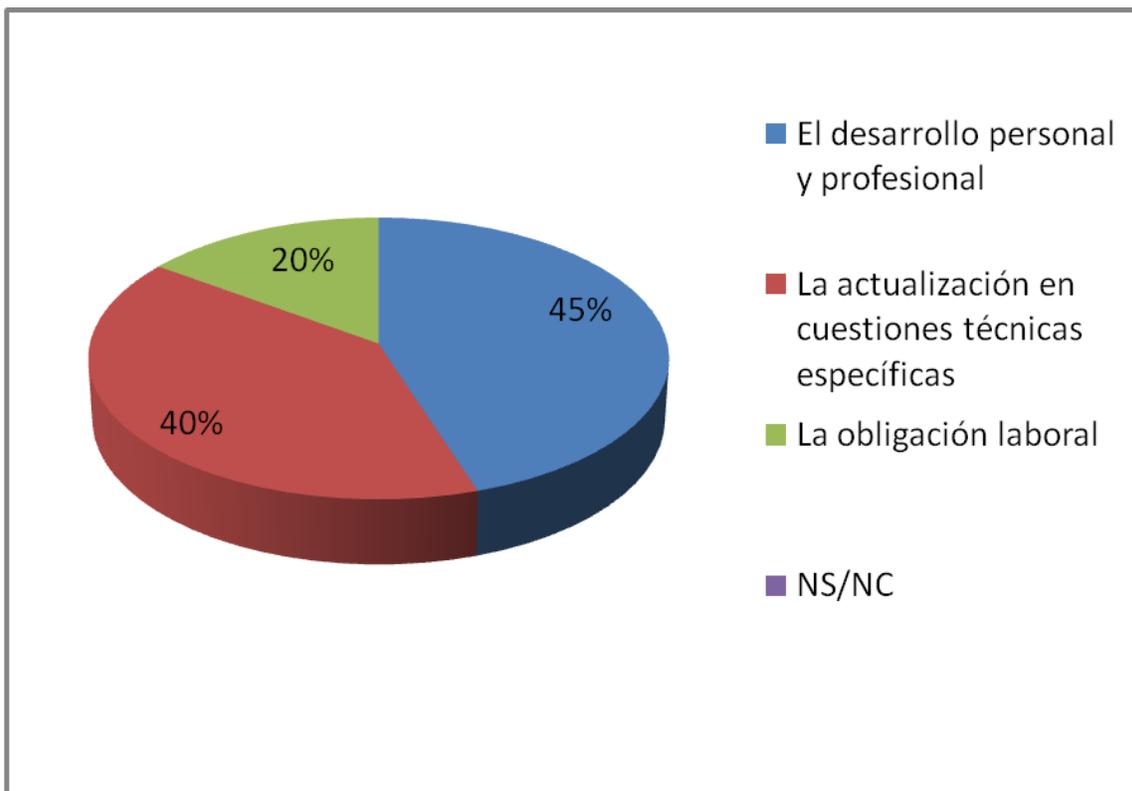




En cuanto a los resultados de periodicidad con que deben realizarse los cursos de capacitación, un 80% considera que **deben realizarse siempre**.

Por su parte, un 20% de los encuestados plantea que **deben realizarse según necesidades específicas**. Nadie considera que no deben realizarse (0%). Esto da cuenta del compromiso por la realización de las prácticas de formación de formadores con cierta continuidad.

3. Según su opinión, ¿cuál es la principal motivación de los participantes de un curso de formación de formadores?



La motivación para realizar un curso de formación de formadores puede resultar un aspecto importante para la consecución de los objetivos propuestos. En este sentido los resultados muestran que el 15% de encuestados sostiene que la participación se debe a una **obligación**



**laboral.** El 40% considera que el motivo es una **actualización** en cuestiones técnicas específicas; al igual que otro 45% que considera que los participantes lo realizan por su **desarrollo personal y profesional**.

4. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a la información en la formación de formadores:

	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Promover el intercambio de opiniones e información</i>	80%	20%	0	0	0
<i>Búsqueda de información en forma autónoma</i>	84%	16%	0	0	0
<i>Resolver problemas sobre la base de información y casos reales</i>	88%	12%	0	0	0
<i>Localizar y sintetizar información</i>	40%	60%	0	0	0

Al momento de indagar sobre la información en la formación de formadores, los encuestados señalaron en un alto porcentaje que *promover el intercambio de opiniones e*



*información* (80%), *la búsqueda de información en forma autónoma* (84%) y *resolver problemas sobre la base de información y casos reales* (88%) son de máxima importancia. En cuanto *localizar y sintetizar información*, 40% lo considera de máxima importancia, mientras que un 60% lo considera de mediana importancia. Es de destacar que de todos los aspectos indagados ninguno es de poca importancia, con lo cual se entiende la importancia integral de la mayor cantidad de campos posibles.

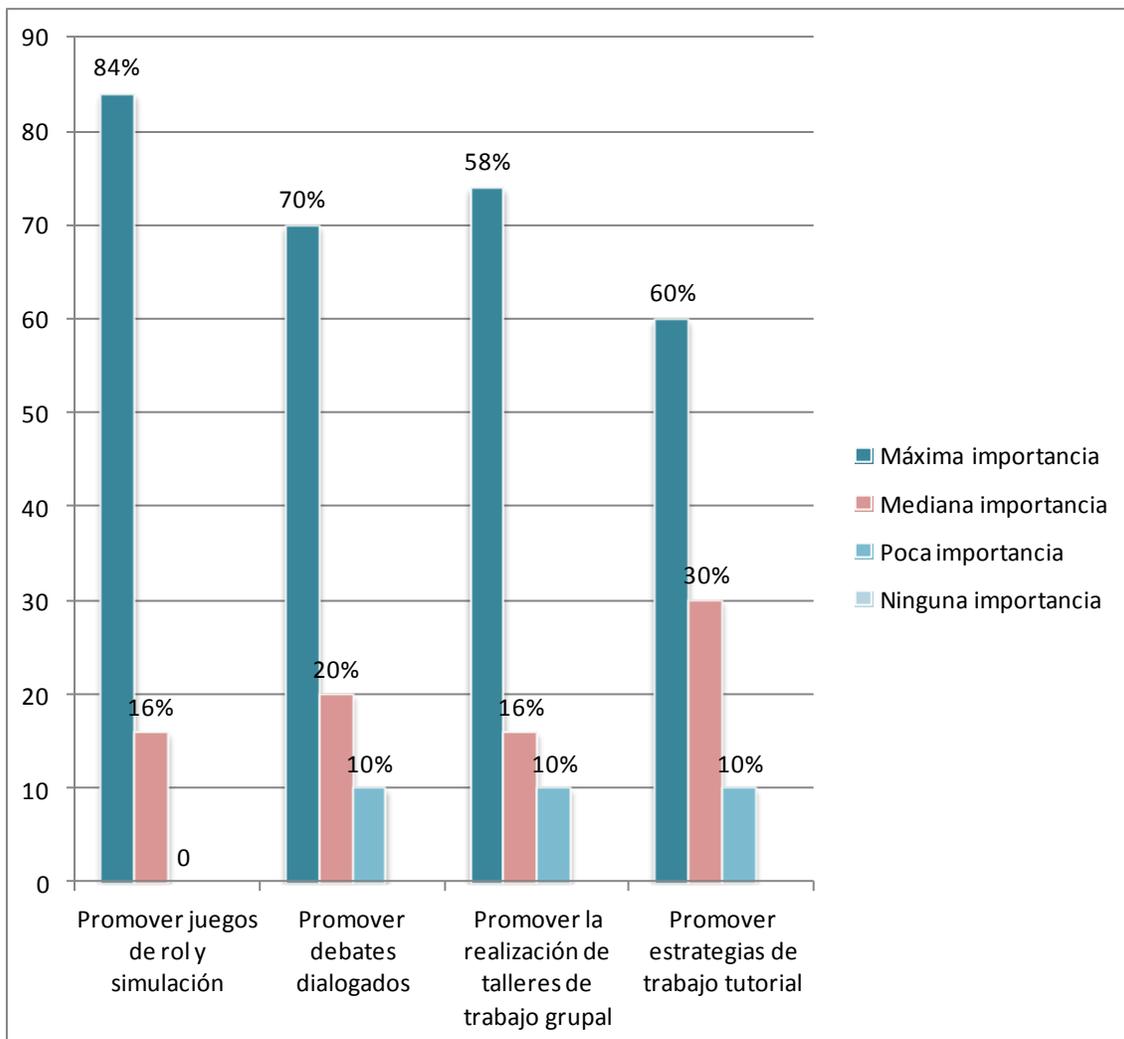
5. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a los recursos en la formación de formadores:

	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna Importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Promover el uso de recursos estadísticos para el manejo de información</i>	16%	44%	20%	20%	0
<i>Promover el uso de programas informáticos para la comunicación</i>	64%	36%	0	0	0
<i>Promover el uso de recursos audiovisuales</i>	60%	40%	0	0	0
<i>Promover la utilización de recursos para realizar observaciones</i>	40%	60%	0	0	0



Se destacan la máxima importancia que prevalece en *Promover el uso de programas informáticos para la comunicación (64%)* y *Promover el uso de recursos audiovisuales (60%)*. Siendo de mediana importancia *Promover la utilización de recursos para realizar observaciones (60%)* y *Promover el uso de recursos estadísticos para el manejo de información (44%)*. Asimismo, este último aspecto es considerado de ninguna importancia por el 20% de los encuestados.

6. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a las estrategias didácticas en la formación de formadores





Al momento de indagar aspectos vinculados a las estrategias didácticas en la formación de formadores, se resalta que son de máxima de importancia para la mayoría de los especialistas encuestados en un rango que oscila entre el 60% y el 84%; resaltándose el *Promover juegos de rol y simulación* (84%); *Promover la realización de talleres de trabajo grupal* (74%) y el *Promover debates dialogados* (70%).

En cuanto a su mediana importancia pueden destacarse los valores observados en *Promover estrategias de trabajo tutorial* (30%) y *Promover debates dialogados* (20%).

7. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a las estrategias de evaluación en la formación de formadores:

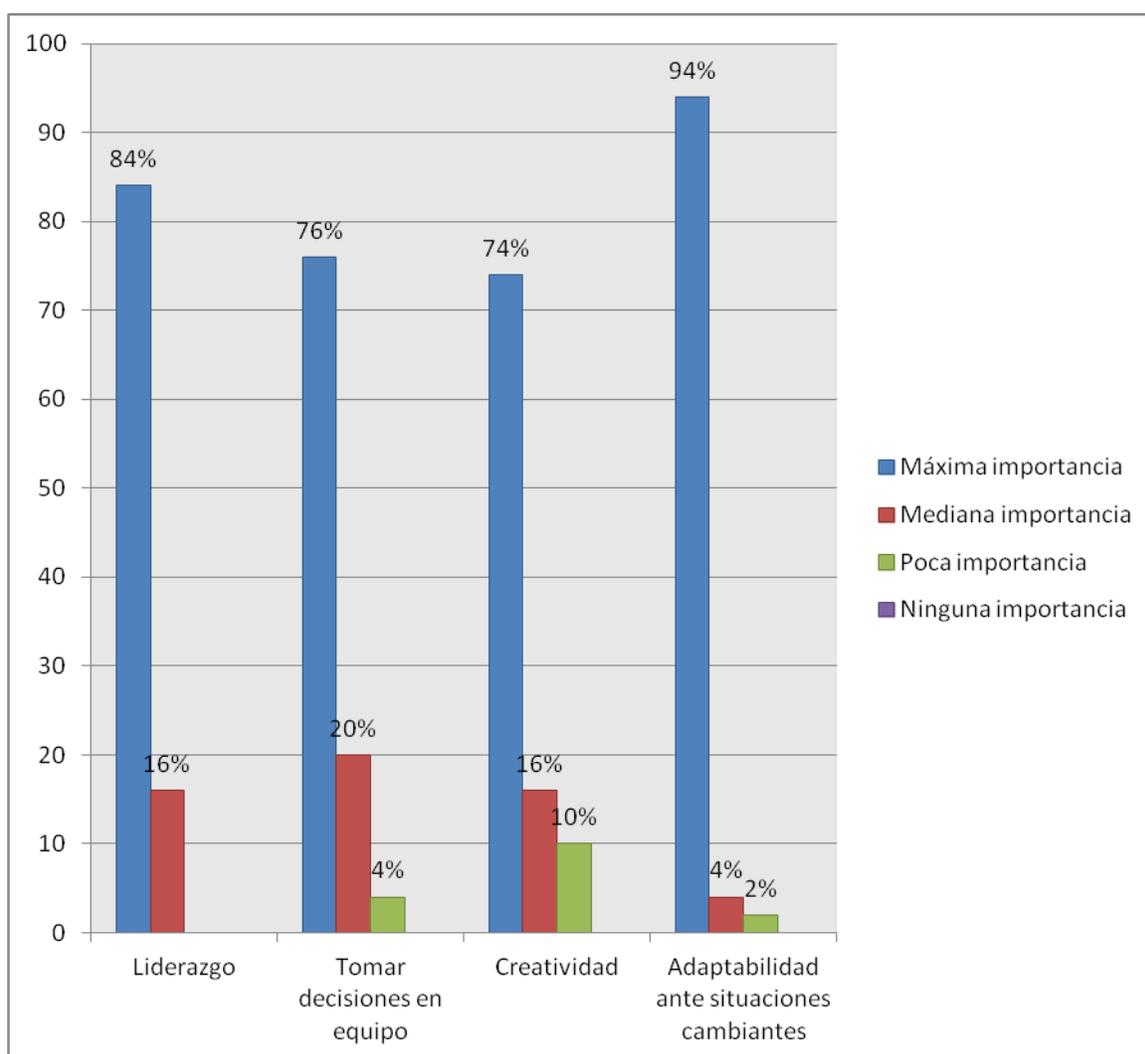
	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Exposición oral de contenidos</i>	52%	40%	4%	4%	0
<i>Exposición escrita de contenidos</i>	48%	42%	6%	4%	0
<i>Realización de trabajo de investigación individual</i>	52%	48%	0	0	0
<i>Realización de trabajo de investigación grupal</i>	72%	28%	0	0	0



En cuanto a las estrategias de evaluación en la formación de formadores, los especialistas encuestados destacan la máxima importancia de la *realización de trabajo de investigación grupal* (72%) y la *realización de trabajo de investigación individual* (52%).

Por su parte, la *Exposición oral de contenidos* es de mediana importancia para un 40% de los encuestados, así como la *Exposición escrita de contenidos* (42%). Asimismo, estas dos estrategias no tienen ninguna importancia para el 4% de los especialistas indagados.

8. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a estrategias interpersonales en la formación de formadores:

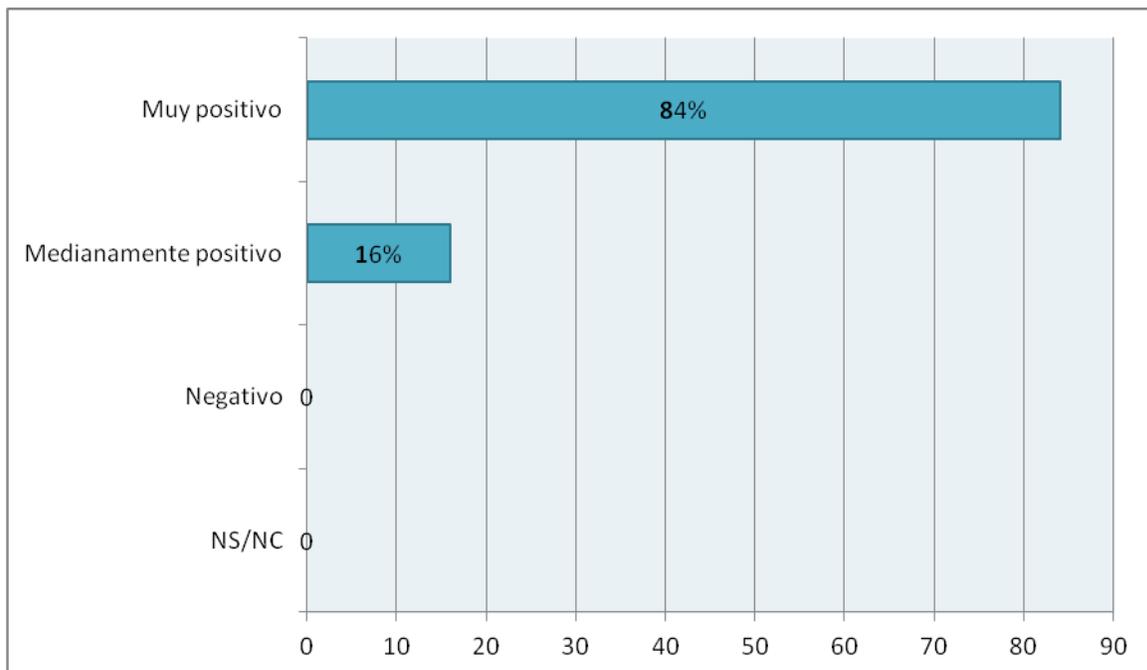




Al momento de indagar aspectos vinculados a estrategias interpersonales en la formación de formadores, se destaca que los mismos de son de máxima importancia para la mayoría de los encuestados. Dando a entender el importante papel que desarrollan en los procesos formativos:

- *Adaptabilidad ante situaciones cambiantes* (94%)
- *Liderazgo* (84%)
- *Tomar decisiones en equipo* (76%)
- *Creatividad* (74%)

9. Señale su opinión acerca del efecto que tiene la formación de formadores en los participantes:

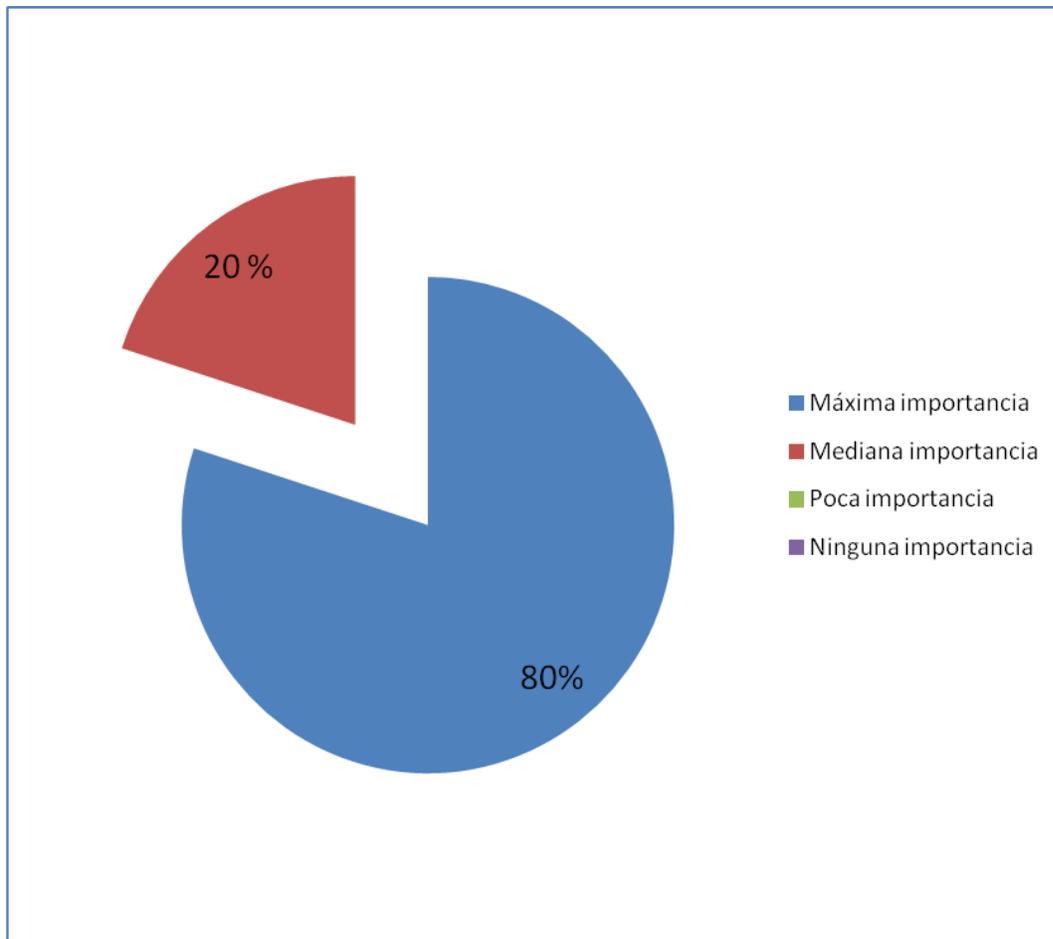


Se destaca que los encuestados observan como *muy positivo el efecto* que tiene la formación de formadores en los participantes (84%). Por su parte, solamente un 16% consideró que el efecto fue medianamente positivo. Se resalta que ninguno consideró que haya sido negativo (0%).



#### 4.1.2 Resultados de los Cuestionarios aplicados a PARTICIPANTES DE CURSOS DE FORMACIÓN DE FORMADORES

1. Señale cual es el grado de importancia que tiene para usted realizar un curso de formación de formadores.

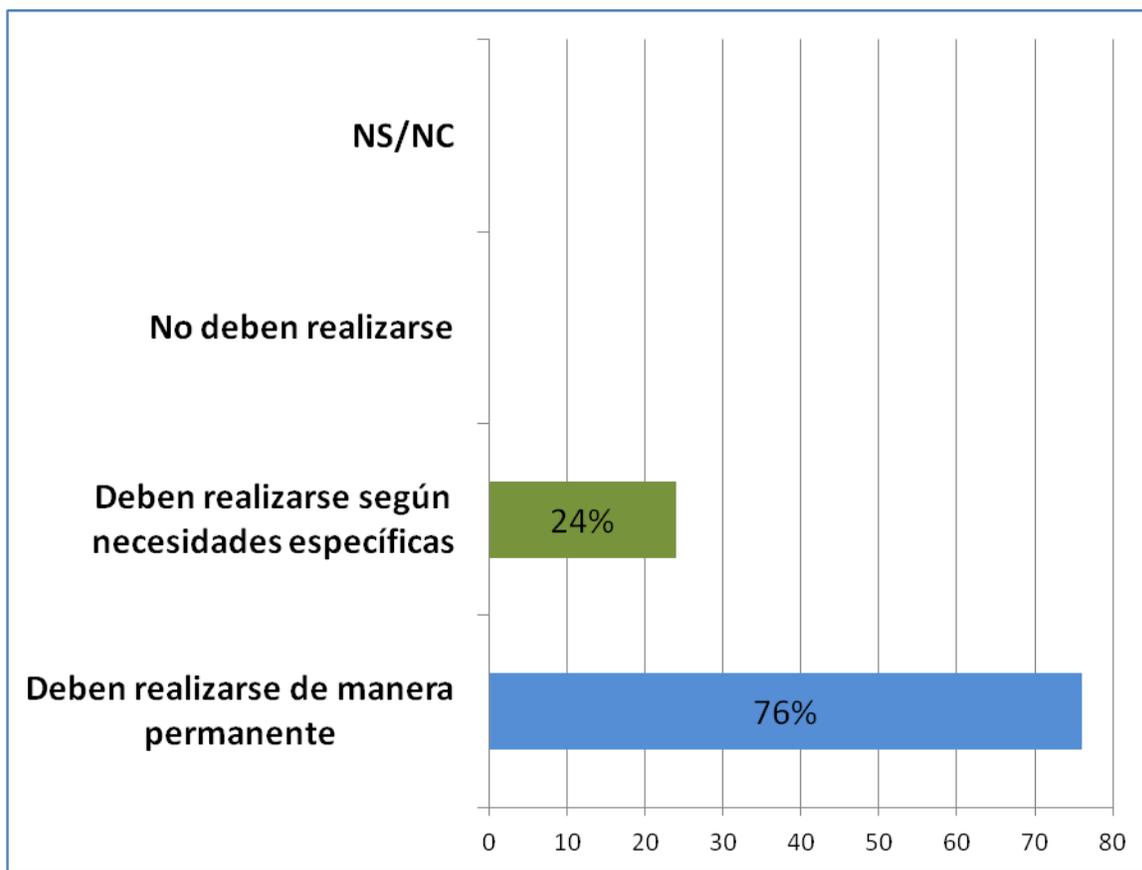


Se observa de los datos recogidos por la encuesta, la *máxima importancia* que tiene realizar un curso de formación de formadores para el 80% de los participantes.

Se destaca que para ninguno de los encuestados el curso es de poca o ninguna importancia.



2. En relación a la periodicidad de los cursos de formación de formadores, considera que:



Los resultados muestran la necesidad de realizarse cursos de formación de formadores. Siendo que *deben realizarse de manera permanente* para un 76% de los sujetos encuestados; o bien, para un menor porcentaje (24%), los cursos *deben realizarse según necesidades específicas*.

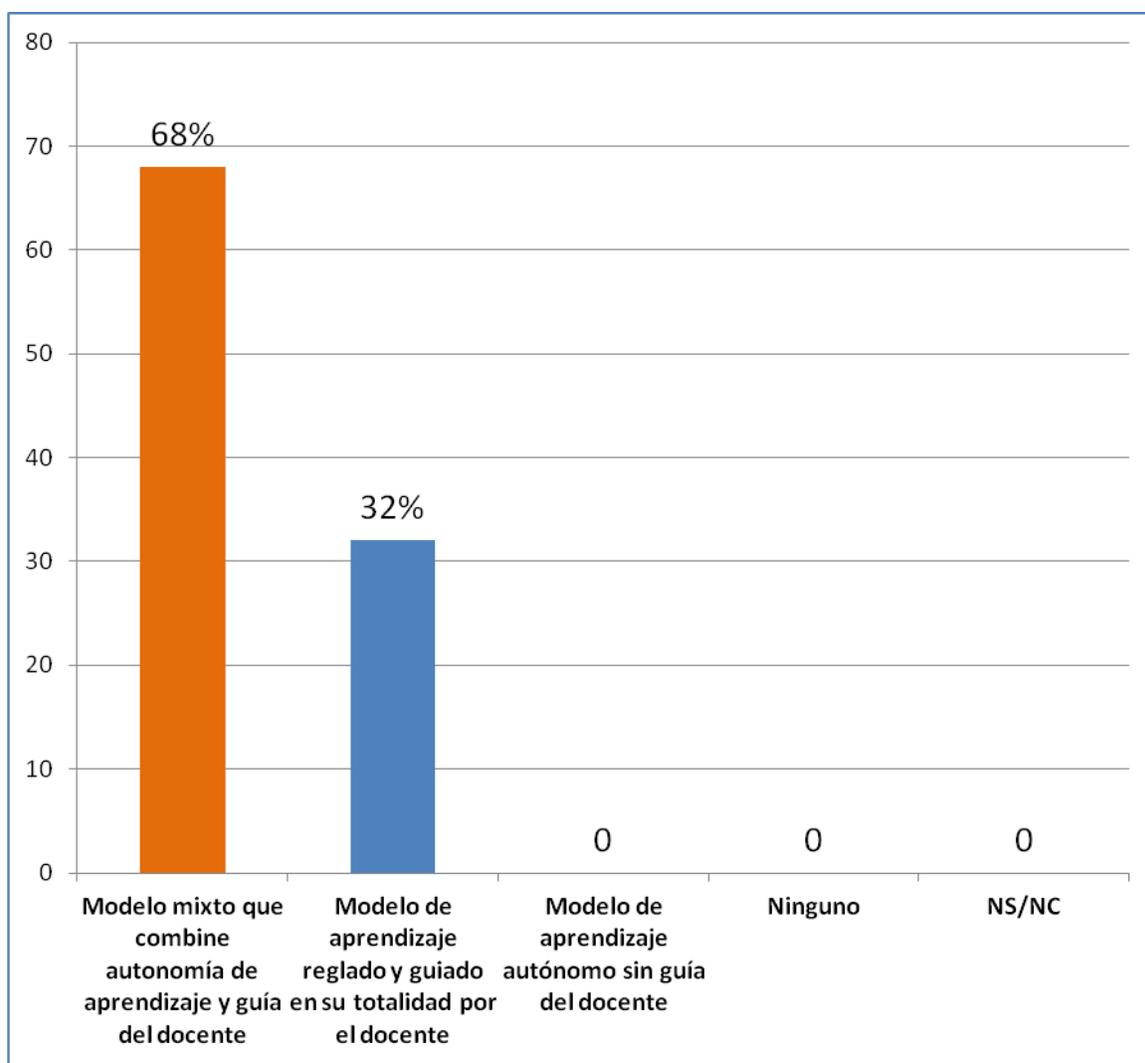
3. Señale cual es su principal motivación para realizar un curso de formación de formadores

<i>Participo porque me permite un desarrollo personal y profesional</i>	<i>Participo porque me permite actualizarme en cuestiones técnicas específicas</i>	<i>Participo porque es una obligación laboral</i>	NS/NC
52%	28%	20%	



En relación a la motivación para realizar el curso de formación de formadores, el 52% de los encuestados afirma que lo realiza porque *permite un desarrollo personal y profesional*. En menor porcentaje (28%), la motivación de realizar el curso es porque permite a los participantes actualizarse *en cuestiones técnicas específicas*. El 20% restante participó porque *es una obligación laboral*.

#### 4. ¿Qué modelo de aprendizaje considera mejor para su formación como formador?





Los resultados que se observan a partir de lo señalado por los encuestados, pone de manifiesto que el *Modelo mixto que combine autonomía de aprendizaje y guía del docente* es considerado como el mejor modelo de formación por parte del 68% de los mismos.

El 32% restante manifiesta que el mejor modelo de formación es *Modelo de aprendizaje reglado y guiado en su totalidad por el docente*.

Se destaca que ningún encuestado (0%) considera que como mejor, al *Modelo de aprendizaje autónomo sin guía del docente*.

5. ¿Qué habilidades considera que debe desarrollar un curso de formador de formadores?

<b>Motivar la comunicación entre el formador y los participantes, por medio de una línea interactiva de trabajo</b>	<b>Seguir los lineamientos de una guía de trabajo, impidiendo cualquier participación</b>	<b>Ninguna</b>	<b>NS/NC</b>
<i>100%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>	<i>0%</i>

La totalidad de los encuestados consideran que las habilidades que debe desarrollar un curso de formador de formadores son la de *Motivar la comunicación entre el formador y los participantes, por medio de una línea interactiva de trabajo* (100%)



6. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a la información en la formación de formadores:

	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Promover el intercambio de opiniones e información</i>	84%	16%	0%	0%	0%
<i>Búsqueda de información en forma autónoma</i>	50%	40%	10%	0%	0%
<i>Resolver problemas sobre la base de información y casos reales</i>	84%	16%	0%	0%	0%
<i>Localizar y sintetizar información</i>	60%	30%	10%	0%	0%



Al momento de indagar sobre la información en la formación de formadores, se destacan como aspectos de máxima importancia *promover el intercambio de opiniones e información* (84%) y *resolver problemas sobre la base de información y casos reales* (84%). En el caso de *localizar y sintetizar información* los encuestados lo consideran de máxima importancia en un 60%.

La *búsqueda de información en forma autónoma*, es considerada de máxima importancia por la mitad de los encuestados (50%). Se observa que éste último aspecto es poco importante para un 10%.

7. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a los recursos en la formación de formadores:

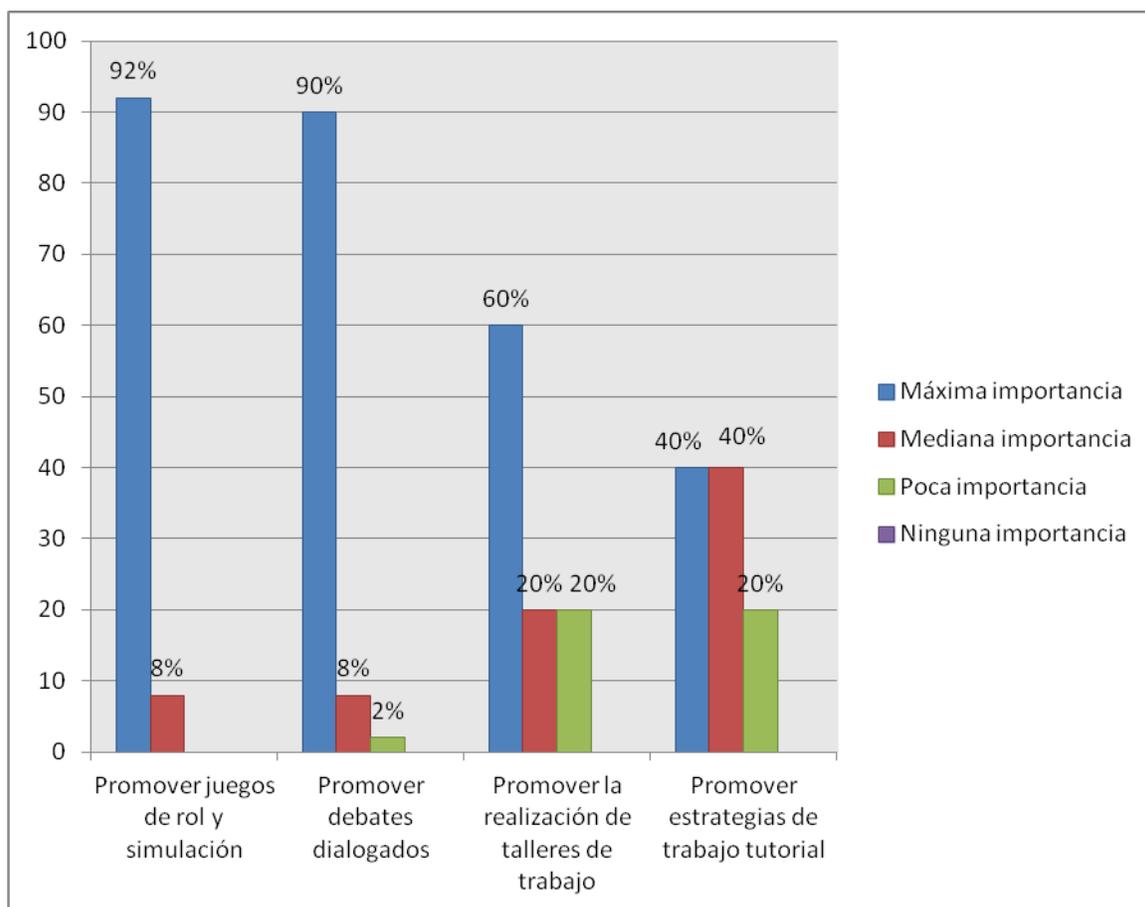
	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna Importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Promover el uso de recursos estadísticos para el manejo de información</i>	40%	40%	20%	0%	0%
<i>Promover el uso de programas informáticos para la comunicación</i>	60%	40%	0%	0%	0%
<i>Promover el uso de recursos audiovisuales</i>	80%	20%	0%	0%	0%
<i>Promover la utilización de recursos para realizar observaciones</i>	40%	40%	20%	0%	0%



En cuanto a los recursos de la formación, se observan que los resultados varían en cuanto a los tipos de respuestas escogidas por los participantes. Así, por ejemplo, *promover el uso de recursos estadísticos para el manejo de información* es de máxima importancia para el 40% y de poca importancia para el 20%. Es considerado de máxima importancia *Promover el uso de programas informáticos para la comunicación* (60%) y *promover el uso de recursos audiovisuales* (80%).

*Promover la utilización de recursos para realizar observaciones* es considerado de mediana importancia para un 40% de los encuestados, mientras que un 20% lo considera poco importante.

8. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a las estrategias didácticas en la formación de formadores:





En relación a la implementación de estrategias didácticas en la formación de formadores, se observa que *promover juegos de rol y simulación* (90%) y *promover debates dialogados* (92%), son consideradas de máxima importancia para la mayoría de los consultados. Un 40% de los encuestados considera que *promover estrategias de trabajo tutorial* es de máxima importancia, al igual que un 40 % lo considera de mediana importancia.

Un 20% de los encuestados señala que *promover la realización de talleres de trabajo* es de poca importancia, al igual *promover estrategias de trabajo tutorial* (20%).

9. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a las estrategias de evaluación en la formación de formadores:

	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Exposición oral de contenidos</i>	24%	64%	12%	1%	0%
<i>Exposición escrita de contenidos</i>	24%	30%	45%	1%	0%
<i>Realización de trabajo de investigación individual</i>	84%	16%	0%	0%	0%
<i>Realización de trabajo de investigación grupal</i>	90%	10%	0%	0%	0%



Al momento de indagar respecto de las estrategias de evaluación en la formación de formadores, se observa la diversidad de opiniones sobre la importancia de la *exposición oral de los contenidos* y la *exposición escrita* de los mismos: siendo que el rango de opiniones oscila entre la máxima importancia (24% para ambos aspectos), la mediana importancia (64% y 30% respectivamente). Sin embargo, para un 45% de los encuestados, la *exposición escrita de los contenidos* es poco importante.

Por su parte, la *realización de trabajo de investigación individual* y la *realización de trabajo de investigación grupal* son máxima importancia para el 84% y 90 % respectivamente.

10. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados a estrategias interpersonales en la formación de formadores:

	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Liderazgo</i>	84%	16%	0%	0%	0%
<i>Tomar decisiones en conjunto</i>	95%	4%	1%	0%	0%
<i>Creatividad</i>	66%	32%	2%	0%	0%
<i>Adaptabilidad ante situaciones cambiantes</i>	98%	1%	1%	0%	0%



Al momento de conocer la opinión acerca del grado de importancia que presentan aspectos vinculados a estrategias interpersonales en la formación de formadores, como ser la *adaptabilidad ante situaciones cambiantes* (98%), *tomar decisiones en conjunto* (95%) y el *liderazgo* (84%), la mayoría de los encuestados los consideran de máxima importancia.

Si bien el 66% lo considera de máxima importancia, el aspecto vinculado a la *creatividad* alcanza una mediana importancia para el 32% de los participantes.

11. Señale su opinión acerca del grado de importancia que presentan los siguientes aspectos vinculados al ambiente de trabajo de la formación de formadores:

	<i>Máxima Importancia</i>	<i>Mediana Importancia</i>	<i>Poco Importante</i>	<i>Ninguna importancia</i>	<i>NS/NC</i>
<i>Contar con el mobiliario adecuado</i>	92%	8%	0%	0%	0%
<i>Contar con una luminosidad apropiada</i>	98%	1%	1%	0%	0%
<i>Disponer de un ambiente espacioso</i>	60%	20%	20%	0%	0%
<i>Disponer de herramientas tecnológicas apropiadas</i>	96%	2%	2%	0%	0%

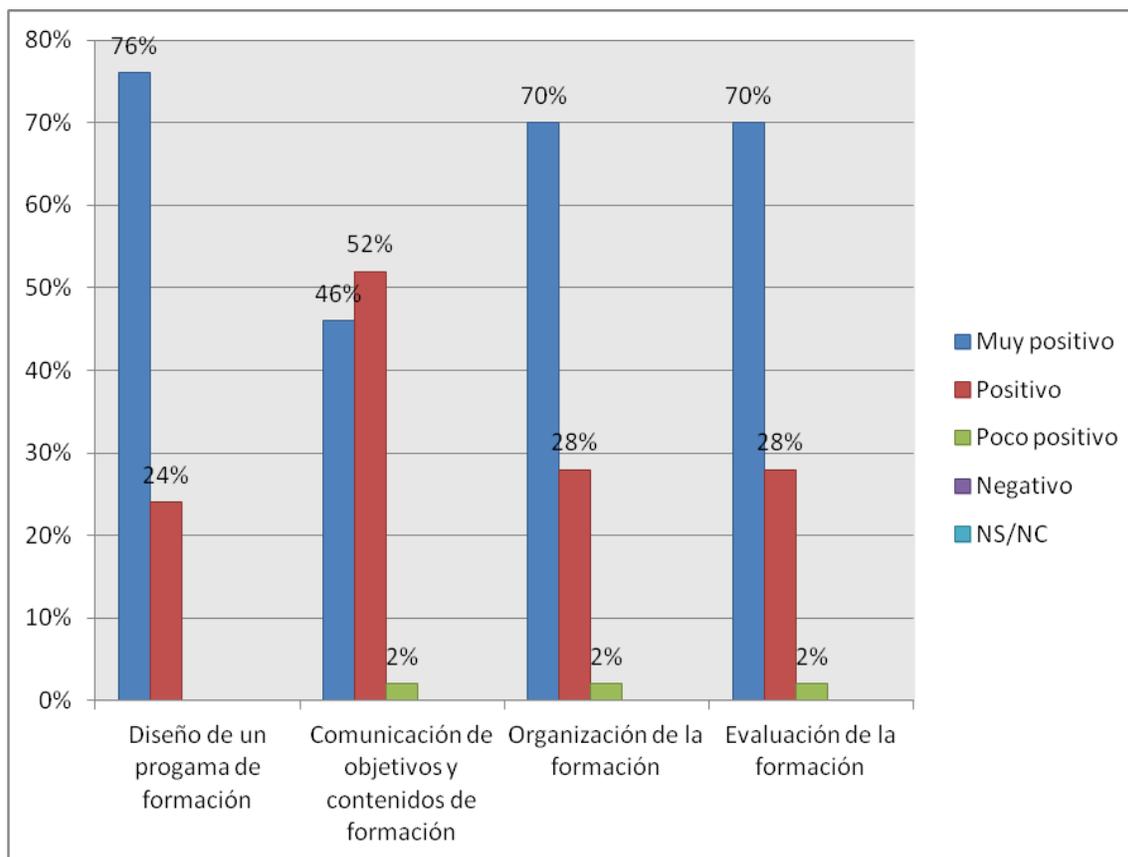


El ambiente de trabajo donde se desarrolla la formación de formadores, resulta un espacio que para la mayoría de los encuestados debe:

- *contar con el mobiliario adecuado* (92%);
- *contar con una luminosidad apropiada* (98%);
- *disponer de un ambiente espacioso* (60%) y
- *disponer de herramientas tecnológicas apropiadas* (96%).

Puede mencionarse que un 20% de los encuestados afirma que, *disponer de un ambiente espacioso* es poco importante.

12. Señale su opinión acerca del impacto que tuvo la formación de formadores en las siguientes competencias:





En cuanto impacto que tuvo la formación de formadores en las competencias de los formadores, los resultados dan cuenta que es muy positivo para el *diseño de un programa de formación* (76%); para la *organización de la formación* (70%) y para la *evaluación de la formación* (70%). Por su parte, para el 52% de los encuestados impacta en forma positiva en la *comunicación de objetivos y contenidos de formación*.

#### 4.1.3 Resultados de las entrevistas

Las entrevistas individuales en profundidad fueron realizadas a:

- *especialistas en formación de formadores*
- *alumnos de cursos de formación de formadores*
- *responsables / coordinadores institucionales de organismos que realizan cursos de formación de formadores*

El objetivo de aplicar las entrevistas a los sujetos seleccionados fue lograr recolectar información que contribuya al relevamiento de datos realizados a través de los cuestionarios.

De esta forma, se logró obtener información directa por medio de la realización de encuentros pautados y con el tiempo necesario.

Como primer aspecto, se destaca que la mayoría de los entrevistados, independientemente de la función que cumplen dentro del proceso de formación de formadores, ven de manera muy positiva la práctica de este tipo de formación:



*“permite un acercamiento entre profesionales de un campo, a los fines de lograr mayor comprensión de los nuevos procedimientos”;*

*“la formación permanente es un camino que facilita estar atento a los nuevos escenarios y los avances en el tema que me especializo”*

*“plantea preguntas, y elabora respuestas propias del caso”;*

*“es una formación que capacita con idoneidad y en el tiempo”;*

*“se adecúa a las realidades del presente de la institución”.*

En cuanto a los objetivos de las prácticas de formación de los formadores, las opiniones de los especialistas en la temática y de los alumnos que participan se focalizan, en general, desatacando que adquirir competencias y herramientas nuevas es uno de los factores principales:

*“los formadores deben lograr planear y saber ejecutar procesos de formación basado en competencias idóneas con la realidad del aula”;*

*“un formador debe dominar buenas estrategias”;*

*“conocer estrategias didácticas y aplicables”;*

*“todo plan de trabajo formativo debe ser realizado en un marco de conocimiento coyuntural y actualidad informativa”*

*“aprender herramientas basado en proyectos”.*

*“ser formador implica ser un docente actualizado con lo mejor y más nuevo del momento”.*



Para los responsables / coordinadores institucionales de organismos que realizan cursos de formación de formadores:

*“un buen formador reconoce el trabajo con competencias”;*

*“el objetivo es aplicar estrategias de información y la comunicación propias de cada uno de los participantes”;*

*“se busca mejorar las capacidades de enseñar a otros”;*

*“la intención es enseñar”;*

*“siempre es bueno actualizar las ideas entre todos”*

*“el objetivo planteado es replicar conocimientos dentro de la organización”*

Al consultar sobre la motivación a participar de la actividad, los distintos colectivos entrevistados afirman, en su gran mayoría, que dicha participación se realiza por propia voluntad y no por obligación.

En palabras de dos especialistas en formación de formadores:

*“la participación es importante, se observa en cada encuentro que los agentes vienen con el entusiasmo de seguir aprendiendo”.*

*“la motivación es esencial para continuar aprendiendo, porque permanentemente aparecen cosas novedosas y tenemos que estar al tanto de lo que ocurra. Uno como coordinador debe saber reconocer cuando las ganas superan a las obligaciones, y trabajar en función de que así ocurra en los cursos que estamos dictando”*



En términos de dos alumnos de un curso de formación de formadores:

*“la motivación es progresar en la vida institucional y en las nuevas metas de la organización”.*

*“con ganas de aprender es más fácil dedicarse a comprender lo que se está proponiendo”*

Para un responsable institucional de un organismo que realiza cursos de formación de formadores:

*“el personal docente es muy valioso en su participación y compromiso por capacitarse, demostrando interés y ganas de seguir aprendiendo”.*

Al momento de conocer la opinión de los distintos colectivos entrevistados en relación a los efectos que tenía la formación de formadores dentro de la organización donde se realizaba, las respuestas se orientaron a afirmar que son muy positivos para la misma.

En este sentido, según observan los siguientes comentarios de responsables / coordinadores institucionales de organismos que realizan cursos de formación de formadores:

*“es trascendental su aplicación, porque resuelve problemas”*

*“la formación de formadores es un insumo para las organizaciones que quieran conseguir calidad y eficacia en la apertura de los nuevos avances del momento”*

*“su realización evita inconvenientes futuros”*

*“despliega técnicas propias institucionales para enfrentar nuevos desafíos”*

*“formar a formadores, es invertir en educación y estrategia organizacional”*



*“la calidad de la organización crece con estas acciones”*

Para los alumnos el efecto de la formación en la organización:

*“se traduce en políticas de mejoramiento”*

*“es muy bueno y recomiendo que se haga”*

*“es aconsejable su práctica, porque la institución se enriquece como organismo que quiere mejorar su calidad institucional”*

Finalmente, para los especialistas en formación de formadores

*“el efecto se visualiza porque hay una idea de continuar con los cursos, dando a entender que sirven”*

*“es muy positivo para todos los que formamos parte de la organización poder contar con programas de desarrollo y actualización”*

*“es comprensible su consecuencia, en la calidad de los trabajos que realizan los alumnos de los cursos”*

*“muy valorado por las personas que asisten”*

*“la formación de formadores es la mejor herramienta que dispone un ente para lograr comunicación y mejorar lazos entre sus actores”.*

Cabe resaltar que estos resultados guardan congruencia de significados y reflexiones recogidas durante la aplicación de la técnica de grupo focal.



## 4.2 Discusión de los resultados

El relevamiento, análisis y resultados alcanzados durante la investigación, permitió alcanzar los objetivos propuestos, puesto que recoge información respecto del campo de la formación de formadores; permitiendo:

- precisar sus fundamentos curriculares y profesionales,
- los aspectos metodológicos necesarios para su realización efectiva, y
- los resultados de alcance que logran en los sujetos en formación.

Un aspecto relevante del encuadre metodológico de formación de formadores, es que promoció la adquisición y el entendimiento de sólidas herramientas de conocimiento y de investigación de las disciplinas a impartir, variables de acuerdo con los distintos niveles y modalidades educativos, para que motiven el aprendizaje a través de una participación activa y creativa, tanto por parte de los formadores como de aquellos en formación.

Del análisis realizado durante la primera etapa de la presente investigación, las entrevistas realizadas, dan cuenta que los responsables institucionales requieren de la necesidad de contar con formadores capacitados, motivados y actualizados para llevar adelante su tarea.

Sin dudas, la formación de formadores se presenta como un recurso necesario para la sociedad de la información y el conocimiento. Las entrevistas aplicadas durante el estudio, y su entrecruzamiento con los cuestionarios permiten observar la relevancia de la formación en los espacios organizacionales.

La aplicación de cursos de formación de formadores es una vía que demuestra el valor de la educación para que las personas puedan acceder a mejores condiciones laborales y personales, alentando además a su impacto positivo en las instituciones.



Entre sus beneficios se observan:

- mantener actualizada la información, los datos y las nuevas herramientas de aproximación al conocimiento
- proponer mayor compromiso y profesionalismo en las tareas.
- preparar equipos de formadores motivados para la enseñanza
- generar es un recurso de importancia y de valoración organizacional.

Teniendo en cuenta que la actualización y el perfeccionamiento en la formación siempre ha sido la base indispensable para el crecimiento tanto individual (de los propios sujetos en formación) como organizacional; los resultados dan cuenta que las instituciones contarán con mayores posibilidades de desarrollo profesional, en la medida que cuenten con estrategias que:

- faciliten conocer, aprehender y aplicar los procedimientos adecuados,
- democratizen la información relevante, y el conocimiento actualizado.
- Motiven las prácticas formativas como una cuestión de importancia y no de obligación.

En este sentido, se convierte en una transformación del sentido de la formación, lo que implica realizar un pasaje de un método de formación rígido en sus objetivos de formar sujetos pasivos, a una formación integrada y participativa, con formadores activos e innovadores en la construcción del conocimiento; entendiendo al aprendizaje como una construcción conjunta, permanente y pertinente a las nuevas realidades de la sociedad.



De la información relevada, se infiere que la formación de formadores abarca diversos campos del conocimiento, siendo que la importancia del proceso se distribuye en las distintas etapas que conforman el proceso en cuestión

Así pues, la formación de formadores tiene como horizonte el camino de lograr:

- La consolidación de aquellos actores capacitados para ser verdaderos protagonistas de una realidad educativa innovadora,
- El descubrimiento de nuevas herramientas sobre la base de los sistemas preestablecidos
- La contribución al enriquecimiento en el diseño de las futuras estrategias de intervención en los procesos que hacen a una mejora del conocimiento.
- Reconocer el efecto que tienen sus propias prácticas, en un horizonte de cambios e innovaciones permanentes

Por consecuencia, se observa que las organizaciones requieren de recursos humanos capacitados, pero con capacidad para reflexionar sobre de sus propias tareas. Además hay un manifiesto interés en que los actores institucionales estén informados en conocimientos de actualidad y que actúen como interactuantes con sus pares.

Para ello, los formadores deben asumir el rol de facilitadores del cambio y del crecimiento institucional. La formación de formadores debe ayudar a mejorar la planificación organizativa, a colaborar en llevar adelante las estrategias y permanente. La educación se ha convertido en una demanda para el desarrollo personal y colectivo.



Los cursos de formación de formadores son una vía para lograr la expansión del conocimiento y la mejora de la calidad. Se necesita que sea un proceso tenido en cuenta por la organización y que cuente con el respaldo de recursos e infraestructura adecuada.



# **CONCLUSIONES**



La realización del estudio, el alcance de la muestra aplicada, y los resultados recogidos a partir de la implementación de los cuestionarios y las entrevistas, permiten inferir que son variadas las experiencias de formación de formadores que se desarrollan en el entorno de la Ciudad de Buenos Aires y el conurbano de la Provincia de Buenos Aires.

Evidentemente, la formación de formadores en espacios institucionales diversos (educativas estatales y privadas, empresariales, gubernamentales, sociales, no gubernamentales, entre otros), se ha transformado en un campo de actuación relevante a la hora de implementar estrategias de mejora.

Para la realización del presente trabajo de investigación, se proyectaron la realización de una serie de etapas a los fines de lograr alcanzar resultados válidos y fiables que permitan ser un aporte para el abordaje y estudio de una temática compleja, como es el caso de la formación de formadores.

La primera etapa, se correspondió con la realización de un marco teórico sustentado en fuentes e investigaciones de reconocimiento. Para ello se realizó una búsqueda, una lectura y un análisis de literatura especializada.

Asimismo, para complementar la información relevada, y reforzar el marco teórico, se realizaron una serie de entrevistas con informantes claves especialistas en el campo de la formación de formadores. Con ello, se ha logrado profundizar en la temática y conocer el estado del arte en el que se encuentra actualmente la formación de formadores.

Sobre la base del marco teórico elaborado se construyeron los cuestionarios y guías de entrevistas que permitieron la realización de un estudio empírico, con el cual se obtuvieron un conjunto de resultados que a continuación se presentan. Cabe destacar que los mismos fueron aplicados en una prueba piloto, la cual permitió reconocer su validez y confiabilidad interna y externa.



Los resultados observados y el análisis desarrollado durante el proceso de investigación, permiten dar cuenta que para alcanzar una formación de los formadores que se oriente a un proceso de calidad, debe apoyarse en un conjunto de ejes sustantivos que facilitan el diseño, la organización, el desarrollo y la valoración de su tarea.

Estos ejes, son aportes a considerar para lograr un proceso pertinente a los actuales escenarios organizacionales:

- En primer lugar, se entiende que la formación de formadores debe apoyarse en un conocimiento general de la organización donde se desarrollará la tarea. Esto implica:

- entender cuáles son los objetivos organizacionales,
- conocer la visión de la organización y reconocer sus prioridades,
- tener en claro el objetivo de la formación a desarrollar,
- conocer los programas y planes educativos de formación que se desarrollan y sus antecedentes, si los hubiera,
- comprender el perfil del sujeto que se formará,
- reconocer el espacio social donde se desarrollará la formación.

Por su parte, la formación de formadores debe tener como prioridad la transferencia de:

- conocimiento técnico específico
- habilidades psicológicas,
- habilidades de manejo social y educativo en un entorno específico.



Para ello, la formación de formadores requiere la puesta en marcha de procesos de enseñanza – aprendizajes que sean responsables y significativos; así como en la elaboración de programas de formación para la acción, la innovación y la mejora organizacional.

El entrecruzamiento de los datos observados, permite apreciar que la formación de formadores debe colaborar también con la transmisión de valores éticos, sociales y culturales que respeten al sujeto en formación -en su autonomía y en sus derechos-.

Asimismo, debe brindar una información general respecto del marco normativo legal vigente donde se desarrollarán las tareas, respetando los derechos de los formadores y de los sujetos en formación.

En cuanto a las funciones y estrategias del formador de formadores, se desprende de los resultados alcanzados, que es un aspecto que requiere de un estudio y análisis puntual, puesto que la claridad de las mismas serán facilitadoras del éxito de la tarea que se desarrolla.

La formación de formadores debe ocuparse por:

- investigar y conocer metodologías de los aprendizajes, con el objetivo de profundizar en sus conocimientos,
- replantear y reformular sus estrategias de intervención,
- formar en estrategias de evaluación de la calidad educativa de los aprendizajes, por medio de herramientas que brinden validez y fiabilidad a los resultados que puedan obtenerse,
- capacitar en estrategias de innovación educativa y mejora de la calidad,



- capacitar en el entrenamiento de estrategias de investigación que busquen soluciones nuevas a las diferentes problemáticas de la formación.

En relación a lo planteado, las funciones del formador de formadores serán las que le facilitarán desarrollar acciones de fortalecimiento en la capacitación, logrando programas competitivos que sean adecuados para la legitimación de su tarea.

Este trabajo de investigación aporta elementos para entender que, entre las funciones del formador de formadores, se pueden resaltar las siguientes:

- ✓ Diseño del programa de formación.
- ✓ Coordinación general y ejecución del proceso de formación.
- ✓ Evaluación del programa de formación y su impacto.
- ✓ Asesoramiento a los sujetos participantes del proceso, en forma posterior a la implementación del programa de formación.

Las estrategias a utilizar podrán orientarse a que la planificación del programa logre una mejora permanente de resultados, siendo elementos que permitirán la toma de decisiones adecuadas según cada momento del proceso formativo:

- ✓ Estrategias de investigación
- ✓ Estrategias de innovación educativa
- ✓ Estrategias de evaluación para la mejora de la calidad



A continuación se grafica lo señalado, a los fines de entender la interrelación que presentan sus componentes.

### ***FUNCIONES DEL FORMADOR DE FORMADORES***



Las funciones del formador de formadores son complejas y variadas dado que aborda un campo sensible de la educación, como es enseñar a personas que se dedican a enseñar y que



ya cuenta con intencionalidad para hacerlo. Por ello, además considerar cuestiones tan relevantes vinculadas a la subjetividad y motivación de las personas en contextos de cambio y transformación permanente.

### *ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DE FORMADORES*





En definitiva, la comprensión de las funciones del formador permitirá adecuar las estrategias a implementar para alcanzar las metas propuestas. Siendo que las mismas se plantean de manera integrada.

Así pues, con el diseño del programa se logra el marco que regula la actuación formativa.

La coordinación general de lo que se desarrolle en la formación, así como su ejecución son unidades integradas fundamentales para alcanzar las metas. La motivación, la evaluación y el asesoramiento son funciones que permiten que los objetivos teórico-prácticos logren alcanzarse, respetando a cada uno de los actores.

En cuanto a la implementación de estrategias más relevantes, se observa la distinción entre estrategias generales y estrategias específicas:

- Las estrategias generales responden a la importancia de adquirir competencias metodológicas para la planificación, la organización, el diseño del programa a desarrollar.
- Las estrategias específicas se orientan a poder expresar los objetivos y contenidos de la formación, mediante herramientas determinadas.

En cuanto a la implementación de estrategias didácticas en la formación de formadores, se resalta que en los procesos formativos sean tenidos en cuenta algunos de los siguientes aspectos:

- *Promover juegos de rol y simulación.*
- *Promover la realización de talleres de trabajo grupal.*
- *Promover debates dialogados.*



En cuanto a la implementación de estrategias de evaluación en la formación de formadores, entre los aspectos a destacar, se pueden mencionar:

- Realización de trabajos de investigación grupal.
  
- Realización de trabajos de investigación individual.

El desarrollo de un programa de formación de formadores debe focalizarse en un plan estratégico donde el sujeto en formación asuma un rol activo – participativo, siendo un modelo de aprendizaje que tome en cuenta las experiencias e informaciones que ya se tenían.

Formar a formadores tiene la función de facilitar la autonomía, la reflexión y puesta en acción de un aprendizaje relevante (en cuanto a contenidos), pertinente (en cuanto a adaptación al contexto social de aplicación) y eficiente (en cuanto a la producción de nuevos conocimientos). Para que esto pueda lograrse, deben interactuar cuatro instancias definidas:

A) Motivación de los sujetos en formación. Generalmente la motivación es entendida como el “*ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia*” (RAE, 2001), por lo tanto resulta necesario que haya una actitud de predisposición positiva para realizar la capacitación. Los formadores en formación condicionan parte de su predisposición al aprendizaje a su propio interés y motivación; así como a la manera en que son orientados los procesos de interrelación, de colaboración y de integración con pares durante el proceso de formación.

En este sentido, la motivación para realizar un curso de formación de formadores podrá resultar un aspecto clave para el alcance de los objetivos propuestos inicialmente. Así pues, serán un incentivo:

- la actualización en cuestiones técnicas específicas;



- el propio desarrollo personal y profesional.

B) Formación de los formadores por medio de materiales didácticos seleccionados y herramientas metodológicas apropiadas para la adquisición del conocimiento.

Aquí cobrará relevancia:

- Promover la utilización de materiales impresos (libros, revistas, fichas, protocolos, etc.),
- Promover la utilización de materiales virtuales (plataformas, internet)
- Promover la utilización de recursos audiovisuales (videos didácticos)
- Promover el uso de programas informáticos para la comunicación.

C) Práxis de la formación de los formadores, por medio de ejercicios de simulación y prácticas áulicas, en entornos pertinentes, donde se puedan desplegar los aspectos propios de la formación realizada

En este sentido, el modelo que se manifiesta como pertinente será aquel que logre una combinación de autonomía de aprendizaje bajo la supervisión guía del docente. En este sentido, se requerirá:

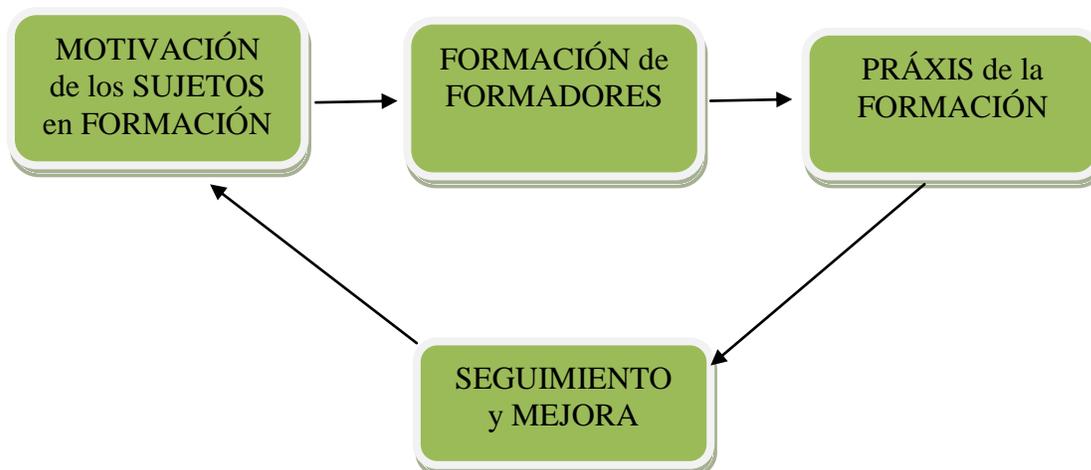
- Promover el intercambio de opiniones e información.
- Motivar la comunicación entre el formador y los participantes, por medio de una línea interactiva de trabajo.



- Resolver problemas sobre la base de información actualizada - relevante y de casos reales.

D) Seguimiento de los formadores durante su práctica con el objetivo de mejorar de la formación y motivar la importancia de continuar la propia formación. La formación debe incorporar también la implementación posterior de lo aprendido por parte del formador en formación.

De esta forma se logra generar un esquema permanente y significativo en la mejora de la intervención educativa en la formación de formadores:



Las políticas educativas formativas que llevan adelante los centros de enseñanza, las organizaciones no gubernamentales y gubernamentales, los organismos privados, e incluso las empresas en el contexto regional debe ocuparse de las nuevas demanda de la sociedad referidas a la capacitación de sus ciudadanos, con la mirada puesta en contribuir al desarrollo y la participación de los países en el mundo globalizado.



Por lo tanto, entre sus principales retos, se encuentra el desafío de la *formación de formadores*, es decir la adquisición y el desarrollo de competencias significativas, por parte de los docentes, para promocionar y efectivizar la respuesta a esta demanda.

Así pues, pensar el marco actual en el cual se lleva adelante la tarea de la formación de formadores, implica analizarlo como un proceso que deberá estar en permanente actualización en cuanto a los mecanismos y estrategias que permitan desarrollar con fluidez y eficacia cuestiones consideradas como fundamentales.

El formador de formadores debe concebirse como un especialista en metodologías para enseñar en el actual escenario de transformaciones permanentes, que comprende la lógica que atraviesan los marcos de enseñanza-aprendizaje y entiende, de forma histórica y evolutiva, los procesos y vicisitudes de su formación como disciplina desarrollada por una comunidad científica. Siendo que se reconoce también como un sujeto en constante proceso de formación y de investigación para poder participar de procesos basados en la búsqueda de la calidad permanentemente.

La *formación de formadores*, tiene como propósito que el interesado pueda elaborar un propio camino formativo adaptado a sus expectativas de crecimiento intelectual y disciplinar.

Por lo tanto, el *formador*, no tiene como única misión transferir información a sus alumnos, sino que es un profesional del conocimiento que requiere la renovación permanente de las herramientas que utiliza durante el proceso de enseñanza, con el sentido de potenciar su dinamismo, capacidad y habilidad de transferencia.

En conclusión, que para hacer frente a la complejidad del desafío que se presenta, sería un aporte llevar a cabo las siguientes tareas:



- La tarea de definir criterios de una política educativa democrática, sobre la idea de un formador integral, crítico y conciente de su misión histórica: un actor principal en la construcción de los derechos humanos y de una ciudadanía responsable.

Ejercer la docencia, estar del lado del escritorio al frente de una cátedra, implica la suposición de un saber que de derecho, y seguramente de hecho, es atribuida por parte del alumno y es asumida por parte del docente. Esta suposición posiblemente brinda al docente un lugar de poder y liderazgo.

Sin embargo, aceptar formarse o actualizarse en la docencia universitaria puede llevar consigo, por un lado, la aceptación de una cesión –temporaria- de aquel poder concebido (porque pasa a ser alumno nuevamente); pero, por otro lado, significa una oportunidad que le brinda la institución educativa para poder sentirse más capacitado y actualizado ante la vorágine social que le toca vivir y la permanente renovación de conocimientos e información que caracterizan al mundo actual.

- La tarea de concientizar el papel que le corresponde a los Centros de Educación Superior Universitaria (a nivel de autoridades académicas, de docentes, de alumnos y graduados) en el debate de una alternativa coherente que consolide el desarrollo del área de Formación de Formadores.

El sujeto en formación, al unirse con pares en un espacio en común, brindado por un espacio de *formación de formadores*, puede, intra e interdisciplinariamente, conversar, debatir, reflexionar acerca de sus prácticas y sus inquietudes. Así como aprehender novedosas estrategias, incorporando herramientas que le permitan transmitir aquello que sabe con mayor comodidad y placer, que faciliten a sus alumnos la apropiación de su saber y la consecuente satisfacción en el oficio de aprender.

- La tarea de encontrar un discurso integrador de la *formación*, el cual difícilmente pueda generarse a partir de la disociación de disciplinas independientes (como la



pedagogía, la sociología, la psicología, la economía, la historia, etc.) sino a través de la búsqueda de un consenso superador que integre de manera coherente los aportes de ciencias auxiliares.

Por lo tanto, reconocer los importantes aportes que desde otros ámbitos se hacen al conocimiento, enriquecen las nociones teóricas generales y la implementación misma de las prácticas de enseñanza.

En síntesis, la *formación de formadores*, se entiende en términos de una docencia creadora y transformadora, que analiza, elabora y valora los escenarios que atraviesan a la sociedad del conocimiento.

Es por ello que el modelo que se le ofrezca debe desempeñar la función de facilitar la expresión activa de las capacidades y aptitudes de éste, es decir, debe funcionar como un agente directo para que el *derecho humano a una educación de calidad* se convierta en una realidad, haciendo posible, además, la defensa de la autonomía, de la libertad, de la dignidad y, a la vez, el derecho a ser diferente.



# BIBLIOGRAFÍA



## **Bibliografía y fuentes de consulta:**

Bain, K. (2007). Lo que hacen los mejores profesores de universidad. Valencia: Publicacions de la Universitat de Valencia.

Ball, D. y Cohen, D. (1999). Developing Practice. Developing Practitioners. Toward a Practice Based Theory of Professional Education. En LDH a.G. Sykes –ed-. Vol. Teaching as a learning profession, 3-32. S.F.: Jossey-Bass.

Biencinto López, C.; Domínguez Fernández, G. y García Fraile, J. (2005). La necesaria imbricación entre aprendizaje y formación. El simulador situativo como tecnología adecuada para la formación de formadores. En Revista Complutense de Educación, Vol. 16 Núm. 2 (2005) 645 – 671.

Buendía Eisman, L. y Olmedo, E. (2002). El género: ¿constructo mediador en los enfoques de aprendizaje universitario?. En Revista de Investigación Educativa, 2002, Vol. 20, n.º 2, págs. 511-524.

Buendía Eisman, L. (2005). La investigación por encuesta. En Buendía Eisman, L.; Colás Bravo, P. y Hernández Pina, F. Métodos de investigación en psicopedagogía. México: McGraw-Hill, pp: 119- 155.

Buysse, V., Sparkman, K., and Wesley, P. (2003, Spring). Communities of practice: Connecting what we know with what we do. Exceptional Children, 69(3), 263-277.

Campbell, D. y Stanley, J. (1972). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social. Buenos Aires: Amorrortu.



Carrero Luengo, P. (2010). La figura del consultor en formación no formal: visión global de sus competencias. España: Visión Net.

Colás Bravo, M. (2005). Investigaciones realizadas con metodología cualitativa. En Buendía Eisman, L.; Colás Bravo, P. y Hernández Pina, F. Métodos de investigación en psicopedagogía. México: McGraw-Hill, pp: 313- 343.

Consenso de Shanghái: recomendaciones del Tercer Congreso Internacional sobre Educación y Formación Técnica y Profesional “Transformar la EFTP: forjar competencias para el trabajo y la vida” (2012). UNESCO: China.

Cuadra Martínez, D. (2009). Teorías subjetivas en docentes de una escuela de bajo rendimiento, sobre la enseñanza y el aprendizaje del alumno. Revista Mexicana de investigación educativa. V.14 n.42 México jul./sep. 2009.

Darling-Hammond, L. (2006) Powerful Teacher Education: Lessons from Exemplary Programs. San Francisco: John Wiley and Sons, Inc. 21.

De Bono, E. (1993). Aprender a pensar. Barcelona: Plaza & Janés.  
Díaz Barriga Arceo, F. y Hernández Rojas, G. (1999). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. McGRAW-HILL. México.

Duthilleul, Y. (2006). Nuevas Tendencias en materia de políticas docentes: que nos sugieren las reformas en Suecia, Inglaterra y Holanda. En Tenti Fanfani. E. “El oficio docente”, pp: 257-274. Buenos Aires: Siglo XXI.

Fernández Lamarra, N. (2007). Educación superior y calidad en América Latina y Argentina: los procesos de evaluación y acreditación. Buenos Aires: EDUNTREF.

Fernández Lamarra, N. (2010a). Universidad, sociedad y calidad en América Latina. Situación, desafíos y estrategias para una nueva agenda. En Fernández Lamarra, N. –



compilador - Universidad, sociedad e innovación. Una perspectiva internacional. Buenos Aires: EDUNTREF, pp. 118-142.

Fernández Lamarra, N. (2010b). Hacia una nueva agenda de la educación superior en América Latina. México: ANUIES.

Filstead, W. (2005). Métodos cualitativos. Una experiencia necesaria en la investigación evaluativa. En Cook, T. D. y Reichardt, Ch. S. 5ta.ed.. Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid: Morata, pp:59-79.

Hernández Pina, F. (2005). Diseños de investigación experimental. En Buendía Eisman, L.; Colás Bravo, P. y Hernández Pina, F. Métodos de investigación en psicopedagogía. México: McGraw-Hill, pp: 91-117.

Gallardo Garranzo, F. (2006). Formador para formadores. España: Alcalá Grupo.

González Giménez, F. (2010). Selección, formación y prácticas de los docentes investigadores. La carrera docente. Espacio Europeo de Educación Superior. Madrid: Universitas.

Hardy, F. (1991). Cómo pensar la sublimación en relación al fin de análisis. En Hojas Clínicas, Vol. I. Buenos Aires: UBA.

Haug, G. (2010a). El nuevo paradigma de universidades en la sociedad europea. En Fernández Lamarra, N. –compilador - Universidad, sociedad e innovación. Una perspectiva internacional. Buenos Aires: EDUNTREF, pp. 94-102.

Imbernón, F. (1994). La formación del profesorado. Barcelona: Paidós.

INAP – Instituto Nacional de Administración Pública - (2012-13). Información y documentaciones varias. Disponible en: [www.inap.gov.ar](http://www.inap.gov.ar)



INFD - Instituto Nacional de Formación Docente- (2007). Lineamientos nacionales para la formación docente continua y el desarrollo profesional. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la República Argentina..

Knapp, M. (2005). Contribuciones etnográficas a la investigación evaluativa. En Cook, T. D. y Reichardt, Ch. S. -5ta.ed.. Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid: Morata, pp:171-201.

Leithwod, K y Beatty, B. (2008). Leading with teacher emotions in mind. USA: Corwin press.

López Barajas Zayas, E. Estrategias para la gestión del conocimiento. En López Barajas, E – coord.-. Estrategias de formación en el siglo XXI. España: Ariel, pp:245-284.

Marcelo, C. (2001). Aprender a enseñar en la sociedad del conocimiento. Revista Complutense de Educación. V.12. Nº2. 531-593.

Marcelo, C. (2008). Políticas de la inserción a la docencia: De eslabón perdido a puente para el desarrollo profesional docente. En Marcelo, C. (Coord.). El profesorado principiante, Barcelona: Octaedro, 7-58.

Marcelo, C. y Vaillant, D. (2001). Las tareas del formador. España: Aljibe.

O' Connor, J y Seymuor, J. (1996). PNL para los formadores. Madrid:Urano.

OCDE (2004). Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. París: OCDE.

OIT (2002). Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento. Anexo 1. Ginebra: OIT.

Ortega, J. y Chacón,A. -Coords.- (2007). Nuevas Tecnologías Para La Educación en la Era Digital. Madrid: Editorial Pirámide.



- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. CA: Sage Publications, Inc.
- Pertegal Felices, M; Castejo-Costa, J. y Martínez, M. (2011). Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. *Educación XXI*. 14.2, 2011, pp. 237-260.
- Popper, K. (1977). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- Porrás Lavalle, R. (2006). Notas para el estudio de la formación. En López Segre, F. *Escenarios Mundiales de la educación superior*, pp:107-142. Buenos Aires: Clacso.
- Pozo, J. y otros (2006). *Formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje*. España: Graó.
- Rodríguez Palmero, M. (2004). *La teoría del aprendizaje significativo*. Centro de Educación a Distancia (C.E.A.D.). Disponible en: <http://cmc.ihmc.us/papers/cmc2004-290.pdf>
- Ros Pérez-Chuecos, J; Maquilón Sánchez, J. y Hernández Pina, F. (2011). Análisis de los enfoques de aprendizaje y enseñanza en educación primaria: un estudio comparativo. En Maquilón Sánchez, J.; Hernández Pina, F y Izquierdo Rus, T. –coords.-. *Desarrollo profesional y práctica educativa del profesorado*. España: Ed. Universidad de Murcia, pp: 211-221.
- Sampieri, R.; Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P. (1995). *Metodología de la Investigación*. México: Mc.Graw Hill. México.
- Sánchez Lissen, E. (2009). Mitos y realidades de la carrera docentes. *Revista de Educación*. N° 348. España: Ministerio de Educación.
- Sanjurjo, L. (2002). *La formación práctica de los docentes. Reflexión y acción en el aula*. Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Sanz Manrique, Fernando (1998): *La Integración Cultural en la Integración Internacional*. Montevideo: Centro de Formación para la Integración Regional.



- Sautu, R. (1997). "La trastienda de la investigación". Buenos Aires: Editorial Belgrano.
- Schön, D. (2002). La formación de profesionales reflexivos. Ítems de Educación. España: Paidós.
- Stake, R. (1998). Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos en investigación. España: Paidós.
- Tedesco, J. (2000). Educar en la Sociedad del Conocimiento. Buenos Aires: F.C.E..
- Tejada Fernández, J. (2002). La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. Educar 30, 91-118.
- Trend, M. (2005). Sobre la reconciliación de los análisis cualitativos y cuantitativos: un estudio de casos. En Cook, T. D. y Reichardt, Ch. S. -5ta.ed.. Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. Madrid: Morata, 105-130.
- UNESCO (2005). Educación para todos. El imperativo de la calidad. Resumen. UNESCO: París.
- UNESCO (2013). Información y documentaciones varias. <[www.unesco.org](http://www.unesco.org)>.
- Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Pensamiento educativo. Vol. 41, n°2, 207-222. Universidad Católica de Chile.
- Vaillant, D. (2010). Iniciativas mundiales para mejorar la formación de profesores. Revista de Estudios Pedagógicos RBEP. v. 91, n. 229, p. 543-561.
- Veiravé, M. (2013). La formación en docencia universitaria. Los Posgrados en educación superior, una lectura desde los proyectos de Ley de Educación Superior en Argentina. Revista Argentina de Educación Superior. Año5, 6, pp. 16-26.



Vescio, V.; Ross, D; Adams, A. (2006). A review of research on professional learning communities: What do we know?. NSRF Research Forum. University of Florida.

Villa Sánchez, A (2008). La excelencia docente. Revista de Educación. N° Extraordinario 2008, 172-212.

Weinstein, C. E. y Mayer, R. E. (1986) The teaching of learning strategies. En Wittrock, M. (Ed). Handbook of research on teaching. New York: Mc Milan, pp: 315-327.

Whitehead, C. The London School of Economics and Political Science (2012). Review of Progress on Implementing the Teaching Task Force Recommendations. AB/19A-Academic board.

Zabalza Beraza. M. (2007). Guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria en el marco del EEES. Documento de Trabajo. España: U.S.C.

Zapata Ros, M. y Cerezo Sánchez, P. (2006). La formación continua en Cataluña: Formación de formadores. Conclusiones y propuestas a partir de los resultados del estudio Formación de Formadores y competencias transversales. España.

Zarzar Charur, C. (2001). Habilidades básicas para la docencia. México: Ed. Patria.



## **Producción científica**

Los resultados alcanzados guardan relación con lo propuesto durante todo el proceso de investigación, siendo que la Investigación ha cumplido con sus objetivos.

El presupuesto asignado fue de ayuda para la realización de todas las tareas realizadas, desde la búsqueda del material especializado en diferentes centros e instituciones especializadas en la materia, hasta la presentación final de los resultados alcanzados.

El equipo de Investigación estuvo conformado por:

- Dr. Raúl Ramos,

- Magíster Ricardo Alvarellos

- Dr. Gustavo Almirón.

Se destaca que los integrantes del equipo de investigación han cumplido satisfactoriamente su tarea siempre de acuerdo a lo proyectado.

Asimismo, han participado auxiliares colaboradores a lo largo del desarrollo bianual del Proyecto.

Los mismos fueron capacitados y han desarrollando de manera satisfactoria sus actividades.



La elaboración del presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo diseñar, producir, y realizar una elaboración de resultados y conclusiones valiosas para el campo objeto de estudio, a los fines de lograr una transferencia significativa de los mismos en el ámbito nacional e internacional.

Consecuencia de esta planificación se ha logrado una producción científica que se ha manifestado en publicaciones de artículos en revistas de reconocimiento científico, con referato e indexadas; así como la participación en eventos nacionales e internacionales.

Asimismo, y en concordancia con la propuesta de generar un intercambio internacional de los resultados, se generó una red de transferencia específica sobre la temática bajo estudio, con la participación de destacados profesionales nacionales y del exterior.

En este sentido, se organizaron las siguientes actividades internacionales:

- *Mesa Internacional de educación.* La actividad se realizó con la participación del Dr. César Villegas Delgado de la Universidad de Sevilla, en el mes de junio de 2013.

- *Conferencia internacional educativa.* La actividad contó con la participación del Dr. Fernando Machado de la Universidad Luterana de Brasil, en el mes de noviembre de 2012.

A lo largo del desarrollo de la propuesta de trabajo, se han realizado diversas actividades de transferencia y divulgación de los resultados del estudio. En cuanto a las derivaciones de las producciones realizadas en el marco de desarrollo del proyecto de investigación se puede mencionar el siguiente paper en idioma inglés presentado y aprobado:



Autores: Nicoletti, Javier Augusto (Director); Ramos, Raúl; Bonazolla Juan; Barletta, Gustavo.

Título: *Ethics and practice in teacher education*

Revista: *Journal of the International Federation of Physical Education - Special Edition* – Volumen N° 83. Año: 2013. ISSN: -0256-6419

Como resultado de los resultados emergentes durante el proceso de investigación también se ha participado en encuentros científicos, los cuales han servido como espacio de discusión y transferencia de resultados de la investigación; así como de formación y actualización:

- III Jornada Internacional de Investigación y Transferencia. Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales. UNLaM. Fecha: 3-12-13.

Presentación de trabajo de investigación en la mesa n° 7: *Educación Física y Educación Superior*.

Título del Trabajo que se presentó: *Formación de Formadores. Reflexiones y aportes de sus prácticas*.



Autores: Nicoletti, Javier Augusto (Director); Alvarellos, Ricardo; Almirón, Gustavo; Ramos, Raúl.

- VII Encuentro Internacional de Educación. “¿Cómo debería ser la educación del siglo XXI”. Fecha: Abril de 2012 – Noviembre de 2013. Modalidad virtual. Fundación Telefónica. España. Participación en los 9 temas del encuentro durante los 18 meses de duración del encuentro.
- Seminario interdisciplinar LIE-UNLaM. Contó con la participación del Profesor Esteban Nepomnaschy. Octubre de 2013.
- Sesión Inaugural de la Academia Paralímpica. Comité Paralímpico Argentino. ENARD. Fecha: 21 -10 -2013
- Jornada “El artículo científico digital”. Secretaría de Ciencia y Tecnología. UNLaM. Fecha. 15 -10-2013.
- 1er. Congreso Internacional de Responsabilidad Social. Buenos Aires. Fecha: 14-16 – octubre – 2013.
- Pre jornada de investigación y Transferencia. Dto. De Humanidades y Ciencias Sociales. UNLaM. Fecha: 1-10-2013.



- 10° Congreso Argentino y 5° Latinoamericano de Educación Física y Ciencias.

Universidad de La Plata. Fecha: 9-13- Septiembre – 2013.

Presentación de trabajo científico.

Título del trabajo: Indagación respecto de la metodología en la formación del profesorado universitario.

Autores: Javier Nicoletti (Director), Juan Bonazzola; Gustavo Barletta; Raúl Ramos; Almirón Gustavo; Ricardo Alvarellos.

Publicación en Actas del Congreso. ISSN: 1853-7316

- Actividad internacional conjunta con la Universidad de Sevilla. Mesa Internacional. Sede UNLaM. Fecha: 12-06-2013.
- Seminario de Intercambio de Investigaciones Educativas. Laboratorio de Investigación Educativa (LIE). Sede UNLaM. Fecha: 17-04-2013.
- Congreso Internacional da FIEP. Foz de Iguazú. Fecha: 12 al 16 de enero de 2013. Brasil.

Presentación de trabajo científico.



Título del trabajo: Ética e prática profissional na formação de professores.

Compêndio de normas do esporte na república argentina.

Autores: Nicoletti, Javier (Director), Ramos, Raúl, Bonazzola, Juan, Barletta, Gustavo.

- Actividad internacional conjunta con la Universidad Luterana de Brasil. 7-11-2012
- Encuentro de la Red Iberoamericana para el desarrollo de una plataforma tecnológica de soporte a la evaluación de los procesos de formación (RIDEF). Universidad Nacional de Tres de Febrero -UNTREF. Fecha: 5-10-2012.
- Jornada Inter-Cátedra. Dto de Humanidades y Ciencias Sociales. UNLaM. Fecha: 27-09-2012. Contó con la participación del Profesor Jorge Saéz.