



**TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA  
LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE  
FORMACIÓN DOCENTE**

**ARTURO BARRAZA MACÍAS  
DOLORES GURIÉRREZ RICO**

**VIII CONGRESO NACIONAL DE  
INVESTIGACIÓN EDUCATIVA  
NOVIEMBRE DE 2005**

# FORMACIÓN: APROXIMACIÓN CONCEPTUAL



**Proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos, conocimientos, funciones o destrezas que dan lugar a una mejora continuada de los niveles de rendimiento laboral (García, Rubio y Lillo, 2003).**

**Es el conjunto de acciones planificadas de capacitación que facilitan la mejora del desempeño del puesto de trabajo (Guillén y Guil, 1999).**

**La formación Implica relaciones entre las personas. El enfoque clínico de la formación les dirá a los formadores como formar, y les dirá también que estén muy atento a la interacción permanente entre lo que tiene que ver con el orden del deseo, de lo afectivo, del odio, del miedo, de la culpa, de la angustia y también lo que surge del inconsciente y lo que tiene que ver con lo intelectual (Filloux, 1996).**

**PSICOANÁLISIS**

**Implica la adquisición de conocimientos, actitudes y conductas frecuentemente asociados a un campo profesional específico (Alanis, 2000).**

**Cuando se habla de formación se habla de formación profesional, de ponerse en condiciones para ejercer prácticas profesionales. Esto presupone, obviamente, muchas cosas: conocimientos, habilidades, cierta representación del trabajo a realizar, de la profesión que va a ejercerse, la concepción del rol, la imagen del rol que uno va a desempeñar, etc. (Ferry, 1997)**

**La Paideia es la formación en el sentido griego y platónico. Se trata de un proceso de construcción consciente del ser humano que se realiza de la misma manera en que un alfarero trabaja con arcilla. La formación entendida como paideia es, por el lado del educando, un proceso de perfeccionamiento, de desarrollo evolutivo; por el lado del educador, es transmisión de conocimientos, trabajo de modelado, conducción. (Yurén, 2000).**

**Hegel entiende la formación como Bildung (construcción, configuración). La educación entendida como formación (bildung) implica que la persona:**

- **Se apropie de las normas y los órdenes institucionales existentes y los cumpla.**
- **Se apropie de la cultura de su tiempo.**
- **Se configure a sí misma como sujeto en virtud de que crea, recrea o renueva la cultura y los órdenes sociales. (Yurén, 2000).**

## **LA FORMACIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE LOS DIRECTORES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (MORENO, 2005)**

---

- **78% consideran que profesionalidad es sinónimo de formación**
- **39% consideran que instrucción (dar a conocer técnicas de trabajo) es sinónimo de formación.**
- **En la pregunta abierta aparecen los términos: desarrollo profesional, cualificación profesional, capacitación, entrenamiento y traspaso de conocimientos técnicos.**



## **CONSTRUCTO PRÁCTICO-METODOLÓGICO**

---

**La formación docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se ponen en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza-aprendizaje.**

# TIPOS DE FORMACIÓN

---


- **Formación vs. Perfeccionamiento (Moreno, 2005).**
- **Formación inicial vs. Formación continua (Imbernón, 1997 y 1998)**

# **NECESIDADES FORMATIVAS**

---

**La detección de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia.**

**Necesidad formativa =  
desempeño deseado -  
desempeño presente o  
actual**

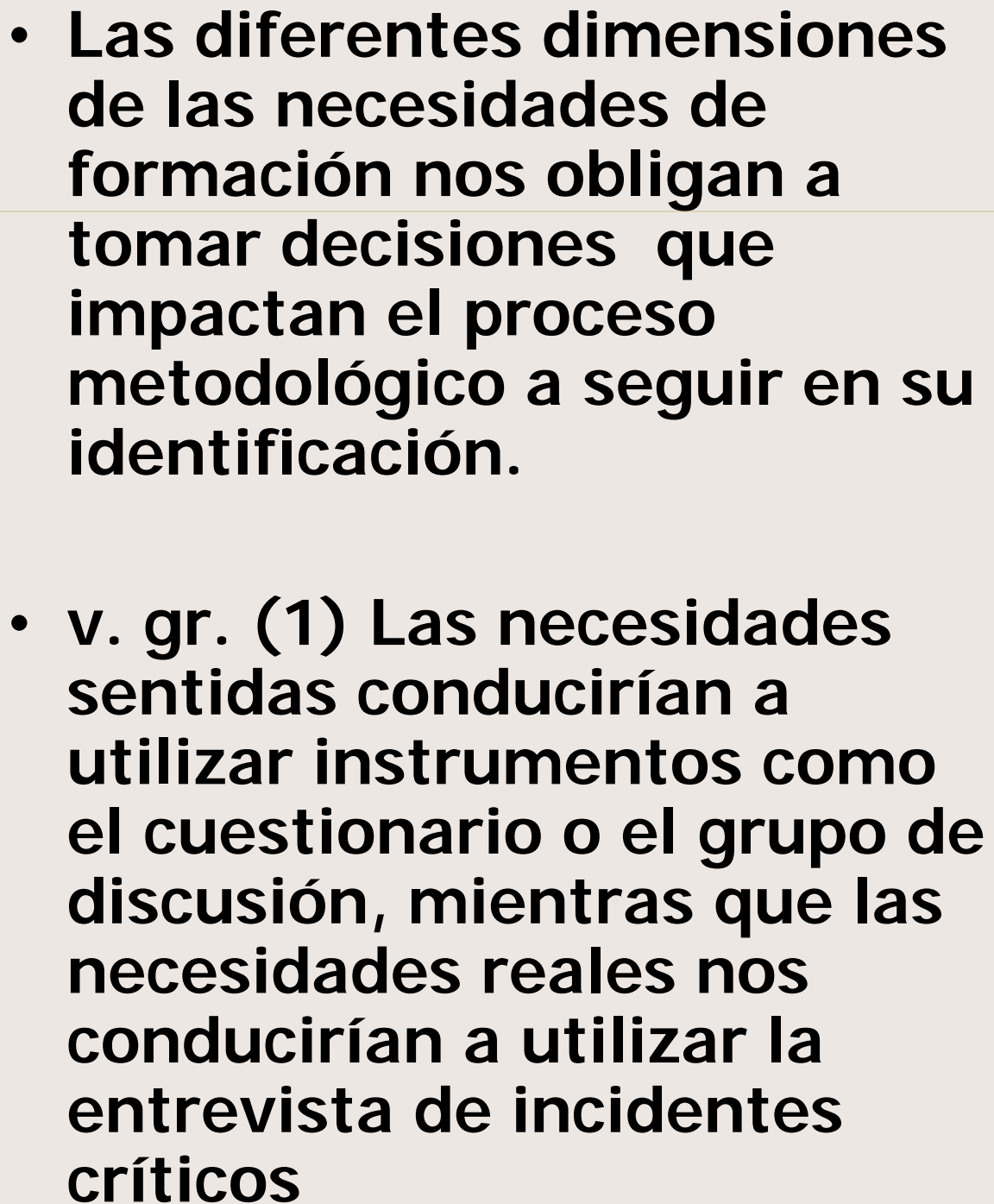
A silver metal spiral binding is visible on the left side of the page, with the wire looping through a series of holes in the paper.


**La detección de necesidades orientadas a la oportunidad, enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apresar todas circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo.**


## **DIMENSIONES DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN**

---

- **Necesidades orientadas a la deficiencia vs. Necesidades orientadas a la oportunidad.**
- **Necesidades reales vs. Necesidades sentidas.**
- **Necesidades derivadas de una lógica inductiva vs. Necesidades derivadas de una lógica deductiva.**


- 
- A graphic of a spiral-bound notebook with a brown cover and a white page. The spiral binding is on the left side. The page contains two bullet points in bold black text.
- **Las diferentes dimensiones de las necesidades de formación nos obligan a tomar decisiones que impactan el proceso metodológico a seguir en su identificación.**
  - **v. gr. (1) Las necesidades sentidas conducirían a utilizar instrumentos como el cuestionario o el grupo de discusión, mientras que las necesidades reales nos conducirían a utilizar la entrevista de incidentes críticos**

- 
- **v. gr. (2) Las necesidades derivadas de una lógica deductiva nos ubicarían en técnicas de corte cuantitativo y nos obligarían a utilizar una teoría, una perspectiva teórica o un modelo teórico de referencia, tal sería el caso del cuestionario.**
  - **v. gr. (3) Las necesidades orientadas a la oportunidad conducirían a utilizar técnicas como el método delphi.**

A silver metal spiral binding is visible on the left side of the page, looping through a series of holes in the paper.


**Las diferentes dimensiones de las necesidades de formación y la repercusión que cada una de ellas tiene en el diseño metodológico utilizado para la detección de las mismas, nos obliga a construir modelos que integren dichas dimensiones, antes de inciar un proceso de investigación.**





**v. gr. Modelo para el estudio de las necesidades formativas en los ámbitos de la innovación educativa (Barraza y Gutiérrez, 2004)**


- **Centrado en las necesidades sentidas por los propios beneficiarios de los procesos de formación (Kaufman, 2000).**

- 
- **De marcha deductiva (Kaufman, 2000) ya que se apoya en la estructura analítica propuesta por ANUIES (2003) que conduce a identificar las dimensiones constitutivas y por ende los ámbitos donde se desarrollan los procesos de innovación.**
  - **Con orientación a la deficiencia (Agut, 2003), ya que se considera el desfase entre el conocimiento que se posee en este momento y el que se debiera poseer según la percepción de los propios encuestados.**

# CUESTIONARIO

---


- **Necesidades orientadas a la deficiencia.**
- **Necesidades sentidas.**
- **Necesidades derivadas de una lógica inductiva.**
- **Necesidades derivadas de una lógica deductiva.**

- 
- **Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir.**
  - **Las preguntas pueden ser abiertas y cerradas; éstas últimas pueden ser dicotomas, multicotómas, con escalamiento tipo lickert, comparación de pares, etc.**

# GRUPO DE DISCUSIÓN


---

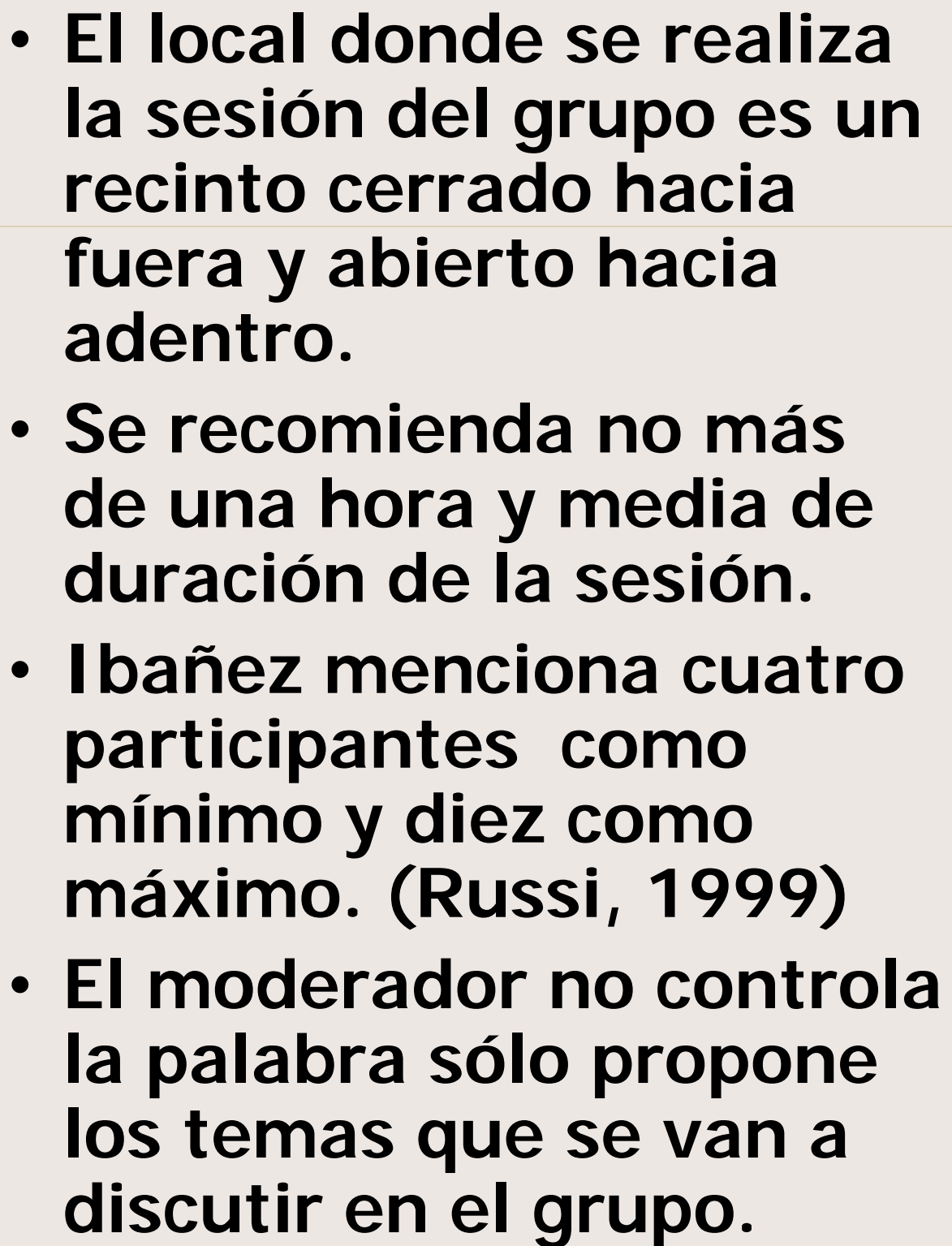
- **Necesidades orientadas a la deficiencia.**
- **Necesidades orientadas a la oportunidad.**
- **Necesidades sentidas.**
- **Necesidades derivadas de una lógica inductiva**



**Jesús Ibañez desarrolló la metodología del Grupo de Discusión desde una perspectiva estructural en la que el investigador opera como un sujeto en proceso - inmerso en su objeto de estudio- (Lara y Rojas, 2002).**

**Se caracteriza por tener un enfoque no directivo, lo que libera el uso de la palabra. Los participantes encuentran en la sesión un espacio abierto para la conversación, en el que se expresa más el habla colectiva que la voz individual.**

- 
- La apertura y la no-directividad son los dispositivos de producción del discurso
  - El microgrupo expresa la estructura del macrogrupo
  - El discurso grupal es la materia prima para el análisis y la interpretación
  - El lenguaje se analiza en su función estructural (no sólo en la referencial)

- 
- A graphic of a spiral-bound notebook with a brown cover and a white page. The spiral binding is on the left side. The page contains a list of four bullet points in bold black text.
- El local donde se realiza la sesión del grupo es un recinto cerrado hacia fuera y abierto hacia adentro.
  - Se recomienda no más de una hora y media de duración de la sesión.
  - Ibañez menciona cuatro participantes como mínimo y diez como máximo. (Russi, 1999)
  - El moderador no controla la palabra sólo propone los temas que se van a discutir en el grupo.




# GRUPO FOCAL

---

- **Necesidades orientadas a la deficiencia.**
- **Necesidades orientadas a la oportunidad.**
- **Necesidades sentidas.**
- **Necesidades derivadas de una lógica inductiva**

**Estrategia de investigación de carácter cualitativo denominada "Focus Group" (Namakforoosh, 2002), o traducida como Grupo de Enfoque (Loera, 2000) o Grupo Focal (Hair, Bus y Otinau, 2004).**

**La investigación con grupos focales es un proceso formalizado de reunir a un grupo pequeño de personas para una discusión espontánea e interactiva de un tema o concepto. Los grupos focales constan de seis a 12 personas, guiadas por uno o dos facilitadores profesionales, llamados moderadores, en una discusión no estructurada que dura entre 90 minutos y dos horas. (Hair, Bus y Otinau, 2004)**

- 
- La entrevista con grupo focal tiene sus orígenes en la evaluación de la respuesta de las audiencias a los programas de radio en 1941 por Robert K. Merton (Lewis, 2004),
  - Algunos estudios requieren que se convoque a varios grupos (de 3-4).
  - Una entrevista con grupo focal debe incluir menos de diez preguntas, a menudo serían alrededor de cinco o seis
  - Las preguntas son no estructuradas o abiertas.


# GRUPO DE DISCUSIÓN VS. GRUPO FOCAL


	<b>GRUPO FOCAL</b>	<b>GRUPO DE DISCUSIÓN</b>
<b>OBJETO DE ESTUDIO</b>	Test de productos comunicativos	Comprensión de los procesos sociales
<b>CONCEPCIÓN DEL LENGUAJE</b>	Las palabras solo son significados	Las palabras implican sentidos más allá de sus significados
<b>JUEGO DE LENGUAJE</b>	Estímulo-respuesta	Conversación
<b>APROXIMACIÓN</b>	Focus	Opening
<b>MODERACIÓN</b>	Directiva	No directiva
<b>UNIDAD DE PRODUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	Individuo	Grupo

# **ENTREVISTA DE INCIDENTE CRÍTICO**

---

- **Necesidades reales.**
- **Necesidades orientadas a la deficiencia.**
- **Necesidades derivadas de una lógica inductiva.**

- 
- A decorative graphic on the left side of the page, resembling a spiral-bound notebook. It features a vertical metal spiral binding on the left edge, with the wire looping through a series of circular holes. The background of the page is a light beige color, framed by a dark brown border.
- **Técnica introducida por Flanagan (1954), es el más antiguo de los procedimientos de análisis de puestos (Martín, Rubio y Lillo 2003).**
  - **El objetivo de esta técnica es determinar, generalmente mediante una entrevista con los trabajadores o sus jefes inmediatos, los llamados incidentes críticos, es decir, aquellos comportamientos laborales que permiten diferenciar entre un rendimiento adecuado o inadecuado.**




**Se pide a la persona que piense en varias situaciones importantes en el trabajo en las que las cosas salieron mal; luego se le pide que describa esas situaciones, narrándolas con todo detalle o respondiendo a preguntas del tipo:**

- ¿qué hizo que llegase a esa situación?**
- ¿quiénes intervinieron?**
- ¿qué pensó usted en esa situación?**
- ¿cuál era su papel?**
- ¿qué hizo usted?**
- ¿qué resultado se produjo?**
- ¿qué conocimientos o habilidades le hubieran permitido lograr un mejor resultado?**

# MÉTODO DELPHI


- Necesidad orientada a la oportunidad.
- Necesidad derivada de una lógica inductiva.






**Consulta a un grupo de expertos en forma individual por medio de la interacción sucesiva de un cuestionario apoyado por los resultados promedio de la ronda anterior a fin de generar convergencia de opiniones.**


**El método DELPHI fue primero diseñada por la RAND CORPORATION en U.S.A. en la década de los años 40 con fines militares. Se originó como un método para obtener opinión de expertos mediante un proceso de comunicación estructurado. (Astigarraga, 2005).**

- 
- 1. ANONIMATO:** no debería haber contacto físico entre los participantes, pero el administrador de la encuesta sí puede identificar a cada participante y sus respuestas.
  - 2. ITERACION:** se pueden manejar tantas rondas como sean necesarias.
  - 3. RETROALIMENTACION CONTROLADA:** los resultados totales de la ronda previa no son entregados a los participantes, sólo una parte seleccionada de la información circula.
  - 4. RESULTADOS ESTADISTICOS:** la respuesta del grupo puede ser presentada estadísticamente (promedios y grado de dispersión).

- 
- 1. La formación del grupo de expertos que diseñará el cuestionario.**

---

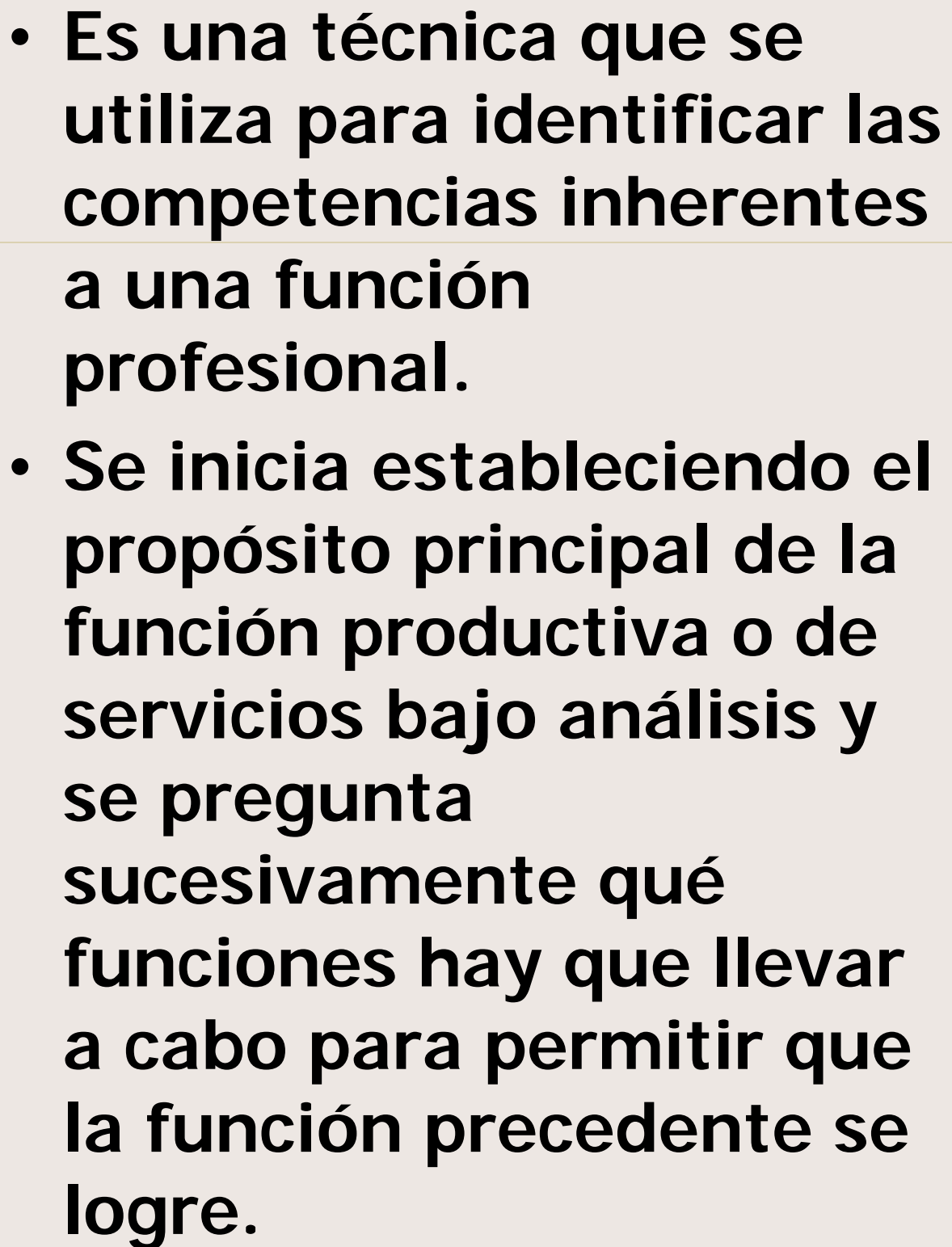
  - 2. La selección de los participantes (expertos y no expertos en el tema específico de la encuesta).**
  - 3. El cuestionario es circulado entre los participantes (Primera Ronda).**
  - 4. Las respuestas son analizadas, pudiendo incluso solicitarse las aclaraciones necesarias a los participantes y se prepara un segundo cuestionario.**


- 
- 5.- El segundo cuestionario es circulado entre los participantes, pudiendo ellos re-evaluar su opinión a la luz de las opiniones de los otros participantes.**
  - 6. Se pueden realizar tantas Rondas como sean necesarias hasta notar que las opiniones se han consolidado.**
  - 7. Finalmente, la información es compendiada y presentada, indicando los valores promedio y su dispersión, y es analizada por grupos de expertos.**

# TALLER DE ANÁLISIS FUNCIONAL

---


- **Necesidades derivadas de una lógica inductiva.**
- **Necesidades sentidas.**
- **Necesidades reales.**

- 
- A graphic of a spiral-bound notebook with a brown cover and a white page. The spiral binding is on the left side. The page contains two bullet points in bold black text.
- **Es una técnica que se utiliza para identificar las competencias inherentes a una función profesional.**
  - **Se inicia estableciendo el propósito principal de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente qué funciones hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre.**

- 
- **La redacción del propósito principal, propósito clave, o función clave de la empresa, se suele elaborar siguiendo la estructura:**

**Verbo + Objeto + Condición**


- **El resultado del análisis se expresa mediante un mapa funcional o árbol de funciones (función clave, funciones principales, funciones básicas y Subfunciones.**

- 
- **El análisis funcional se aplica de lo general a lo particular.**

---

  - **El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas**
  - **El proceso de desagregación (desglose) de las funciones se hace siguiendo la lógica de causa-efecto**
  - **Debe cuidarse a lo largo de la elaboración del mapa funcional, la relación entre las funciones y el propósito clave**



- 
- **Identificar al grupo de expertos.**

---

  - **Informar al grupo de expertos.**
  - **Determinar el propósito fundamental.**
  - **Elaborar el mapa funcional.**

## LISTA DE REFERENCIAS

- Alanis Huerta Antonio (2000), *Formación de formadores*, México, Trillas.
- Agut Nieto Sonia (2003), *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional*, en URL: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- Astigarraga Eneko (2005), *Método Delphi*, disponible en [http://www.codesyntax.com/prospectiva/Metodo\\_delphi.pdf](http://www.codesyntax.com/prospectiva/Metodo_delphi.pdf).
- Barraza Macías Arturo y Gutiérrez Rico Dolores (2004), *Las necesidades formativas en los ámbitos de la innovación educativa*, disponible en URL: [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- Ferry Gilles (1997), *Pedagogía de la formación*, Buenos aires, Argentina, Novedades Educativas-Universidad de Buenos Aires.

▪ Filloux Jean Claude (1996), *Intersubjetividad y formación*, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Novedades Educativas/Universidad de Buenos Aires.

Fletcher Shirley (2000), *Diseño de capacitación basada en competencias laborales*, México, Panorama.


García Jesús Martín, Rubio Valdehita Susana y Lillo Jover Julio (2003), *Qué es la psicología del trabajo*, Madrid, España, Biblioteca Nueva.

Gullén Gestoso Carlos y Guil Bozal Rocío (1999), *Psicología del trabajo para relaciones laborales*, Madrid, España, Mc Graw Hill.

Hair Joseph F. Jr., Robert P. Bush y David J. Ortinau (2004), *Investigación de mercados*, México, Mc Graw Hill.

Imbernón Francisco (1997), *La formación del profesorado*, Barcelona, España, Paidós.

- Imbernón Francisco (1998), *La formación y el desarrollo profesional del profesorado, hacia una nueva cultura profesional*, Barcelona, España, Grao.
- Kaufman Roger A. (2000), *Planificación de los sistemas educativos*, México, Trillas.
- Lara Guido y Soledad Rojas (2002), *La investigación cualitativa en la campaña presidencia de Vicente Fox*, Revista Razón y Palabra, No. 29, Disponibel en internet.
- Lewis Melinda (2004), *Focus Group Interviews in qualitative research: a review of the literature*, disponible en : <http://www.scu.edu.au/schools/gcm/ar/arr/arrow/rlewis.html>
- Loera Varela Armando (2000), *Los grupos de enfoque en la investigación educativa*, disponible en URL: <http://www.reduc.cl/aula/genfoque.pdf>. (2004)
- Moreno Palomares Aurelio (2005), *El Concepto de formación*, disponible en <http://www.paneldecomunicacion.net/aurelio/articulos/concepto.PDF>

- 
- **Namakforoosh Mamad Naghi (2002), *Metodología de la investigación*, México, Limusa.**
  - **Russi Alzaga Bernardo (1999), "Grupos de discusión. De la investigación social a la investigación reflexiva", en *Técnicas de Investigación en sociedad, cultura y comunicación*, de Jesús Galindo Cázares (Coordinador), México, Addison, Wesley y Longman.**
  - **Yurén Camarena María Teresa (2000), *Formación y puesta a distancia*, México, Paidós Educador.**