

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO ACADÉMICO DE PROGRAMAS DE MAESTRÍA EN LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL**CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO ACADÉMICO DE PROGRAMAS DE MAESTRÍA**AUTOR: Ulises Mestre Gómez¹Luis Santiago Quiroz Fernández²Jimmy Manuel Zambrano Acosta³DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: umestre@ult.edu.cu

Fecha de recepción: 27 - 05 - 2015

Fecha de aceptación: 21 - 07 - 2015

RESUMEN

Los programas de educación con una baja componente de presencialidad tienen una gran demanda en los momentos actuales a nivel mundial, sobre todo en lo que respecta a la educación de postgrado. La proliferación de acciones de capacitación tanto presenciales, como a distancia y con apoyo de medios telemáticos requiere de conocer, de manera dinámica, cómo se reflejan las mismas en los destinatarios de los programas, es decir, demandan de la evaluación de su impacto académico. El trabajo se desarrolló a partir de la necesidad de conocer la repercusión, que en los profesionales del territorio, que tienen los programas de postgrado que se desarrollan en la modalidad semipresencial en la Universidad de Las Tunas. Se aportan los criterios a tomar en consideración en el diseño de procedimientos para la evaluación del impacto académico de los programas de educación de postgrado a distancia y se ofrece el instrumento elaborado al efecto para el Programa de Maestría en Didáctica de la Educación Superior, el cual ha sido adoptado por las Maestrías en Dirección y en Desarrollo Cultural Comunitario de la propia universidad.

PALABRAS CLAVE: semipresencialidad; impacto académico; educación de postgrado; acciones de capacitación: procedimiento para la evaluación

CRITERIA FOR EVALUATION OF ACADEMIC IMPACT OF MASTER DEGREE PROGRAMS IN BLENDED LEARNING**ABSTRACT**

¹ Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Titular. Miembro del Pleno de la Junta de Acreditación Nacional. Coordinador de Evento y Publicaciones del Centro de Estudios de Didáctica de la Universidad de Las Tunas. Las Tunas, Cuba.

² Magíster en Administración Ambiental, Universidad de Guayaquil; Ingeniero Civil, Universidad Técnica de Manabí. Aspirante a Doctor en Ciencias por la Universidad Tecnológica de La Habana. Ha trabajado como Coordinador Estratégico de Educación Superior. Docente de la Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. E-mail: lquiroz@utm.edu.ec

³ Magister en Investigación y Gestión de Proyectos Universidad Técnica de Manabí. Ingeniero Zootecnista de la Universidad Técnica de Manabí. Aspirante a Doctor en Ciencias Pedagógicas por Universidad de la Habana. Cuba. Profesor Investigador Principal a Tiempo Completo de la Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación y Coordinador del Instituto de Postgrado de la Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. E-mail: jzambrano@utm.edu.ec

Education programs with low component of presence are in great demand at the present time worldwide, especially in regard to graduate education. The proliferation of training actions both in classroom and at distance and with the support of electronic means require to measure, dynamically, how are reflected them in targeted students, ie, require the assessment of their academic impact. This work was developed from the need to know the impact, in professionals from the region, that have graduate programs that are developed in a blended format at the University of Las Tunas. There are presented criteria to consider in the design of procedures for evaluating the academic impact of blended graduate education programs and also it is provided the instrument developed for this purpose for the Master Programs in Teaching in Higher Education, which has been adopted by the Masters in Management and in Community Cultural Development of the same university.

KEYWORDS: blended learning; academic impact; graduate education; training activities: assessment procedure.

INTRODUCCIÓN

La educación a distancia ha sido tema de estudio de interés creciente en los últimos veinte años, debido, entre otros factores, al crecimiento demográfico y a los cambios acelerados en la tecnología y el nuevo entorno internacional. En ese lapso hemos pasado, en mayor o menor grado, de una educación tradicional, escolarizada, cerrada, de limitado acceso y por un período determinado, a una educación moderna, abierta, a distancia, sin restricciones de acceso, continua y para toda la vida. Lo anterior implica nuevas formas de enseñar y de aprender, formas que implican importantes cambios tanto para los directivos como para los docentes y, aún más, para el propio sistema educativo.

Los programas de educación con una baja componente de presencialidad tienen una gran demanda en los momentos actuales a nivel mundial, sobre todo en lo que respecta a la educación de postgrado. Las razones son múltiples, entre ellas podemos mencionar:

- La escasa disponibilidad de tiempo de los profesionales quienes, en ocasiones, se desempeñan en más de un puesto de trabajo.
- La flexibilidad que le aporta a dichos programas el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, lo cual permite adecuarse a diversos contextos formativos.
- La posibilidad de dar respuesta a un elevado número de interesados, independientemente de su ubicación geográfica.

La proliferación de acciones de capacitación a distancia por medios telemáticos requiere de conocer, de manera dinámica, cómo se reflejan las mismas en los destinatarios de los programas, es decir, la evaluación de su impacto académico.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto es que se plantea la necesidad de conocer la repercusión, en los profesionales del territorio, que tienen los programas de postgrado que se desarrollan de con un alta componente de semipresencialidad en la Universidad de Las Tunas.

DESARROLLO

Bajo la denominación de evaluación de impacto se entiende el proceso evaluativo orientado a medir los resultados de las intervenciones, en cantidad, calidad y extensión según las reglas preestablecidas.

La medida de los resultados, característica principal de la evaluación de impacto, permite comparar el grado de realización alcanzado con el grado de realización deseado. Compara, de esta forma, la planeación con el resultado de la ejecución.

La evaluación de impacto abarca todos los efectos secundarios a la planeación y a la ejecución: específicos y globales; buscados (según los objetivos) o no; positivos, negativos o neutros; directos o indirectos (la puesta en marcha del programa puede generar por sí misma efectos sobre los directamente involucrados, hasta la sociedad toda.

El impacto de un programa formativo puede ser clasificado en función de su objeto:

- impacto en el conocimiento,
- impacto económico e
- impacto social.

Dado a que nuestro campo de acción es la evaluación de impacto académico nos restringiremos al primer ítem, sin desconocer que toda acción formativa, debe tener una repercusión, tanto en lo económico, como en lo social.

Variables que caracterizan el impacto académico de programas educativos.

En el proceso de evaluación el evaluador es quien formula unas preguntas evaluativas que dan lugar a la definición de los objetivos de la evaluación. Los objetivos de evaluación pueden estar referidos al comportamiento de la organización frente a la ejecución del programa, a los productos, efectos, resultados o impacto. Además de la formulación de unas preguntas u objetivos de evaluación, debe existir una delimitación temporal del objeto de evaluación. O sea, es el evaluador quien define el periodo de vida del programa que se quiere evaluar. Pueden evaluarse todas las etapas del programa o algunas de ellas y, finalmente, se debe hacer una delimitación espacial, especialmente cuando se trata de un mismo programa ejecutado en diferentes espacios geográficos o institucionales o con diferentes tipos de usuarios o poblaciones.

El diseño de una evaluación comprende: la determinación de las unidades de observación, las unidades de análisis, los instrumentos de recolección de información, definición del tipo de evaluación, el diseño, el procesamiento e

interpretación de la información. Las unidades de observación son las variables, categorías, asuntos o componentes que deben ser medidos.

Los objetivos o preguntas de evaluación contienen las variables que deben ser observadas o medidas. Para medir una variable es necesario traducirla a indicadores. La construcción de indicadores es, tal vez, una de las tareas más complejas de la evaluación.

La evaluación de un programa demanda la construcción y validación de indicadores particulares que van a depender de los objetivos del programa que se quiere evaluar, de su enfoque teórico, de la población usuaria del programa, de los propósitos de la evaluación.

Las variables se pueden clasificar en cuantitativas y cualitativas: las variables cuantitativas son las que pueden ser medidas numéricamente y, por lo tanto, los hechos estudiados se distribuyen a lo largo de una escala. Se clasifican, a su vez en continuas y discontinuas:

1. las continuas son aquellas cuya escala de medición se divide infinitamente
2. las discontinuas (o discretas) se miden sobre una escala de valores que se corresponde a un número finito o limitado.

Por su parte, las variables cualitativas, reflejan más la calidad que la medida.

Independientemente de que sean cuantitativas o cualitativas, existe otra taxonomía de las variables, que se sintetiza en la tabla siguiente:

Tabla 1. Tipos de variables para la evaluación de un programa.

Tipos de Variables	Características
Variables Contextuales	– Modulan la interpretación de la Evaluación del Programa teniendo en cuenta la situación en que se inserta. – Explican la situación, el ambiente en que se realiza el Programa. (Ejemplos: oferta de Programas de Formación, personal capacitado en esa área...)
Variables de Entrada	– Describen y explican los medios que están a disposición en la realización del Programa. (Ejemplos: las infraestructuras, materiales, costes del Programa, tipo de alumnos/as...)
Variables de Proceso	– Relativas al desarrollo del Programa evaluado. (Ejemplos: la organización interna del Programa, los materiales didácticos, la metodología didáctica...)

VARIABLES DE PRODUCTO	- Ponen de manifiesto el logro de los objetivos del Programa. (Ejemplos: el nivel de capacitación final de los alumnos, la inserción laboral,...)
-----------------------	---

En este trabajo se tratarán, con mayor profundidad, las variables de producto y las de proceso.

La medida del impacto en los programas de capacitación se evalúa en los beneficiarios, en el grupo de control, en el gobierno, en los empresarios y en los ejecutores

El impacto se mide sobre:

1) *Los jóvenes*: Según incremento del bienestar, compuesto por empleo, ingresos y rol ciudadano.

2) *El gobierno*: Según la promulgación o generación de definiciones en políticas cristalinas en formación, capacitación y empleo, Acordes a las condiciones sociales. Estas definiciones incluyen: Legislación, oficinas públicas especializadas, préstamos internacionales y normas de calidad de los cursos.

3) *Los empresarios*: Según valoración del compromiso y la participación en la creación de organismos by o tripartitos de consulta; producción de normas de calidad (la orientación de la pasantía según la demanda y el mercado de trabajo, el nivel técnico, la evaluación interna de la pasantía) y el grado de reclutamiento de los beneficiarios como mano de obra en la empresa.

4) *Las Entidades de Capacitación Adjudicatarias (ECAS)*: Según Sustentabilidad (antecedentes en otras ejecuciones); nivel de Calidad (según nuevos currículos, evaluación interna, formación docente); articulaciones verticales y horizontales.

La evaluación de impacto puede realizarse en distintos momentos, como se recoge en la tabla 2.

Tabla 2. Clasificación de la evaluación de acuerdo con el momento de realización.

Tipo de evaluación	Características
EX ANTE	Se cumple antes del inicio de la ejecución. Se evalúan el contexto socioeconómico e Institucional; los problemas Identificados; las necesidades detectadas; la población objetivo; los insumos; las estrategias de acción.
INTRA	Se desarrolla durante la ejecución del programa. Se evalúan las actividades del proceso mientras estas se están desarrollando, identificando los aciertos, los errores, las dificultades.
POST	Se corresponde con la finalización inmediata de la ejecución del proyecto, detectando, registrando y analizando los resultados tempranos.
EX POST	Se realiza tiempo después (meses o años) de concluida la

	ejecución. Evalúa los resultados mediatos y alejados, consolidados en el tiempo.
--	--

Es nuestro criterio que el momento más importante del proceso de evaluación es el *INTRA* ya que permite una retroalimentación de la efectividad del programa de que se trate y posibilita la toma de decisiones para perfeccionar su desarrollo y resolver dificultades.

Indicadores de impacto académico.

Considerando que los criterios de Evaluación expresan las características que se esperan de un producto, servicio, de un proceso... entonces los indicadores serán las medidas necesarias para verificar la existencia y el grado de presencia de los criterios de calidad, suministrando una información significativa, una prueba, una señal del criterio evaluado. El indicador de calidad tiene que ser representativo de ese criterio de calidad, objetivo y observable.

Un indicador puede corresponder directamente a una sola variable o puede corresponder a un conjunto de variables y en este último caso, podría decirse que el indicador es general y deviene de la combinación de indicadores particulares, por ejemplo, las preguntas del Cuestionario relativas a diversos aspectos concretos del Programa de Formación. Asimismo, para que una variable pueda ser entendida como indicador en la Evaluación de algún fenómeno es preciso que esté descrito, aunque sea básicamente, su relación con el fenómeno evaluado. Además se mejora la información que ofrece un indicador si se decide adecuadamente el número de medidas y los momentos en que se toman. Si el indicador es usual en la Evaluación de Programas podremos interpretar una sola medida del indicador, sin embargo, siempre se obtiene mayor información si se estructura la medición del indicador en diferentes momentos significativos.

Hay consenso en que existen cuatro indicadores de logro:

- Indicadores de impacto. Logros a largo plazo, contribuyen al cumplimiento de la misión de la organización.
- Indicadores de efecto. Logros a mediano plazo, contribuyen al cumplimiento de los objetivos programáticos en una región específica.
- Indicadores de resultado. Logros a corto plazo, contribuyen a resolver las necesidades y problemas del grupo.
- Indicadores de producto. Logros del inmediato plazo, contribuyen al cumplimiento de los objetivos específicos del proyecto social.

En nuestro estudio centraremos la atención en los indicadores de resultado y de producto.

Con base en los análisis propuestos por diversas organizaciones internacionales es posible determinar dos grandes modelos de indicadores:

- Uno, de carácter cuantitativo, que se basa en la infraestructura de redes:

acceso, tipos de usuarios, frecuencia y tiempo de conexión, anchura de banda, sitios Web visitados, comercio electrónico.

- Y otro, cualitativo, que toma en cuenta a las personas y sus acciones, las interrelaciones entre los propios usuarios por medio de las nuevas tecnologías digitales, electrónicas e informacionales.

En general, los modelos proponen un análisis de la dotación de infraestructura y acceso a Internet, la creación de redes y la adaptación a los sistemas por parte de la población. Los productos (indicadores) se pueden caracterizar según:

- Eficacia: medida de los logros en un tiempo determinado;
- Eficiencia: medida de los logros en un tiempo determinado, según los recursos utilizados;
- Cobertura: proporción entre los jóvenes que accedieron al programa y el total de jóvenes carenciados y en situación de desempleo;
- Pertinencia: grado de satisfacción de las necesidades específicas de los jóvenes beneficiarios;
- Adecuación: correlación entre los objetivos y los recursos disponibles;
- Coherencia: grado de correspondencia entre los objetivos y los dispositivos;
- Imputabilidad: medida de causalidad o de fuerte asociación entre los dispositivos y los resultados.

De la revisión realizada, se escogió, para la evaluación del impacto de la capacitación en la organización cuatro niveles fundamentales, que son los siguientes:

Nivel 1: Satisfacción. Pretende obtener información de los directivos durante y al finalizar una acción concreta de capacitación, tales como criterios sobre las actividades del programa, los métodos empleados, los recursos, la comprensión, la aplicabilidad. Los resultados darán medidas para evaluar la determinación de necesidades, la acción y a los formadores pudiéndose obtener sugerencias de mejora y datos cuantitativos para los jefes.

Nivel 2: Aprendizaje. Permite conocer la efectividad de los directivos, las del binomio directivo -profesor y el cumplimiento de los objetivos propuestos. La medición del aprendizaje logrado en el campo de lo cognitivo, las habilidades y/o las actitudes. El nivel está diseñado para que la evaluación la realice el organismo capacitador. Para ampliar la información sobre este nivel se realiza una entrevista semi-estructurada a los profesores del curso encaminada a obtener una valoración del mismo, con un cuestionario generalmente poco extenso a cumplimentar. Además se puede utilizar la encuesta para calcular el nivel de aprendizaje según el criterio de los estudiantes.

Nivel 3: Desempeño en el Puesto. Al realizar la evaluación sobre la aplicación de lo aprendido se efectúan análisis sobre el empleo de lo aprendido en el puesto y su impacto en el entorno inmediato partiendo de algunas condiciones indispensables relacionadas con el individuo que se capacita (deseo de cambiar y saber hacer), el clima laboral y el sistema de estimulación. Es necesario dejar transcurrir un período de tiempo después de concluida la acción de capacitación.

Nivel 4: Análisis Económico. Permite cuantificar los beneficios obtenidos con lo aprendido, teniendo en cuenta el principio de que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos constituye una inversión y no un costo y que la evaluación del impacto de esta se expresa tanto cualitativa como cuantitativamente, tomando como base transformaciones que se originan en el proceso de producción o servicios.

Escala de medición de los indicadores de impacto académico.

En la literatura revisada no se encuentra homogeneidad en cuanto a la ponderación de los indicadores, lo cual es comprensible, puesto que siempre subsiste un factor subjetivo en su selección e importancia relativa.

Desde nuestro punto de vista, los más significativos serán, en orden de prioridad, los del nivel 3, 2, 1 y 4. El desempeño en el puesto de trabajo es el supraobjetivo de cualquier proceso de capacitación, por cuanto es el ámbito en que se exteriorizan los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas. El aspecto económico, en nuestro contexto, es el menos importante, por un lado porque la educación en nuestro país es totalmente gratuita a todos los niveles y por el otro porque la superación profesional se encuentra dentro del objeto social de las instituciones de educación superior cubanas. El elemento satisfacción será relevante, en tanto refleje el cumplimiento de las aspiraciones del profesional al matricular determinado curso, siempre que las mismas se correspondan con sus necesidades profesionales.

Procedimiento para la evaluación del impacto académico de los programas de educación a distancia que se desarrollan en la Universidad de Las Tunas

Para evaluar el impacto académico de los programas a distancia se utilizarán dos variables que se van a dividir en tres niveles. Un primer nivel donde se va a tratar la variable proceso y un segundo y tercer nivel donde se va a trabajar con la variable producto. (ver el instrumento diseñado en el Anexo).

Tipo de variable	Variable	Indicadores
Variable proceso	Nivel1: Satisfacción	Cumplimiento de los objetivos (del programa y del estudiante)
		Calidad del programa (desde el profesor y desde el

		estudiante)
Variable producto	Nivel2: Aprendizaje	Conocimientos adquiridos
		Habilidades desarrolladas
	Nivel3: Desempeño	Actitud ante el trabajo
		Destreza en el puesto de trabajo

Variable (1): Satisfacción (20 puntos)

Indicadores	Valor
Cumplimiento de los objetivos (del programa y del estudiante)	10
Calidad del programa (desde el profesor y desde el estudiante)	10

Variable (2): Aprendizaje (30 puntos)

Indicadores	Valor
Conocimientos adquiridos	10
Habilidades desarrolladas	20

Variable (3): Desempeño (50 puntos)

Indicadores	Valor
Actitud ante el trabajo	25
Destreza en el puesto de trabajo	25

CONCLUSIONES

Mediante un proceso de análisis-síntesis de buenas prácticas en cuanto al desarrollo y evaluación de programas de formación académica se llegó a seleccionar las variables pertinentes, para la medición de impacto académico en el contexto cubano actual, las cuales son: Desempeño, Aprendizaje y Satisfacción.

Para cada variable fueron seleccionados indicadores que permitieron operacionalizar un procedimiento para la evaluación de impacto académico de programas de educación de postgrado con cierto grado de semipresencialidad.

Con el diseño del procedimiento para la evaluación de impacto académico de los programas de educación a distancia que se desarrollan en la Universidad de Las Tunas, se contribuye al logro del conocimiento de la repercusión que tiene, en los profesionales del territorio, la formación de postgrado que se desarrolla con el apoyo de las tecnologías de la información y la comunicación.

BIBLIOGRAFÍA

Cabrera, J.A. (2003). Seguimiento y evaluación de la capacitación y su impacto en el desempeño individual y organizacional. Artículo en soporte magnético. Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez".

Ortiz, F. y otros. (2003). Análisis de los indicadores más frecuentes para medir el impacto de la capacitación de los directivos (Universidad de Pinar del Río). Ponencia presentada en Evento sobre la Evaluación de Impacto de la capacitación, Matanzas, Cuba.

Rabaza, F. y otros. (2003). La medición del impacto de la capacitación: El caso de un Diplomado. (Filial Universitaria "Jesús Montané Oropeza". Isla de la Juventud). Ponencia presentada en Evento sobre la Evaluación de Impacto de la capacitación, Matanzas, Cuba.

ANEXO.

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO ACADÉMICO DEL PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Estimad@ Maestr@:

Estamos evaluando el desarrollo de la edición culminada de nuestro Programa de Maestría y, por tal razón, agradeceremos que valore, de la manera más objetiva posible, los siguientes aspectos: *(Debe marcar con una X la casilla correspondiente)*

Variable (1): Satisfacción personal

Indicadores	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1.1 ¿En qué medida considera que se cumplieron los objetivos del programa cursado?					
1.2 ¿En qué medida considera cumplidas sus expectativas al matricular el programa?					
1.3 ¿En cuánto considera que el contenido del programa recibido se correspondió con sus necesidades de formación?					
1.4 ¿En cuánto motivó su permanencia en el programa el desempeño del claustro?					
1.5 Respecto a la metodología empleada valore los siguientes elementos:	Muy mal	Mal	Regular	Bien	Muy bien
<i>1.5.1 Respuesta a la generalidad de los intereses de los maestrantes</i>					
<i>1.5.2 Tratamiento a las diferencias individuales de los maestrantes</i>					
<i>1.5.3 Estimulación de la autonomía en el aprendizaje de los maestrantes</i>					
<i>1.5.4 Coordinación del trabajo en equipo de los maestrantes</i>					

1.5.5 Accesibilidad de la información bibliográfica ofrecida					
1.5.6 Posibilidad de contacto frecuente entre docentes y maestrantes					
1.5.7 Colaboración entre docentes y maestrantes					
1.5.8 Contribución del tutor al avance del trabajo de investigación					

Variable (2): Aprendizaje

Indicadores	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
2.1 ¿Cuánto contribuyó el programa al desarrollo de sus habilidades docentes?					
2.2 ¿En qué medida se siente capaz de asesorar a sus colegas en la dirección del proceso docente-educativo?					
2.3 ¿En cuánto aportó cada uno de los siguientes cursos del programa a sus conocimientos en el área pedagógica?	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
2.3.1 Fundamentos de Didáctica de la Educación Superior					
2.3.2 Aplicación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación al Campo Educativo					
2.3.3 Dinámica del Proceso Docente – Educativo					
2.3.4 Paradigmas de la Psicología en el Campo Educativo					
2.3.5 Teoría y Práctica del Diseño Curricular					
2.3.6 Metodología de la Investigación Pedagógica y Social					
2.3.7 Relaciones Ciencia – Tecnología - Sociedad					
2.3.8 Gestión de Proyectos de Investigación					
2.3.9 Estadística Aplicada a la Investigación Educacional					
2.3.10 Fundamentos Psicológicos del Proceso Docente Educativo					
2.3.11 Sociología de la Educación					
2.3.12 Problemas Psicopedagógicos del Aprendizaje					

Variable (3): Desempeño profesional

Indicadores	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
3.1 Valore cuánto mejoró su actitud ante el trabajo el haber cursado el programa					
3.2 ¿En qué medida aumentó su destreza en el puesto de trabajo?					
3.3 ¿En qué medida el programa influyó en el incremento de su producción intelectual?					
3.4 ¿En qué medida atribuye su ascenso de categoría docente a los resultados del programa?					
3.5 ¿En qué medida ha escalado de puesto de trabajo luego de haber cursado el programa?					
3.6 ¿En cuánto ha contribuido el haber cursado el programa a incrementar su prestigio profesional?					

Muchas gracias por el tiempo dedicado.