

FORMACIÓN DEL PROFESORADO DOCENTE INVESTIGADOR

(EN LAS UNIVERSIDADES
DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

María del Carmen Chamorro Plaza
Jesús Arriaga García de Andoain
Eva Icarán Francisco
Ana Cristina Mingorance Arnáiz
Antonio Peleteiro Fernández
María Jesús Rosado Millán



Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva
de las Universidades de Madrid

FORMACIÓN DEL PROFESORADO DOCENTE INVESTIGADOR

(EN LAS UNIVERSIDADES
DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

María del Carmen Chamorro Plaza
Jesús Arriaga García de Andoain
Eva Icarán Francisco
Ana Cristina Mingorance Arnáiz
Antonio Peleteiro Fernández
María Jesús Rosado Millán



Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva
de las Universidades de Madrid

Imprime
BOCM

ISBN: 978-84-451-3195-4
Depósito legal: M-53.150-2008

Índice

1. Introducción	5
2. Metodología de trabajo	11
2.1. Objeto del estudio	14
2.2. Universo de estudio y unidad de análisis	14
2.3. Hipótesis de trabajo de campo	15
2.4. Instrumentos de medida y trabajo de campo	15
2.5. Desarrollo del trabajo	16
2.6. Análisis de la información	17
3. Datos estructurales de las universidades madrileñas	19
3.1. Datos de titulaciones	22
3.2. Datos de alumnado	23
3.3. Datos de profesorado	24
3.4. Número de campus	25
4. Análisis de los programas de formación del profesorado de las universidades de Madrid	27
4.1. Las unidades de formación: diseño de los planes de formación	29
4.2. Contenido y características de la oferta formativa ...	33
4.3. Profesorado formado	40
4.4. Valoración y evaluación de la formación	46
4.5. Acciones formativas complementarias	49
4.6. Las inversiones en formación de las universidades madrileñas	50
5. Los profesores y la formación: análisis de las demandas de formación	51
5.1. Datos de contexto	53
5.2. Características técnicas del estudio de demanda ...	54
5.3. Resultados del estudio	57
5.3.1. Aspectos que deberían contener los planes de formación	58
5.3.2. Opinión sobre las experiencias de las acciones formativas en las que se ha participado	63
5.3.3. Acciones de mejora sugeridas por el profesorado	68

6. Análisis comparativo entre los datos de la oferta y de la demanda	71
7. Conclusiones	77
8. Propuestas de futuro	83
Anexos	89
Anexo I. Composición de la Comisión de Estudio	91
Anexo II. Cuestionario de la oferta	95
Anexo III. Grupos de discusión	109
Anexo IV. Cuestionario de demanda (CDD)	113

1. Introducción

La decisión de la Unión Europea de construir un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que permita la compatibilidad de los sistemas educativos universitarios de los diferentes países que constituyen la Unión, toma cuerpo a partir de la **Declaración de Bolonia**, firmada el 19 de junio de 1999 por los Ministros con competencias en Educación Superior de 29 países europeos.

El EEES supone un reto para la educación universitaria de los países incluidos en el mismo, que requiere la adaptación de sus sistemas educativos a la nueva filosofía basada en el concepto de “aprendizaje a lo largo de la vida” y de una extensión del desarrollo de la persona que incluye, no sólo la adquisición de los conocimientos relativos a una materia determinada, sino la formación integral.

El “aprendizaje a lo largo de la vida” hace hincapié en dos aspectos: por un lado, en la formación continua de cualquier persona, que va más allá de la etapa de actividad profesional y, por otro, en el aprendizaje global que incluye, contenidos concretos relativos a una materia determinada, y contenidos transversales como son los relativos a la capacidad de relación, de adaptación a los cambios o de comprensión de los fenómenos sociales.

El mensaje de la Comisión Europea de Educación y Formación, es que los sistemas tradicionales deben transformarse para ser mucho más abiertos y flexibles, de tal forma que los ciudadanos puedan disponer de canales de aprendizaje individuales acordes a sus necesidades e intereses y, por tanto, gozar de la ventaja de la igualdad de oportunidades a lo largo de la vida.¹

En este sentido se pronuncia la resolución del Consejo de 27 de junio de 2002 sobre “aprendizaje a lo largo de la vida”, aparecido en el diario oficial de las Comunidades Europeas, resolución que parte de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, cuyo artículo 14 establece que “todos tienen derecho a la educación y a tener acceso a una formación continua y vocacional”, al incluir las habilidades de adaptación a través de la formación como uno de los temas principales dentro de las estrategias de empleo.²

Ello supone que “el paso de una docencia basada en la enseñanza a una basada en el aprendizaje es el reto principal de la formación del profesorado ya que implica dar una orientación diferente a su función, convertirlo en el profesional del aprendizaje, en lugar del especialista que conoce bien un tema y sabe explicarlo, dejando la función de aprender como tarea exclusiva del alumno”.³

El “aprendizaje a lo largo de la vida” podría definirse como un proceso de formación permanente, que capacita a los individuos para adquirir y poner al día conocimientos, habilidades y competencias en diferentes etapas y momentos de su vida y en distintos entornos de aprendizaje (formales, no-formales e informales). Contribuye a mejorar las oportunidades de los ciudadanos de acuerdo a sus aspiraciones y capacidades, y por tanto a su desarrollo personal, social y profesional.⁴

¹ EDUCATION AND TRAINING EUROPEAN COMMISSION. Consulta realizada el 15 de enero de 2008. Disponible en: < http://ec.europa.eu/education/policies/III/III_en.html >

² DIARIO OFICIAL COMUNIDADES EUROPEAS COUNCIL RESOLUTION of 27 June 2002 on lifelong learning (2002/C 163/01). Consulta realizada el 15 de enero de 2008. Disponible en: < http://europa.eu/eur-lex/pr/en/oj/dat/2002/c_163/c_16320020709en00010003.pdf >

³ Revista Electrónica Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información. <http://www.usal.es/teoriaeducacion> Vol. 8. Nº 1. Mayo 2007. consulta realizada el 15 de enero de 2008. Disponible en: < http://www.usal.es/~ofeees/ARTICULOS/n8_01_balague_puxan%5B1%5D.pdf >

⁴ E-learning factors. A lifelong learning challenge inside the European Space for Higher Education framework. José Antonio Cieza, Director del Servicio de Cursos Extraordinarios y Formación Continua. Universidad de Salamanca. Consulta realizada el 15 de enero de 2008. Disponible en: jacg@usal.es
<http://ftp.informatik.rwth-aachen.de/Publications/CEUR-WS/Vol-186/01.pdf>

En este entorno, los programas de formación del profesorado universitario cobran especial importancia en las políticas y estrategias de las universidades.

Los programas de formación del personal docente e investigador no son algo novedoso para las universidades. Forman parte de su tradición, con independencia de su tamaño o especialidad. Otra cosa es la evolución de los mismos, que requiere alinear los programas formativos a los nuevos requisitos y, por otro, perfilarlos para su acreditación.⁵

El proceso de construcción del EEES ha avanzado ya lo suficiente como para poder afirmar que no se trata de un proyecto inalcanzable; por el contrario la Unión Europea ha dado pasos en sus diferentes reuniones de la Sorbona (1998)⁶, Bolonia (1999)⁷, Praga (2001)⁸, Berlín (2003)⁹, Bergen (2005)¹⁰ y Londres (2007)¹¹, que permiten inferir con ciertas garantías que en 2010 el EEES será un hecho.

Parece razonable, por tanto, poner en marcha propuestas de mejora si se desea avanzar en la búsqueda de una docencia de calidad que cumpla con los requisitos del proceso de convergencia europea.

⁵ En este sentido, la ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación) puso en marcha en 2006 un Plan Piloto para la evaluación y acreditación de los planes de formación al profesorado "Training", cuyo objetivo era propiciar el desarrollo de planes de formación del profesorado universitario asociado a la mejora de su actividad docente, mediante la evaluación de dicho planes. En este Proyecto Piloto que tuvo lugar en 2006 participaron las universidades de Girona, Valladolid y Politécnica de Valencia.

⁶ El 25 de mayo de 1998, los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido firmaron en la Sorbona una Declaración instando al desarrollo de un "Espacio Europeo de Educación Superior".

⁷ Declaración de Bolonia el 19 de junio de 1999. Esta Declaración cuenta con una mayor participación que la anterior, siendo suscrita por 29 Estados europeos, no sólo de la UE, sino también del Espacio Europeo de Libre Comercio y países del este y centro de Europa.

⁸ En la reunión de Praga, 33 países europeos ratificaron los objetivos de Bolonia y acordaron mantener un siguiente encuentro, a celebrar en Berlín.

⁹ Reunión de Berlín los días 18 y 19 de septiembre de 2003, bajo el título "Realizando el espacio europeo de educación superior" en la que 7 países más, Albania, Andorra, Bosnia y Herzegovina, Estado del Vaticano, República de Macedonia, Rusia y Serbia, se integraron al EEES.

¹⁰ Reunión de Bergen de los ministros responsables de educación superior de 45 países europeos, los días 19 y 20 de mayo de 2005.

¹¹ Reunión en Londres el 17 y 18 de mayo de 2007, en el que se plantea la necesidad de desarrollar políticas para la adaptación de los sistemas educativos de los países europeos al nuevo EEES, y que supone la integración de Montenegro al proceso Bolonia.

La calidad de la docencia, que debe ser un objetivo estratégico institucional, no puede lograrse sin abordar en profundidad la formación continua del profesorado. Para que esta mejora pueda llevarse a cabo, es imprescindible partir de la realidad actual que conforma el estado de la formación del profesorado en las universidades madrileñas.

Por otra parte, parece previsible que en el futuro, las universidades puedan contemplar la acreditación de sus planes de formación, al igual que se hace actualmente con las titulaciones, y que éste será un concepto a tener en cuenta a la hora de tomar decisiones respecto a los programas formativos.

Consciente de ello la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las universidades de Madrid (ACAP) ha puesto en marcha un estudio tendente a conocer cuáles son los sistemas de formación del personal docente e investigador de las universidades madrileñas y, en qué medida, dichos sistemas responden, por un lado, a los nuevos objetivos de la educación superior y, por otro, a las necesidades manifestadas por el profesorado. A tal efecto se constituyó un Grupo de Trabajo de Formación del Personal Docente e Investigador de las universidades de Madrid (CFPDI) formada por representantes de todas las universidades madrileñas. A la primera reunión de la Comisión, que tuvo lugar en la sede de la ACAP, acudieron, junto con personal técnico de la Agencia, 17 representantes de las universidades madrileñas.

En dicha reunión, se acordó constituir una Comisión de Estudio formado por seis personas, dos técnicos de la ACAP y cuatro representantes de las siguientes universidades: Complutense, Politécnica, Europea de Madrid y CEU San Pablo. (Anexo I).

La primera reunión de la Comisión de Estudio fue el 5 de diciembre de 2006, en la que se acordó el sistema de trabajo del grupo, que podría contar con la colaboración puntual de otros expertos, si ello fuera preciso, así como de la obligación de mantener debidamente informada al Grupo de Trabajo de los avances de los trabajos realizados.

A partir de aquí la Comisión de Estudio se reunió periódicamente a lo largo de 2006-2008 con el objetivo de diseñar un estudio para recabar información y analizar el Sistema de Formación de las universidades madrileñas.

2. Metodología de trabajo

La ACAP, a lo largo de su trayectoria, ha realizado distintos estudios sobre las universidades madrileñas: estructura de su profesorado, sistemas de acreditación, estandarización de criterios de evaluación, etc. Ha considerado oportuno prestar ahora atención a un aspecto imprescindible en cualquier institución: cómo se renueva y moderniza la misma a través de la formación que reciben sus miembros, qué modalidades y características tiene esta formación, si se ajusta o no a las necesidades del profesorado, y qué impacto tiene en función del esfuerzo realizado.

Conviene destacar que la formación del personal docente e investigador (PDI) no se encuentra regulada, al menos en la forma en que lo está, como la relativa a los profesores de los niveles de Educación Secundaria, Primaria e Infantil, que tradicionalmente han contado con instituciones y programas específicos como los “Centros de Profesores y Recursos”. Este hecho sugiere que, en principio, los organismos responsables del diseño, desarrollo e implementación de la formación del profesorado universitario, podrían diferir de unas universidades a otras, lo que hace aún más necesario este estudio.

2.1. Objeto del estudio

El objeto de este estudio es el conocimiento y descripción de los Programas de Formación de las universidades madrileñas para su PDI y su grado de adecuación a las demandas de las nuevas necesidades educativas y del propio profesorado. El estudio se compone de tres partes: la primera, relativa a la oferta formativa de las universidades de la Comunidad de Madrid, la segunda, centrada en la demanda de formación del personal docente e investigador y, la última, la adecuación entre la oferta existente y las demandas del profesorado, cerrándose el estudio con un apartado de conclusiones y propuestas de mejora.

La demanda y las necesidades de formación expresadas por el profesorado universitario, se han recogido mediante una encuesta realizada a una muestra representativa del mismo.

2.2. Universo de estudio y unidad de análisis

a) Oferta de formación:

Al tratarse del primer estudio de esta naturaleza emprendido en la Comunidad de Madrid, fue necesario indagar en qué punto se encontraba la formación del profesorado en cada una de las universidades madrileñas, muy variadas, tanto en lo que se refiere a su naturaleza, pública o privada, como a su tamaño o al perfil de las titulaciones que imparte.

Las universidades de la Comunidad de Madrid incluidas en este estudio fueron:

- Alcalá (UAH)
- Alfonso X El Sabio (UAX)
- Antonio de Nebrija (UANE)
- Autónoma de Madrid (UAM)
- Camilo José Cela (UCJC)
- Carlos III (UCIII)
- CEU San Pablo (CEU)
- Complutense de Madrid (UCM)
- Europea de Madrid (JEM)
- Francisco de Vitoria (UFV)
- Politécnica de Madrid (UPM)
- Pontificia Comillas de Madrid (UPCO)
- Rey Juan Carlos (URJC)

La unidad de análisis considerada fue la unidad de formación, por ser la unidad dotada de autonomía funcional y financiera para la implantación y desarrollo de los programas de formación de profesorado.

La unidad de observación que proporcionó los datos de formación fue, en general, el responsable del Vicerrectorado de Ordenación Académica o Profesorado, o en su caso, la persona designada por éste (responsables de la formación del profesorado en sus respectivas universidades, directores de ICE...).

b) Demanda de formación:

El personal docente e investigador de las universidades de la Comunidad de Madrid, cualquiera que fuera la vinculación laboral que mantuviese con la misma, constituyó el universo objeto de estudio, siendo la unidad de análisis el profesor encuestado.

2.3. Hipótesis de trabajo de campo

Un buen plan de formación es aquel que combina las exigencias de una organización con las necesidades de sus profesionales.

La situación y el momento actual en el que se encuentran inmersas las universidades madrileñas, hace que la adecuación entre la oferta formativa y las necesidades sentidas por el profesorado pueda presentar divergencias.

2.4. Instrumentos de medida y trabajo de campo

a) Realización de un sondeo al censo de las unidades de formación de las universidades consideradas, en relación con el programa formativo de cada universidad, mediante un cuestionario de recogida de datos al que denominaremos "CUESTIONARIO DE OFERTA" (CDO). (Anexo II). La ficha recoge información sobre los distintos campus de cada Universidad, las titulaciones que imparte, el alumnado y el profesorado, las unidades encargadas de la gestión formativa, las diferentes acciones formativas de cada Universidad y las inversiones destinadas a la formación del PDI.

b) La recogida de información sobre la demanda formativa del profesorado se realizó en dos fases:

- En la primera, se utilizó la técnica de Grupo de Discusión con el fin de identificar los atributos relacionados con los programas de formación. (Anexo III).
- En la segunda, a efectos de garantizar la representatividad de los datos provenientes de los grupos, se realizó una encuesta telemática a una muestra representativa del PDI del universo de trabajo considerado, cuyo cuestionario denominaremos “CUESTIONARIO DE DEMANDA” (CDD). (Anexo IV).

2.5. Desarrollo del trabajo

El cuestionario de oferta fue elaborado con las aportaciones de los técnicos de la ACAP y representantes de las universidades Complutense, Politécnica, Europea de Madrid y CEU San Pablo, que han participado en calidad de expertos en el área de la formación docente. Una vez finalizado, el cuestionario fue revisado por todas las universidades objeto de estudio.

Se contó en todo momento con la colaboración de las universidades, que proporcionaron los datos demandados a través de las respuestas al cuestionario de oferta.

La dificultad de recabar datos precisos sobre cursos académicos pasados, y el hecho de que no se tratase de un estudio longitudinal, hizo que se tomara el año 2003 como punto de partida.

Se consideraron datos globales para los cursos académicos 2003-2004 y 2004-2005, en tanto que para el curso 2005-2006 se demandaron informaciones más desagregadas.

El cuestionario de demanda, dirigido al personal docente e investigador de las universidades, fue elaborado a partir de grupos formados por profesores de las distintas universidades, a los que se animó a manifestarse de forma abierta sobre sus expectativas en relación con la formación. Con la información obtenida, la Comisión de Estudio elaboró el cuestionario de demanda.

La encuesta se realizó a una muestra representativa del personal docente e investigador de las distintas universidades a través del correo electrónico, garantizándose en todo momento el anonimato del encuestado.

El tamaño inicial previsto de la muestra fue de 1.500, si bien el número de respuestas obtenidas ascendió a 1.003.

2.6. Análisis de la información

El análisis de la oferta formativa de las universidades consideradas fue realizado a partir de los datos proporcionados por dichas universidades.

En primer lugar se examinaron los datos provenientes de la oferta formativa, en segundo, las demandas formuladas por el personal docente e investigador, y en última instancia, se contrastaron los datos de ambos estudios, analizándose la asociación entre la oferta y la demanda, a efectos de comprobar si ambas confluyen en la misma línea o presentan divergencias significativas.

3. Datos estructurales de las universidades madrileñas

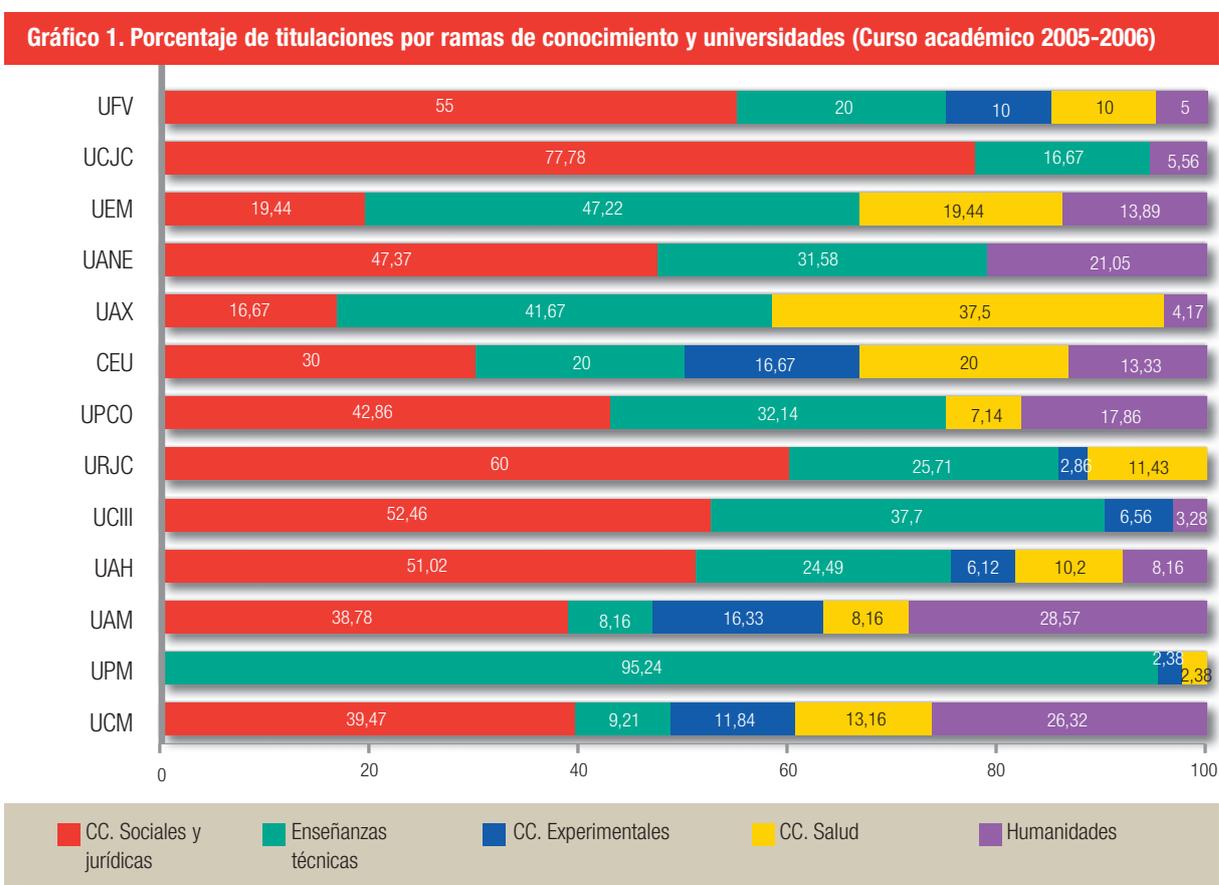
El Sistema Universitario Madrileño, en el momento del estudio, se componía de seis universidades públicas y siete privadas, relacionadas en la tabla 1¹²:

Tabla 1. Relación de universidades madrileñas	
Universidades públicas	Universidades privadas y de la iglesia católica
Alcalá (UAH)	Alfonso X El Sabio (UAX)
Autónoma de Madrid (UAM)	Antonio de Nebrija (UANE)
Carlos III de Madrid (UCIII)	Camilo José Cela (UCJC)
Complutense de Madrid (UCM)	CEU San Pablo (CEU)
Politécnica de Madrid (UPM)	Europea de Madrid (UEM)
Rey Juan Carlos (URJC)	Francisco de Vitoria (UFV)
	Pontificia Comillas de Madrid (UPCO)

¹² En el estudio no ha sido incluida la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) ya que el proyecto de creación de la citada universidad no es aprobado por la Asamblea de Madrid hasta el 8 de junio de 2006.

3.1 Datos de titulaciones

En relación con la oferta de titulaciones, y como puede verse en el gráfico 1, existe un perfil diferenciado entre las distintas universidades, destacando la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas como la más ofertada (mayoritaria en el caso de las universidades Camilo José Cela o Rey Juan Carlos, y minoritaria en la Europea de Madrid o Alfonso X El Sabio). Debe además destacarse que sólo cinco de las trece universidades madrileñas ofertan titulaciones en todas las ramas del conocimiento (tres públicas y dos privadas). Asimismo, conviene hacer mención al caso especial de la Universidad Politécnica que destaca por centrar su docencia en las enseñanzas técnicas.



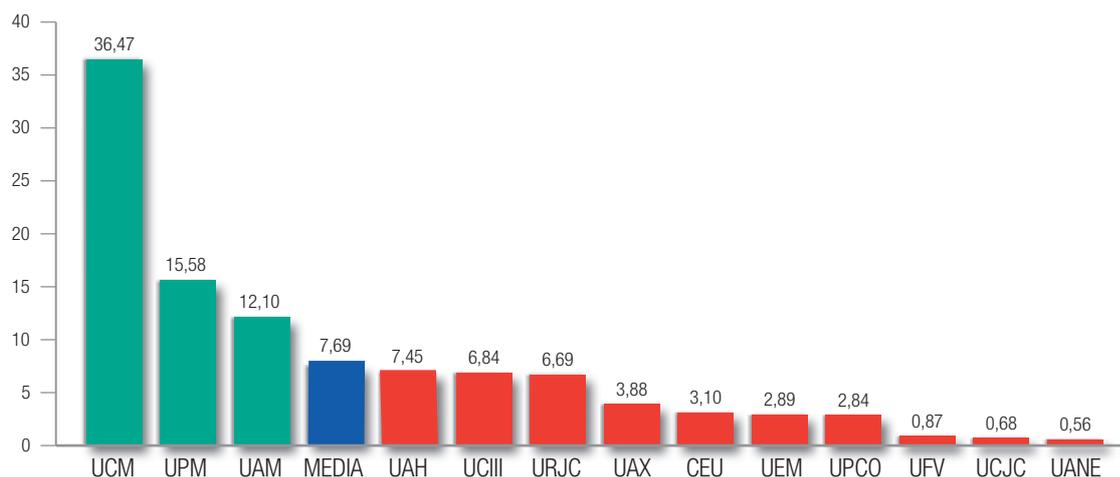
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

3.2. Datos del alumnado

En el momento de iniciar el estudio (curso 2006-2007), el número de alumnos matriculados de primer y/o segundo ciclo (diplomaturas, licenciaturas, ingenierías...) en las universidades madrileñas era de 243.376, siendo las universidades públicas más antiguas las que acogen el mayor número de alumnos, lo que puede observarse en el gráfico 2 que se recoge a continuación.

De la lectura del gráfico se concluye, por un lado, que hay cuatro universidades (Universidad Complutense, Politécnica, Autónoma y de Alcalá), todas ellas públicas, que acogen a casi el 75% de los estudiantes universitarios que existen en la Comunidad de Madrid. Estas mismas universidades ofrecen titulaciones en todas las ramas del conocimiento, a excepción de la Universidad Politécnica, debido a su propia naturaleza.

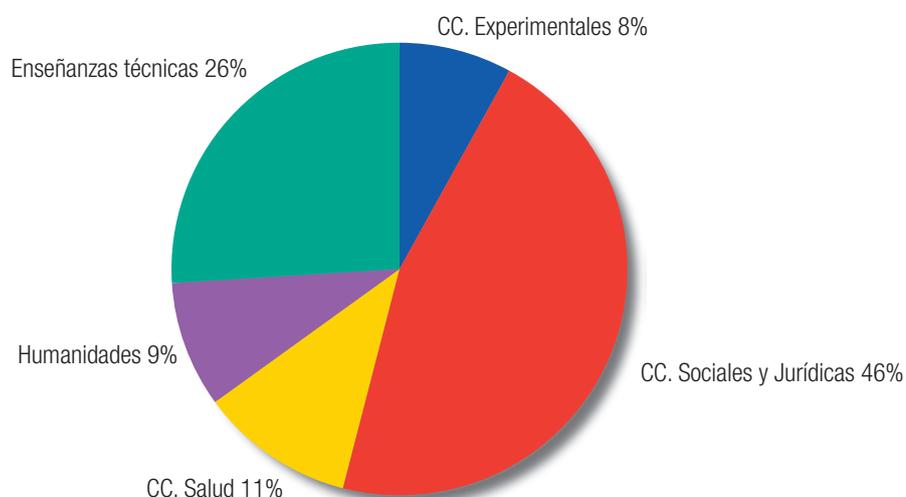
Gráfico 2. Porcentaje de alumnos matriculados en cada universidad en relación a los alumnos totales de la Comunidad de Madrid (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Esta misma distribución de los alumnos por rama de conocimiento muestra, como puede observarse en el gráfico 3, que Ciencias Sociales y Jurídicas es la que aglutina el mayor número de alumnos de la Comunidad, con un 46%, seguida a cierta distancia por las carreras técnicas.

Gráfico 3. Porcentaje de alumnos matriculados por ramas del conocimiento en el conjunto de universidades de Madrid (Curso académico 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

3.3 Datos del profesorado

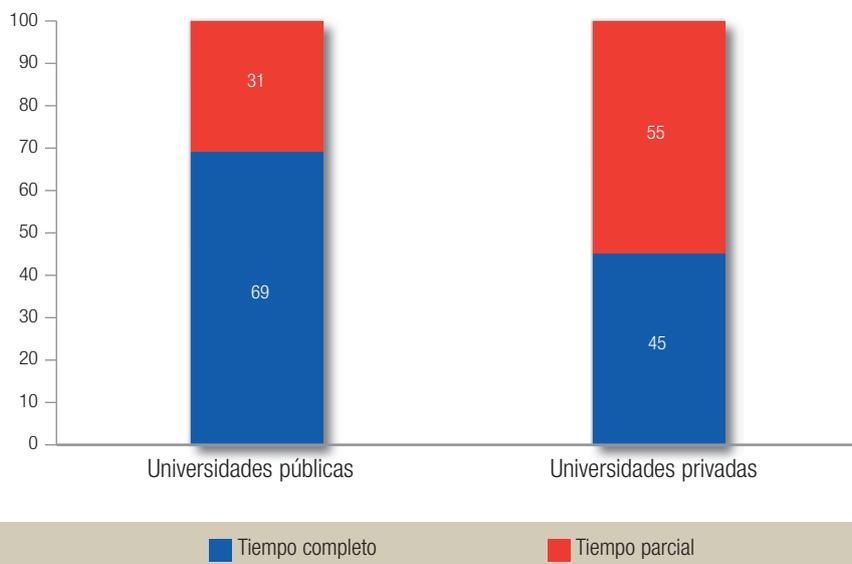
Durante el periodo de recogida de los datos, curso académico 2005-2006, el personal docente e investigador en los centros de educación superior era aproximadamente de 20.000, distribuidos en función de su dedicación a la universidad, como se muestra en la tabla 2:

Tabla 2. Distribución del profesorado en función de su dedicación (Curso académico 2005-2006)			
Tiempo de dedicación	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total
Universidades públicas	11.337	5.196	16.533
Universidades privadas	1.503	1.857	3.360
Total	12.840	7.053	19.893

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

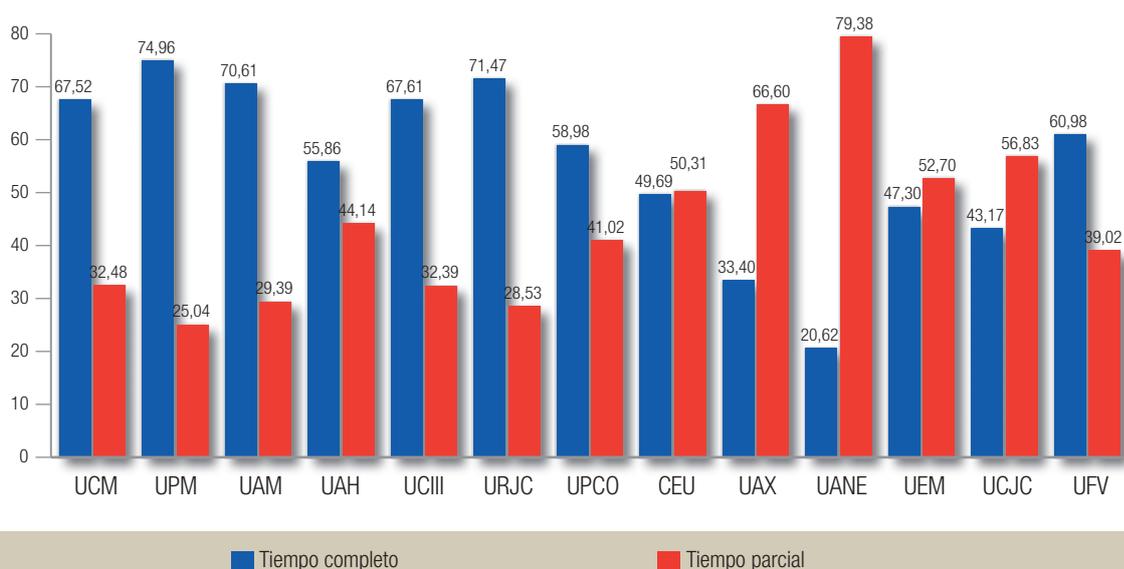
En los gráficos 4 y 5 puede apreciarse con mayor detalle la distribución del profesorado según su dedicación, en cada una de las universidades. En él se observa cómo la jornada completa es mayoritaria en el conjunto de las mismas.

Gráfico 4. Distribución del profesorado según dedicación por universidad (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Gráfico 5. Distribución del profesorado según dedicación por universidad (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

3.4. Número de campus

En general, las universidades de la Comunidad distribuyen sus facultades y escuelas en diferentes campus, con la única excepción de tres universidades que sólo cuentan con un campus, tal y como se observa en la tabla 3.

Tabla 3. Número de campus por universidad (Curso académico 2005-2006)	
Universidades	Número de campus por universidad
Universidad Alfonso X El Sabio Universidad Camilo José Cela Universidad Francisco de Vitoria	1 Campus
Universidad Antonio de Nebrija Universidad Autónoma de Madrid Universidad Complutense de Madrid	2 Campus
Universidad de Alcalá Universidad Carlos III Universidad CEU San Pablo	3 Campus
Universidad Europea de Madrid Universidad Rey Juan Carlos	4 Campus
Universidad Pontificia de Comillas	5 Campus
Universidad Politécnica de Madrid	7 Campus
Total	38 Campus

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

4. Análisis de los programas de formación del profesorado de las universidades de Madrid

4.1. Las unidades de formación: diseño de los planes de formación

Se entiende por unidad de formación, en el ámbito de este trabajo, a la unidad encargada del diseño, desarrollo y gestión de las acciones formativas o de los planes de formación para el personal docente e investigador, en su caso.

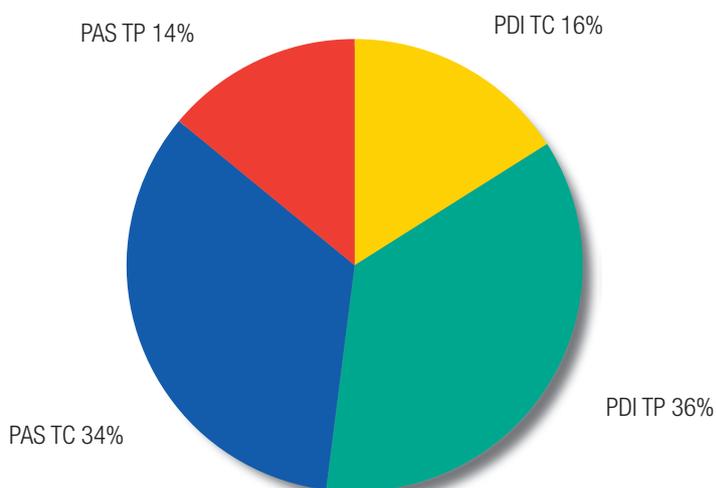
El número de unidades de formación varía de unas universidades a otras, en una horquilla que va desde una a cuatro, tal y como se muestra en la tabla 4. Además, debemos indicar, que no parece haberse seguido el mismo criterio en todas las universidades a la hora de determinar el número de unidades de formación con las que cuentan. Ni el carácter público o privado de la universidad, ni su tamaño, permiten conocer de antemano el número de unidades de formación de la universidad. Podemos encontrar universidades privadas con una unidad de formación o con cuatro, ocurriendo algo parecido en las universidades públicas.

Tabla 4. Número de unidades de formación por universidad	
Universidades	Número de unidades de formación
Universidad Alfonso X El Sabio Universidad Antonio de Nebrija Universidad Autónoma de Madrid Universidad Camilo José Cela Universidad Francisco de Vitoria	1 Unidad
Universidad Carlos III Universidad Europea de Madrid Universidad Pontificia de Comillas Universidad Rey Juan Carlos	2 Unidades
Universidad de Alcalá Universidad Complutense de Madrid	3 Unidades
Universidad CEU San Pablo Universidad Politécnica de Madrid	4 Unidades
Total	27 Unidades

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

El número total de personas empleadas en las universidades madrileñas, dedicadas a la formación, en función de su dedicación y categoría laboral, asciende a 152 personas, de las cuales hay 79 PDI y 73 Personal de Administración y Servicios (PAS), que se distribuyen según su dedicación como se puede ver en el gráfico 6.

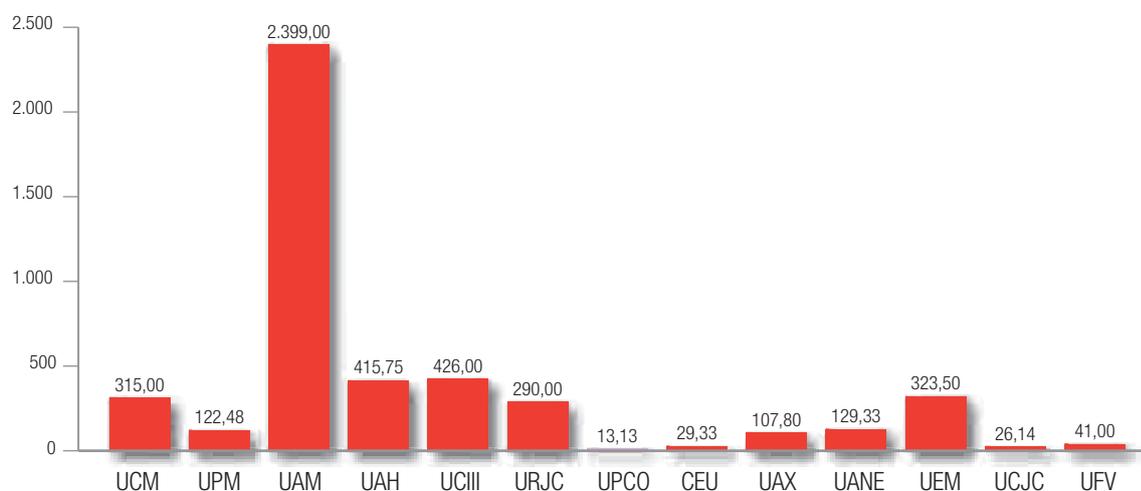
Gráfico 6. Distribución del PDI y PAS empleado en las unidades de formación según dedicación (Curso académico 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Del gráfico 7 se deduce que, en general, y salvo alguna excepción, son las universidades privadas las que dedican más recursos humanos a la formación de su profesorado. La media de profesores que atiende cada gestor se sitúa en torno a 131 para el conjunto de las universidades madrileñas, dentro de una horquilla que va de 13,13 a 426, siempre que no se considere la Universidad Autónoma, en la que posiblemente, por circunstancias coyunturales, el número de personas dedicadas a la formación, durante el curso objeto de estudio, fue mucho más reducido que en el resto.

Gráfico 7. Número de profesores¹³ por persona empleada en las unidades de formación (Curso académico 2005-2006)



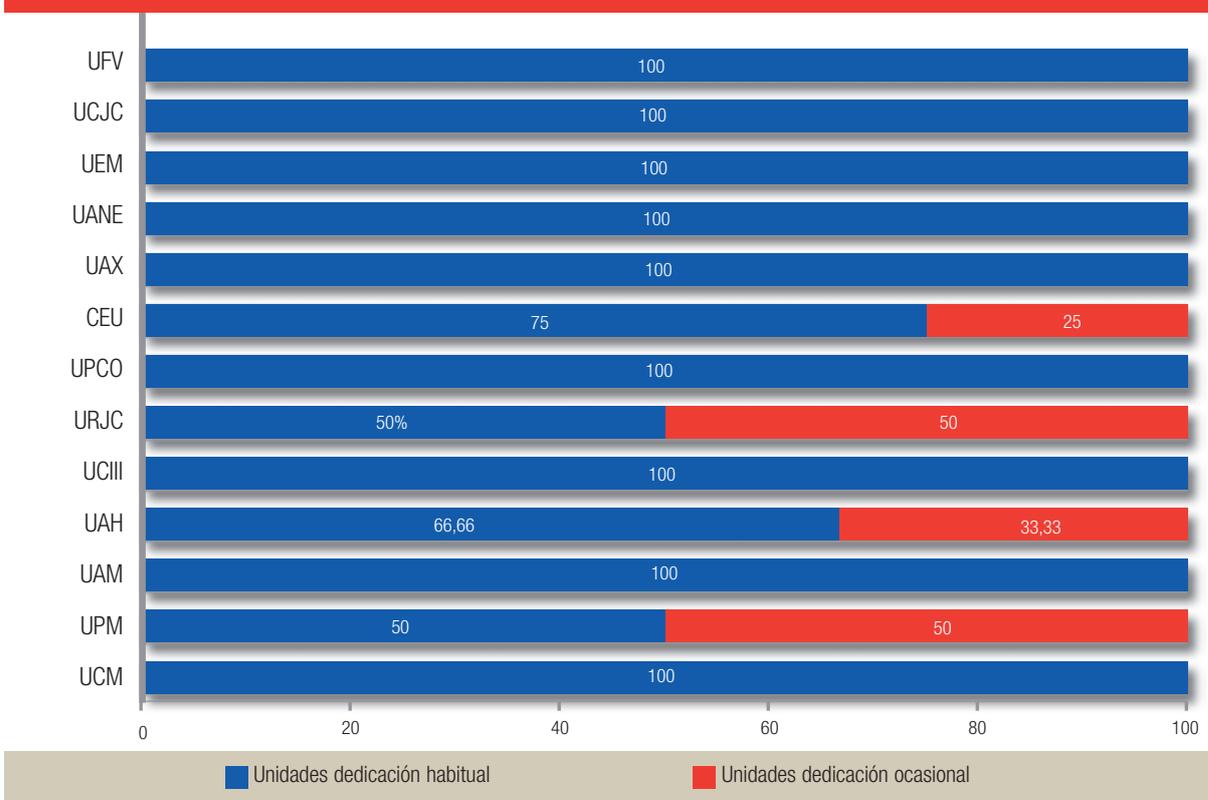
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Por otro lado, debemos ser conscientes de que al igual que no todo el personal empleado en las unidades de formación tiene dedicación exclusiva, tampoco todas las unidades se dedican por entero a la formación de su personal docente e investigador, tal y como se deduce del gráfico 8.

¹³ Tanto en este gráfico como en los sucesivos, el número de profesores se refiere al total con independencia de su dedicación.

En concreto, de las 27 unidades de formación que existen en las universidades madrileñas, 22 se dedican prioritariamente a actividades formativas, mientras que las 5 restantes lo hacen de manera ocasional.

Gráfico 8. Porcentaje de tipos de unidades de formación según dedicación (Curso académico 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

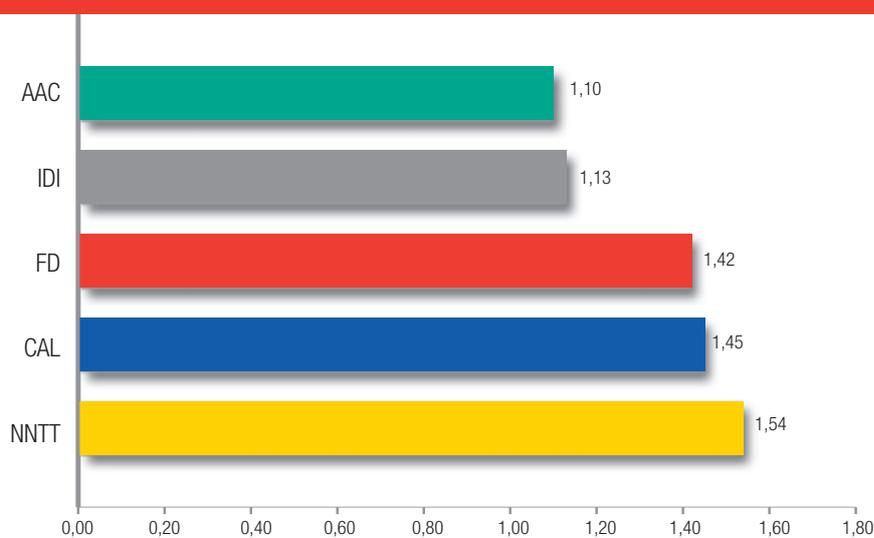
Debe indicarse como hecho relevante, que en aquellas universidades en las que existen varias unidades de formación, se producen, al menos en ocasiones, solapamientos, y que son varias las unidades que ofrecen formación dentro de un mismo grupo de cursos (ver gráfico 9). Es el caso de:

- Carlos III, Europea de Madrid y Politécnica, en cursos sobre formación docente.
- CEU San Pablo, en cursos de actualización y formación específica.
- CEU San Pablo, Complutense, Europea de Madrid, Politécnica y Rey Juan Carlos, en cursos sobre nuevas tecnologías.
- Pontificia de Comillas, en idiomas.
- Carlos III, CEU San Pablo, Europea de Madrid y Politécnica, en calidad, gestión y organización.

A continuación, se ofrecen los datos relativos al grado de solapamiento de las unidades de formación en relación con los distintos contenidos de la oferta formativa en las diversas áreas temáticas.

El gráfico se ha elaborado dividiendo el número de unidades que ofrecen formación en cada área temática, entre el número de universidades que imparten ese tipo de formación. Los valores superiores a uno indican que hay solapamiento, siendo éste mayor cuanto mayor es el valor obtenido.

Gráfico 9. Grado de solapamiento entre unidades de formación por áreas temáticas (Curso académico 2005-06)



AAC: Actualización y formación específica de cada área de conocimiento propia
IDI: Idiomas
FD: Formación docente (incluye Formación investigadora)
CAL: Calidad, gestión y organización (Habilidades directivas, Jornadas de buenas prácticas, Organización universitaria y Prevención de riesgos laborales)
NNTT: Nuevas tecnologías

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

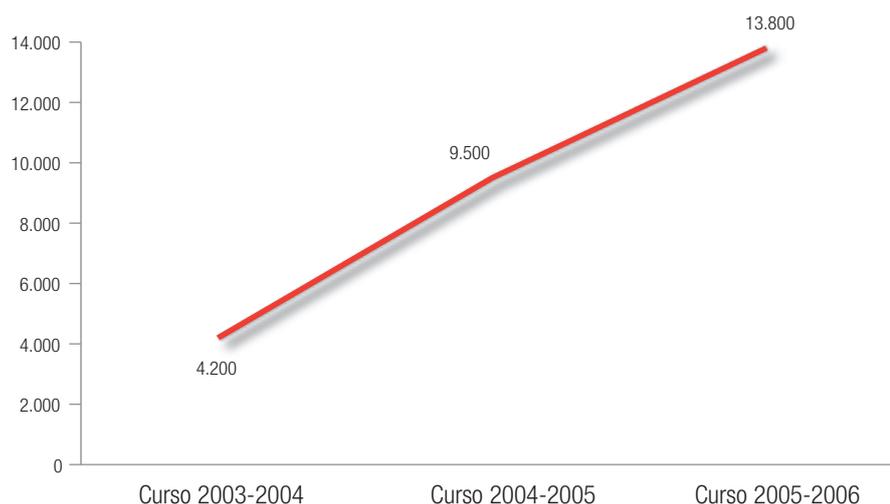
4.2. Contenido y características de la oferta formativa

Uno de los datos más significativos obtenidos del cuestionario de la oferta es la evolución creciente del profesorado asistente a los cursos de formación a lo largo del periodo considerado, años 2003-2006, hecho que se muestra en el gráfico 10.¹⁴

¹⁴ Se ha contabilizado como profesor asistente cada una de las inscripciones en los distintos cursos, sin tomar en consideración que un mismo profesor haya podido participar en varias acciones formativas diferentes a lo largo del periodo considerado.

El gráfico marca una tendencia general debiendo tenerse en cuenta que no se dispone de datos de las universidades Autónoma de Madrid, Carlos III, Rey Juan Carlos y Alfonso X El Sabio en el curso 2003-2004, ni de la Autónoma de Madrid, Rey Juan Carlos y Alfonso X El Sabio en el curso 2004-2005.

Gráfico 10. Grado de solapamiento entre unidades de formación por áreas temáticas (Curso académico 2005-2006)



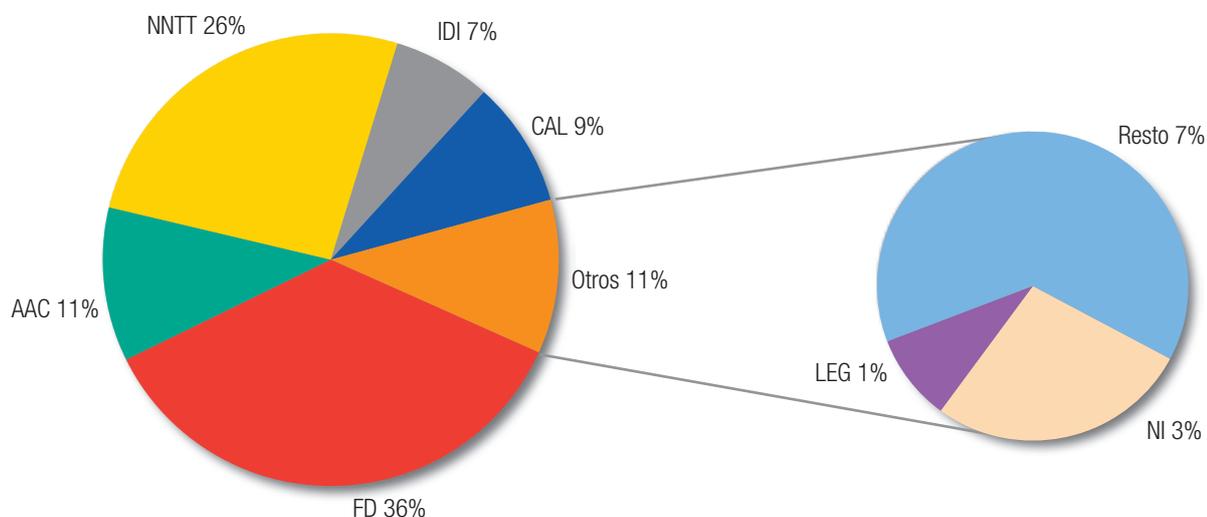
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Este hecho parece responder claramente a la creciente importancia que tanto los profesores, como las universidades, están dando a la formación, así como al esfuerzo inversor realizado en formación en el último quinquenio por las universidades madrileñas.

Respecto al tipo de formación ofrecida por las unidades de formación, se puede observar, tal y como se presenta a continuación, en el gráfico 11, la oferta formativa de las distintas universidades,¹⁵ aunque suficientemente variada, se concentra, fundamentalmente, en tres áreas: nuevas tecnologías, formación docente y actualización en el área de conocimiento.

¹⁵ Entre los cursos de idiomas no se han contabilizado los que se realizan en la modalidad *on line*, ya que la forma de contabilizar ediciones no sigue el mismo criterio que en las actividades formativas presenciales.

Gráfico 11. Distribución de las áreas temáticas ofertadas para el conjunto de universidades (Curso académico 2005-2006)



FD: Formación docente

AAC: Actualización y formación específica de cada área de conocimiento propia

NNTT: Nuevas tecnologías

IDI: Idiomas

CAL: Calidad, gestión y organización (Habilidades directivas, Jornadas de buenas prácticas, Organización universitaria y Prevención de riesgos laborales)

OTROS: **N.I.:** Curso de acogida a profesores de nuevo ingreso

LEG: Legislación y normativa

Resto: Incluye Prevención de disfonías, Asesoramiento EEES, Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Además, la oferta de las distintas universidades se muestra muy homogénea en relación con estos contenidos, y más concretamente con la formación en nuevas tecnologías, de la que se han realizado un elevado número de ediciones, sólo superado por las acciones en formación docente.

Las universidades han dado mucha importancia a la formación en nuevas tecnologías, debido en parte a que casi todas ellas han puesto en marcha, en los últimos años, plataformas que soportan el campus virtual, lo que sin duda ha supuesto una gran inversión en equipamientos informáticos y redes.

Este tipo de formación abarca en la actualidad una horquilla que va desde el 67% al 17% de la oferta formativa según la universidad de la que se trate. La formación en el área de nuevas tecnologías se centra fundamentalmente en: plataformas y campus virtuales y herramientas de edición y programación, no existiendo unanimidad en las

universidades sobre quién imparte dicha formación, tratándose en algunos casos de una unidad específica y diferenciada, y de varias unidades de forma conjunta en otras. Se ha dado, sin embargo, menor importancia a la formación en la utilización didáctica de las nuevas tecnologías.

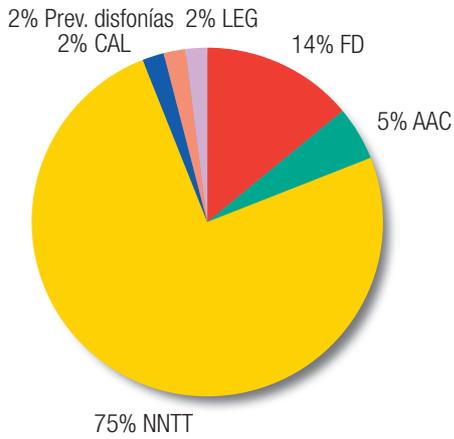
Junto a las nuevas tecnologías, las unidades de formación centraron su actividad en contenidos de perfil psicopedagógico y metodológico, en lo que hemos denominado formación docente, que en la mayoría de los casos constituye entre el 30% y el 50% de la formación ofrecida. Este programa formativo tiene contenidos que se han ido estabilizando en los últimos años, por lo que podríamos decir que la oferta es bastante estable, girando en torno a los siguientes temas: metodologías docentes activas, diseño y planificación curricular, evaluación del aprendizaje, comunicación en el aula, formación en competencias, utilización didáctica de las nuevas tecnologías, motivación y tutoría, como puede observarse en el gráfico 12.

A pesar de que la oferta formativa de las universidades es, como hemos dicho, muy estable, cada universidad presenta peculiaridades que se han englobado dentro del capítulo “otros”, en el que se incluyen cursos muy variados, tales como: legislación y normativa relacionada con la actividad docente, acciones de acogida a profesorado de nuevo ingreso, prevención de disfonías, proyectos de innovación educativa, cursos para personal docente e investigador de la mesa de formación, asesoramiento, Espacio Europeo de Educación Superior y buenas prácticas, prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

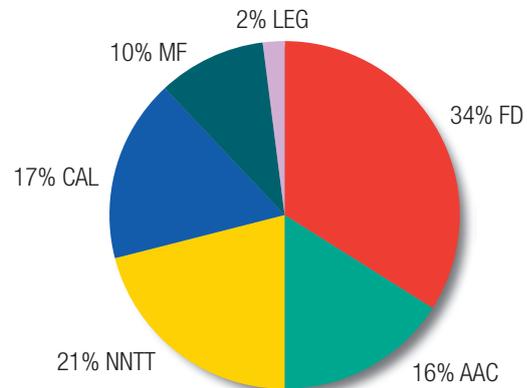
Existen universidades que ofrecen más de un tipo de cursos dentro de esta categoría, mientras que otras sólo ofrecen un tipo de cursos o incluso ninguno.

Gráfico 12. Porcentaje de acciones formativas por áreas en cada universidad (Curso académico 2005-2006)

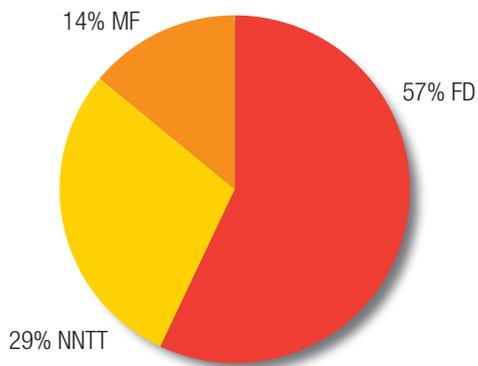
Universidad Complutense



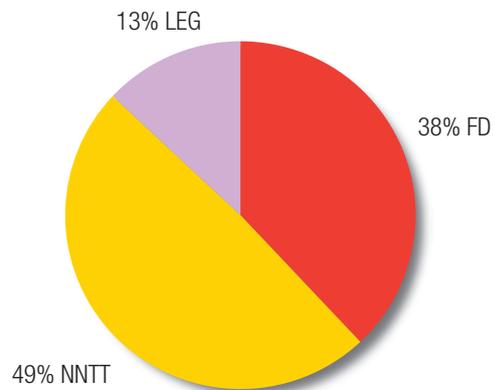
Universidad Politécnica



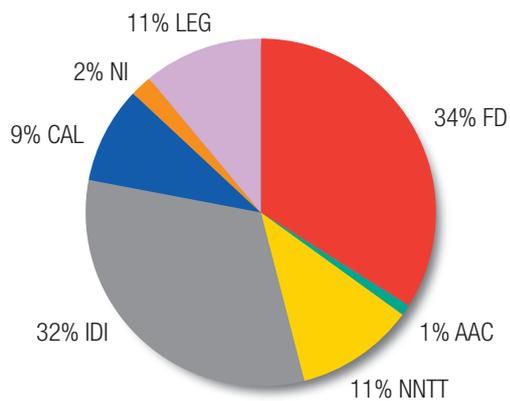
Universidad Autónoma



Universidad de Alcalá



Universidad Carlos III



Universidad Rey Juan Carlos

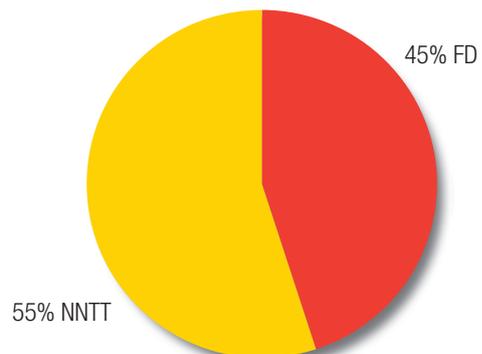
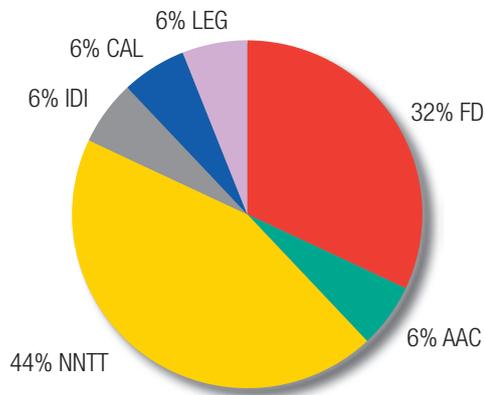
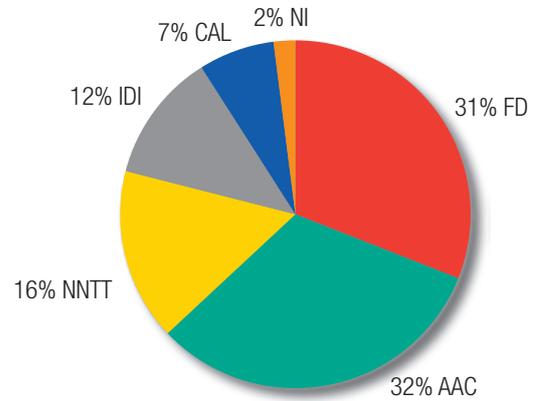


Gráfico 12. Porcentaje de acciones formativas por áreas en cada universidad (Curso académico 2005-2006) (cont.)

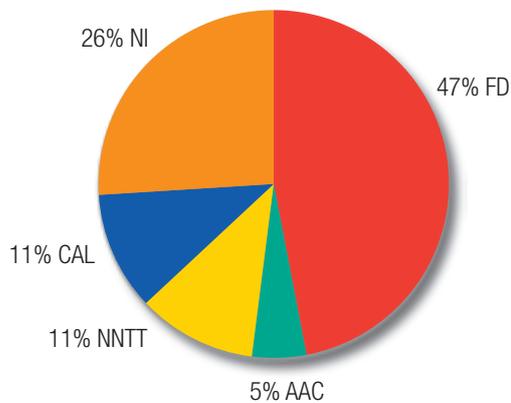
Universidad Pontificia de Comillas



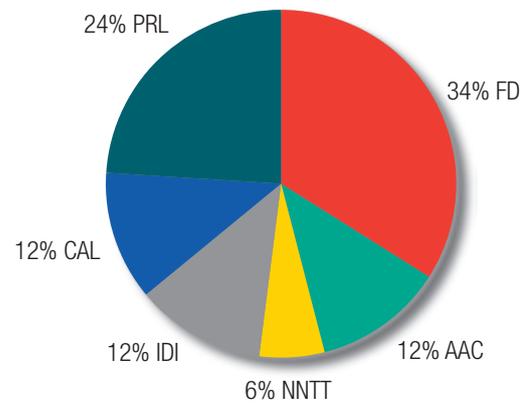
Universidad CEU San Pablo



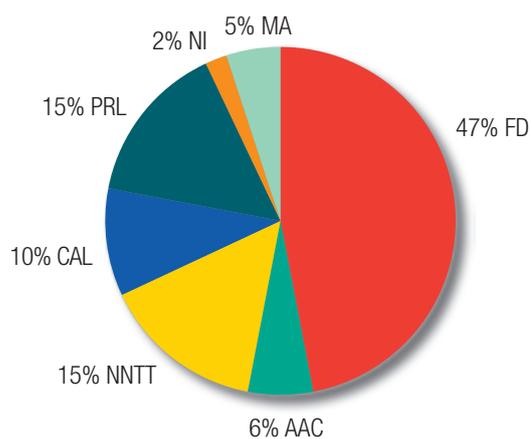
Universidad Alfonso X El Sabio



Universidad Antonio de Nebrija



Universidad Europea de Madrid



Universidad Camilo José Cela

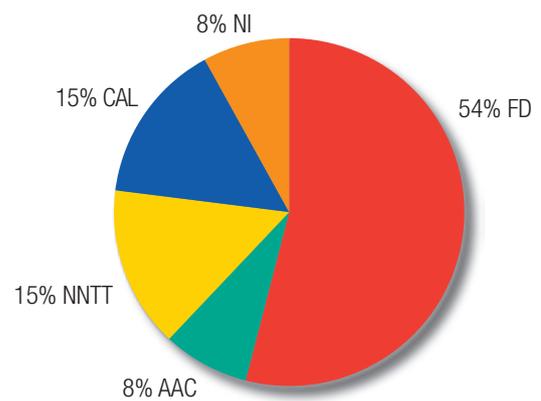
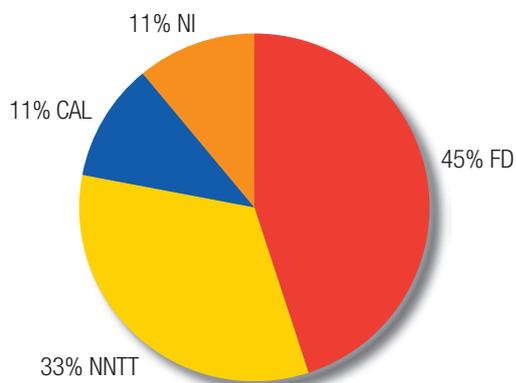


Gráfico 12. Porcentaje de acciones formativas por áreas en cada universidad (Curso académico 2005-2006) (cont.)**Universidad Francisco de Vitoria**

FD: Formación docente (incluye formación investigadora)

AAC: Actualización y formación específica de cada área de conocimiento propia

NNTT: Nuevas tecnologías

IDI: Idiomas

CAL: Calidad, gestión y organización (Habilidades directivas, jornadas de buenas prácticas, organización universitaria y cultura y ética de las organizaciones)

LEG: Legislación y normativa

MA: Medio ambiente

N. I.: Acciones de acogida a profesores de nuevo ingreso

Prev. Disfonías: Prevención de disfonías

MF: Cursos impartidos por las mesas de formación

PRL: Prevención de riesgos laborales

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Algo más relegada, ocupando el tercer lugar y a cierta distancia de las anteriores, ha quedado la formación en el área de conocimiento propia de cada profesor, que parece reservada, salvo excepciones, a los Departamentos y Facultades. Sería necesario un estudio complementario para recabar datos sobre la formación que realizan estas unidades (seminarios, congresos, conferencias, etc.), en el convencimiento de que esta formación existe aunque no aparezca convenientemente reflejada. La formación para la investigación constituye, al menos por el momento, una oferta formativa muy reducida, pues se asume de manera indirecta que las competencias para la investigación se van adquiriendo con la experiencia o son objeto de formación por parte de los Departamentos.

Por otro lado, no hay consenso entre las universidades sobre si en la formación deben incluirse temas como: idiomas, medio ambiente, cultura y ética de las organizaciones, legislación relacionada con la universidad y prevención de riesgos laborales, ámbitos que han sido

incorporados en las ofertas formativas de algunas universidades, pero no de otras.

La cultura de la calidad se impone de manera paulatina, aumentando el número de programas, procesos y actividades que son evaluados por las distintas agencias de calidad universitaria: acreditación de profesores, titulaciones de grado y postgrado, menciones de calidad de los doctorados, etc. Se puede apreciar, quizás como consecuencia de lo anterior, pero también como necesidad de afrontar con más garantías los retos del EEES, una tendencia a incluir como objeto de la formación cuestiones que tienen que ver con calidad y habilidades de gestión y dirección, si bien el porcentaje de estas actividades dentro de la formación es aún muy pequeño.

4.3. Profesorado formado

A continuación, en la tabla 5 que sigue, se ofrecen datos pormenorizados de cada una de las acciones formativas, clasificadas por temáticas, en lo relativo a asistentes, número de horas impartidas, número de ediciones, etc., así como valores medios de su duración y asistencia, hechos que también se resaltan en el gráfico 13.

Aunque los valores medios de la tabla 5 dan como media de duración de las acciones formativas 12,45 horas, la alta desviación típica (10,88) existente, permite afirmar que en la realidad esta duración fluctúa mucho de unas universidades a otras, oscilando entre las dos horas de mínimo y varias jornadas.

De los datos recogidos en la tabla 5 cabe señalar que, con carácter general, los cursos con mayor número de ediciones son los que han contado con mayor número de asistentes, de lo que parece deducirse una cierta sintonía entre la oferta y la demanda de esos cursos. Debe mencionarse, como caso especial, el de cursos sobre metodologías de investigación, que cuenta con un alto número de participantes.

Información más exhaustiva sobre el peso de cada curso de formación impartido en las universidades madrileñas, se puede obtener del gráfico 13, donde se muestra, en forma de porcentaje, el peso de cada tipo de curso en el total de ediciones realizadas. Se puede concluir que los cursos sobre nuevas tecnologías, y más en concreto sobre el uso de plataformas y campus virtuales, ocupan una posición

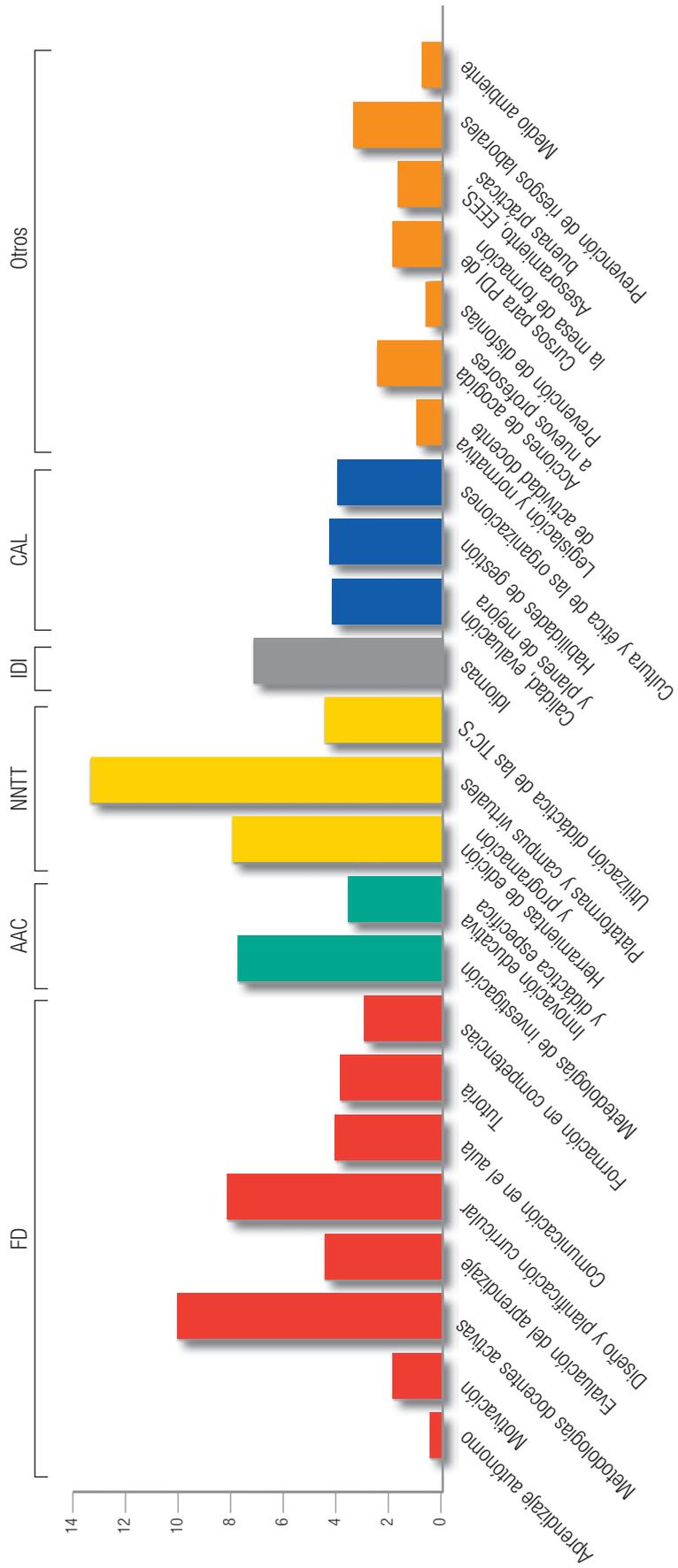
destacada en el total de cursos, le siguen aquellos que versan sobre metodologías docentes activas. Este hecho vuelve a poner de manifiesto algo que ya se dijo con anterioridad, la formación que desde las universidades se dirige a su personal docente e investigador responde, con carácter general, a las necesidades de adaptación al EEES, así como a la necesidad de actualización y modernización que la actividad docente requiere.

Tabla 5. Datos globales de cursos ofertados, profesores asistentes y horas impartidas

Temática	Número cursos ofertados	Horas impartidas	Horas medias por curso	Total de profesores asistentes	Nº medio asistentes por curso
Aprendizaje autónomo	4	92	23,00	100	25,00
Motivación	10	102	10,20	241	24,10
Metodologías docentes activas	62	620	10,00	1.157	18,66
Evaluación del aprendizaje	27	271	10,04	432	16,00
Diseño y planificación curricular	50	324	6,48	656	13,12
Comunicación en el aula	26	340	13,08	363	13,96
Tutoría	23	178	7,74	328	14,26
Formación en competencias	18	303	16,83	335	18,61
Metodologías de investigación	47	613	13,04	1025	21,81
Innovación educativa y didáctica específica	21	156	7,43	458	21,81
Herramientas de edición y programación	49	732	14,94	683	13,94
Plataformas y campus virtuales	81	539	6,65	1452	17,93
Utilización didáctica de las TIC'S	28	335	11,96	433	15,46
Idiomas	44	1.432	32,50	541	12,30
Calidad, evaluación y planes de mejora	27	149	5,52	551	20,41
Habilidades de gestión	28	411	14,68	299	10,68
Cultura y ética de las organizaciones	2	11	5,50	30	15,00
Legislación y normativa de actividad docente	6	58	9,67	148	24,67
Acciones de acogida a nuevos profesores	15	65	4,33	408	27,20
Prevención de disfonías	1	20	20,00	20	20,00
Cursos para PDI de la mesa de formación	11	612	55,64	92	8,36
Asesoramiento, EEES, buenas prácticas	9	62	6,89	208	23,11
Prevención de riesgos laborales	20	195	9,75	215	10,75
Medio ambiente	5	26	5,20	141	28,20
Total	614	7.646	12,45	10.316	16,80
Media	25,58	318,58	12,45	429,83	16,80
Desviación	20,15	315,60	10,88	351,00	5,42

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Gráfico 13. Porcentaje de participación de cada temática en el total de cursos ofertados (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

En tanto que la formación continua del profesorado cuenta ya con experiencia suficiente en todas las universidades, la formación dedicada a los profesores noveles constituye la oferta formativa más reciente, comprendiendo acciones variadas como: cursos de formación inicial del profesorado en el marco del EEES, formación organizada en un diploma de larga duración, u otras acciones puntuales dirigidas a este colectivo.

Debe señalarse también, que la innovación educativa es considerada por casi todas las universidades como un elemento indisociable de la formación, constituyendo dos polos que se refuerzan y estimulan mutuamente. Por esta razón, muchas acciones de este tipo, aunque no figuren específicamente como formación, han supuesto un gran esfuerzo inversor de las universidades madrileñas, y han dado lugar al desarrollo de materiales didácticos variados: textos, cursos multimedia, laboratorios virtuales, casos de practicum, proyectos de innovación y mejora de la calidad docente, etc., así como a foros específicos de encuentro para el intercambio de experiencias en este campo (jornadas de innovación universitaria, seminarios, congresos, mesas redondas...).

En consonancia con lo manifestado anteriormente en el apartado 4.2, la formación del profesorado ha ido en aumento en todas las universidades madrileñas. Casi todas han experimentado, en mayor o menor medida, crecimientos en el número de profesores formados como se muestra en el gráfico 14, donde se compara los asistentes a las acciones formativas en el curso 2005-2006 con los que asistieron en el curso 2003-2004. Se observa alguna excepción fruto de la situación coyuntural.¹⁶

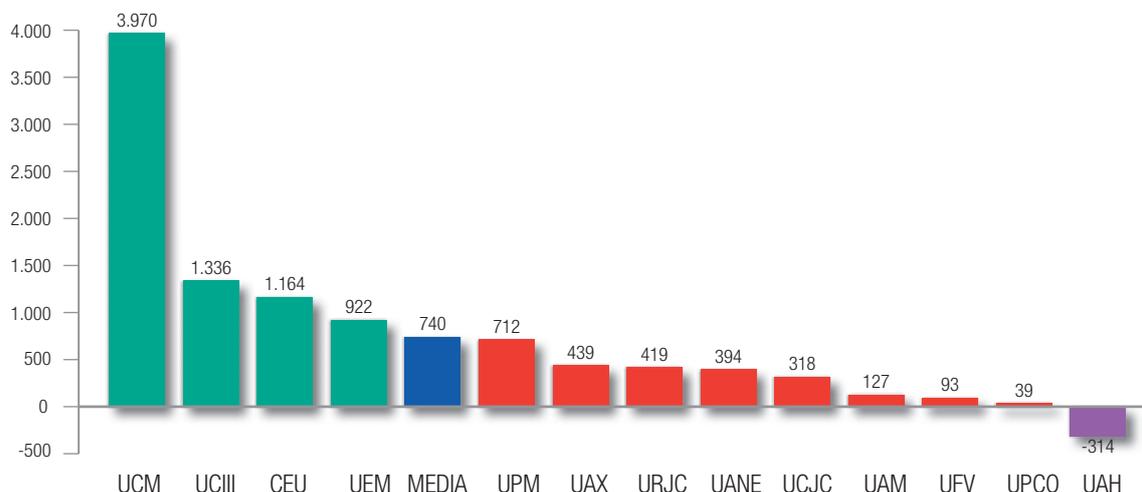
Este hecho se corresponde con una mayor asistencia de los profesores a las actividades programadas, con cotas de participación elevadas. En ningún caso el número de asistentes por cada curso ha superado, por término medio, los 29 (ver tabla 5).

Por otro lado, y si se analiza la variación experimentada por el número de profesores que han asistido a alguna acción formativa, en relación con el número total de profesores con los que cuenta la universidad correspondiente (gráfico 15), se observan avances importantes en los últimos años, especialmente en las universidades privadas, muy

¹⁶ En la Universidad de Alcalá, en el curso 2005-2006, no se ha contabilizado la oferta formativa pedagógica, ya que este Programa no fue desarrollado en ese año académico por cambios en la política de formación, creándose en el curso 2006-2007 una Dirección de Formación Pedagógica del Profesorado Universitario.

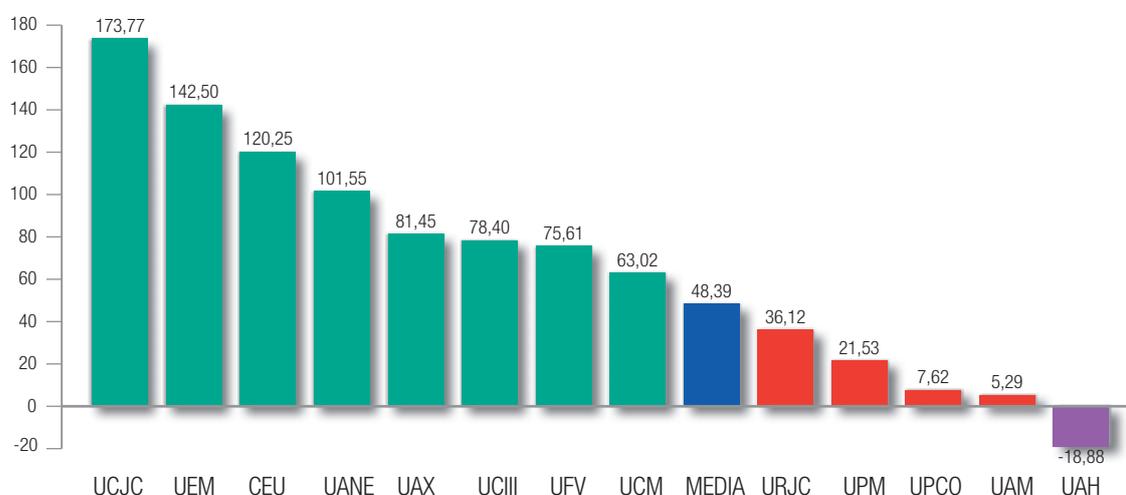
probablemente, fruto de su creación más reciente. Si bien, hay que ser conscientes de que todavía queda mucho por hacer, pues existe un alto número de profesores que no realiza acciones formativas.

Gráfico 14. Variación en el número de profesores asistentes por universidad (Curso 2003-04/Curso 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Gráfico 15. Variación en el número de profesores asistentes como porcentaje de los profesores de la universidad (Curso 2003-04/Curso 2005-2006)



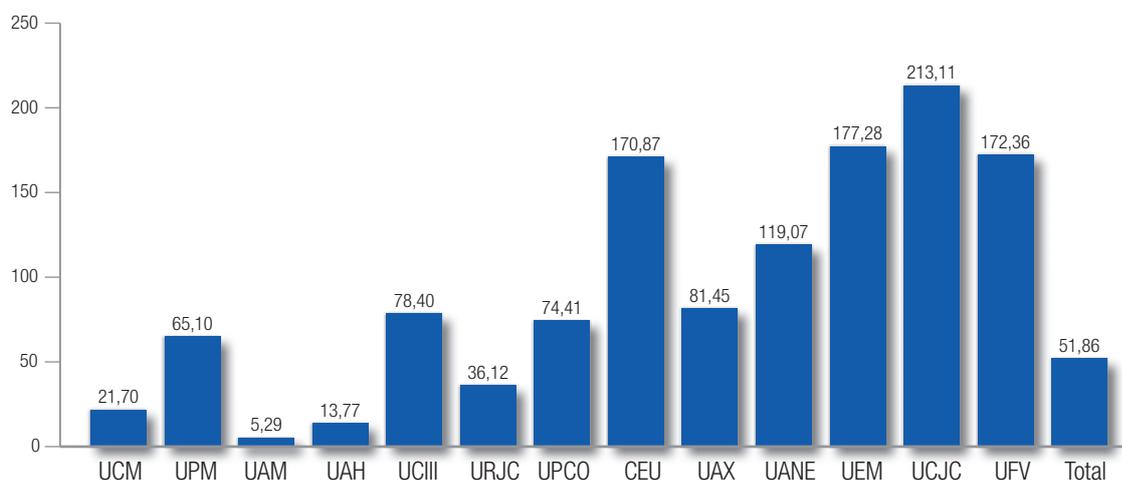
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Para el conjunto de las universidades madrileñas, el porcentaje de profesores asistentes a los cursos, sobre el total del profesorado, se sitúa casi en el 52% (gráfico 16). Si bien, esto no significa que a lo

largo del curso 2005-2006 se haya formado al 52% del profesorado universitario de la Comunidad, pues un mismo profesor puede haber asistido a varias acciones formativas, tal como se comprueba en los resultados de la encuesta al personal docente e investigador.

Aunque el número de profesores que accede a la formación ha crecido, y el número de asistencias a la misma es importante, hay que tener en cuenta que la participación se reduce si en lugar de hablar de número de asistentes hablamos de profesores diferentes que han participado en alguna acción formativa, esto a pesar de que las universidades utilizan métodos muy variados para dar a conocer su oferta formativa (correo electrónico, tablones de anuncio, página web, etc.).

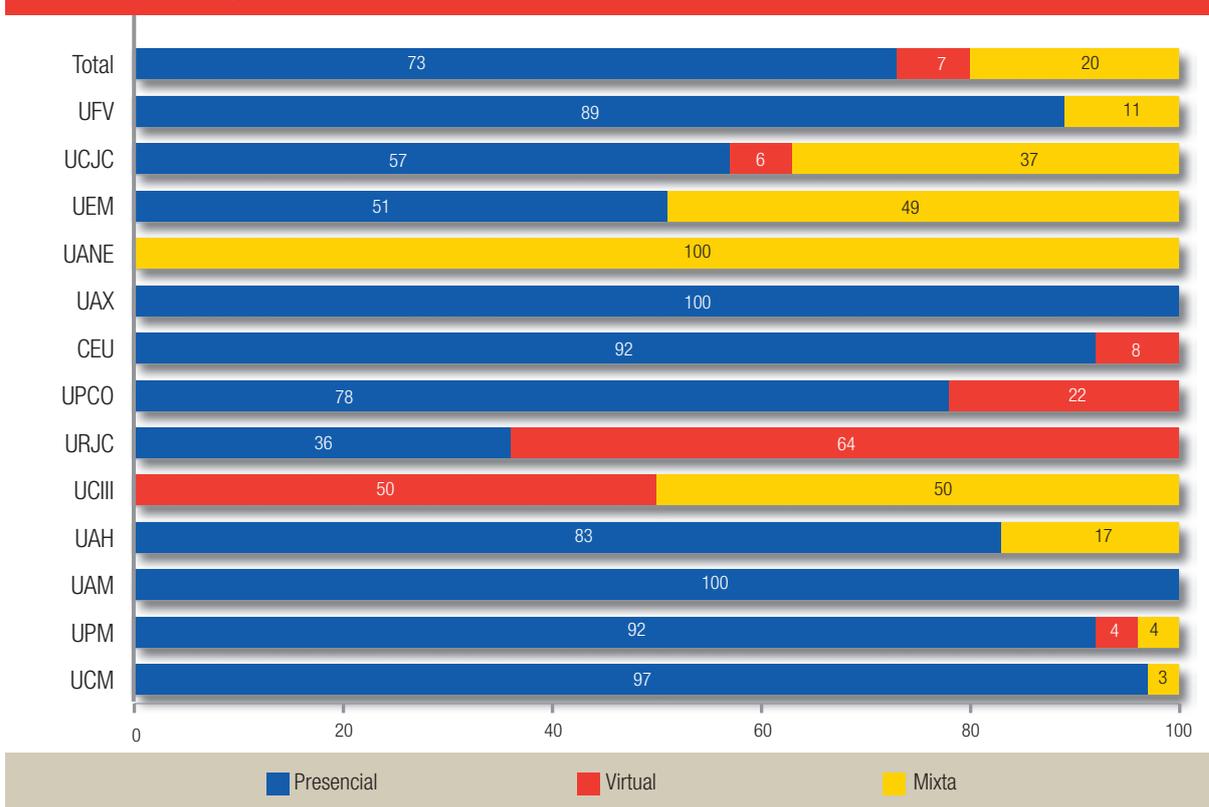
Gráfico 16. Profesores asistentes en cada universidad frente al total de profesores de la universidad (Curso académico 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Este hecho deja entrever una cierta preocupación del profesorado por su formación, especialmente cuando se tiene en cuenta que en casi el 85% de los casos, la asistencia a los cursos de formación es, en general, de carácter voluntario. No obstante lo anterior, algunas universidades exigen asistencia obligatoria a ciertas acciones formativas concretas.

La enseñanza presencial sigue siendo la modalidad dominante, variando entre el 100% y el 36%, como se muestra en el gráfico 17. La combinación presencial-virtual (enseñanza mixta) ocupa un lugar intermedio, seguido, en último lugar, de la enseñanza virtual.

Gráfico 17. Porcentaje de modalidades de formación en cada universidad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

4.4. Valoración y evaluación de la formación

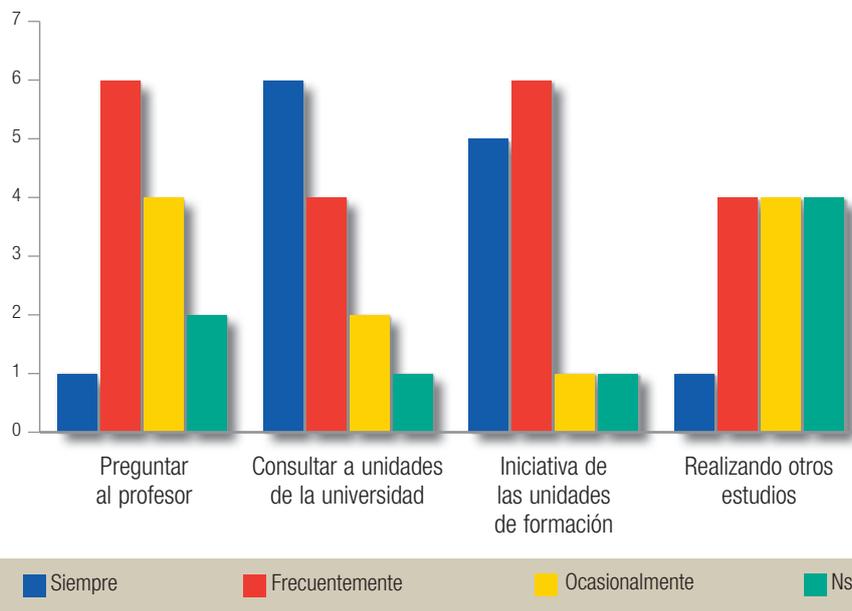
Llegados a este punto, y una vez analizados los aspectos esenciales incluidos en la formación que desde las universidades se realiza para el personal docente e investigador, es necesario conocer el modo en que las universidades evalúan y valoran sus programas de formación.

A este respecto hay que decir que el diseño de la formación se elabora teniendo en cuenta, tanto las necesidades expresadas por los profesores, como las demandas institucionales, las encuestas y los estudios específicos, así como las iniciativas de los propios responsables de las unidades de formación. Son, sin embargo, las consultas a las instancias encargadas de la toma de decisiones dentro de la propia Universidad, y la iniciativa de los responsables de las unidades formativas, las opciones preferidas por quienes gestionan la formación, tal y como se observa en el gráfico 18.

Es precisamente este hecho el que ha ayudado a que varias universidades hayan empezado a estructurar, al menos parte de su

formación, en itinerarios, permitiendo que el profesor pueda especializarse, desde el punto de vista docente, en aspectos concretos de su interés y del de la propia institución.

Gráfico 18. Frecuencia de la metodología empleada para diseñar la formación en las universidades madrileñas



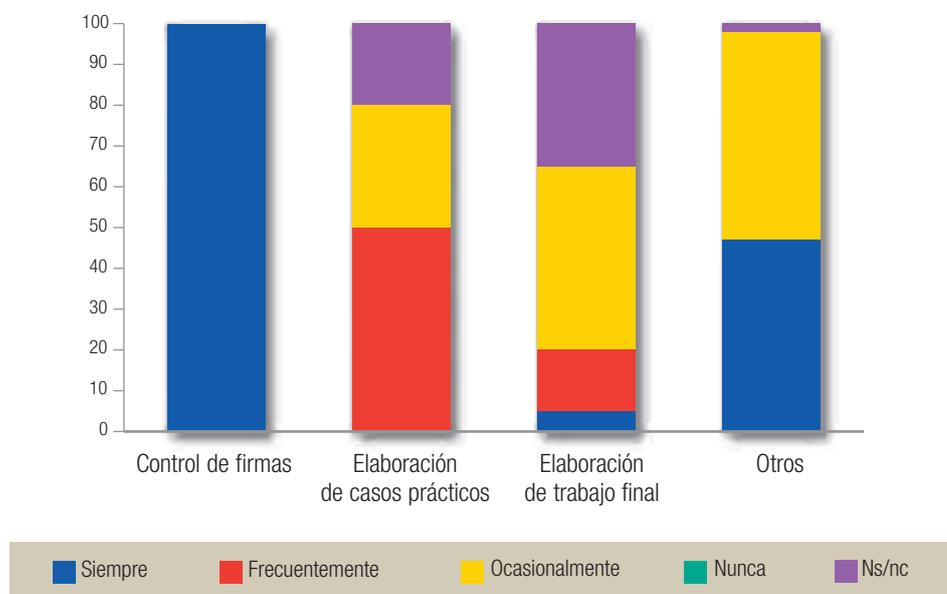
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

La evaluación de la asistencia y el grado de aprovechamiento de las acciones formativas se lleva a cabo a través de los siguientes medios: control de firmas, diseño de un caso práctico, elaboración de un trabajo final, etc. Para llevar a cabo la valoración, y como norma general, los asistentes suelen ser preguntados, mediante un cuestionario de carácter anónimo, acerca del curso realizado. Del mismo modo, también se toma en consideración la opinión de los formadores, tanto para valorar la acción formativa como para diseñar acciones futuras.

En la mayoría de los casos, la obtención del certificado por parte del profesor asistente a una acción formativa, requiere de ciertas exigencias que, como se muestra en el gráfico 19, van desde la asistencia a un número determinado de sesiones, hasta la presentación y superación de algún trabajo práctico que es evaluado por el formador que ha estado al cargo de esa acción.

Más difícil resulta evaluar el impacto que la formación recibida por los profesores tiene finalmente sobre su docencia y su investigación, sin que por el momento se disponga de datos y modelos que proporcionen información válida y fiable sobre la cuestión.

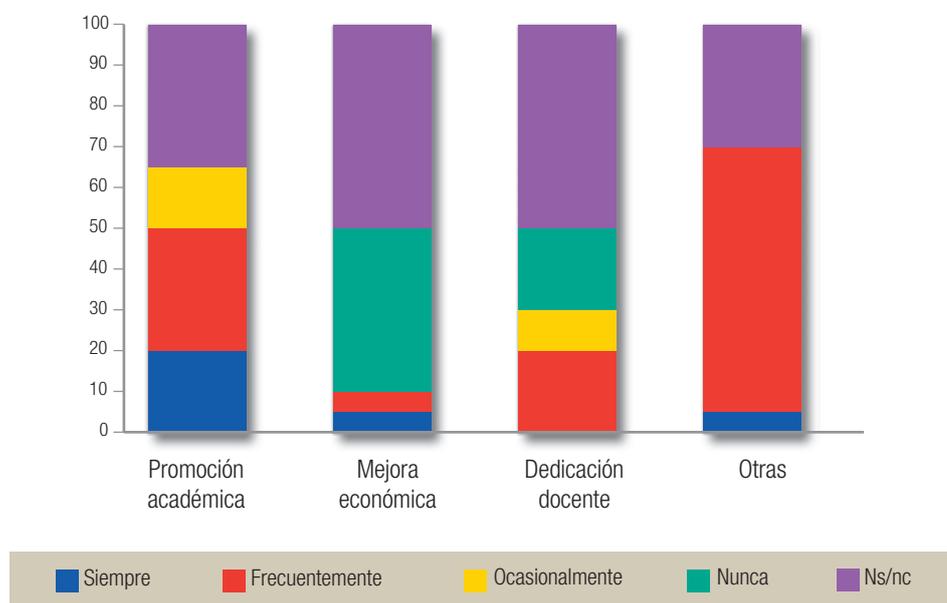
Gráfico 19. Sistemas de certificación empleados en las acciones formativas (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Desde el punto de vista del impacto de la formación en las condiciones de trabajo y mejora del profesorado, se han obtenido los resultados que se ofrecen a continuación en el gráfico 20.

Gráfico 20. Valoración que las universidades declaran hacer del esfuerzo formativo del PDI (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

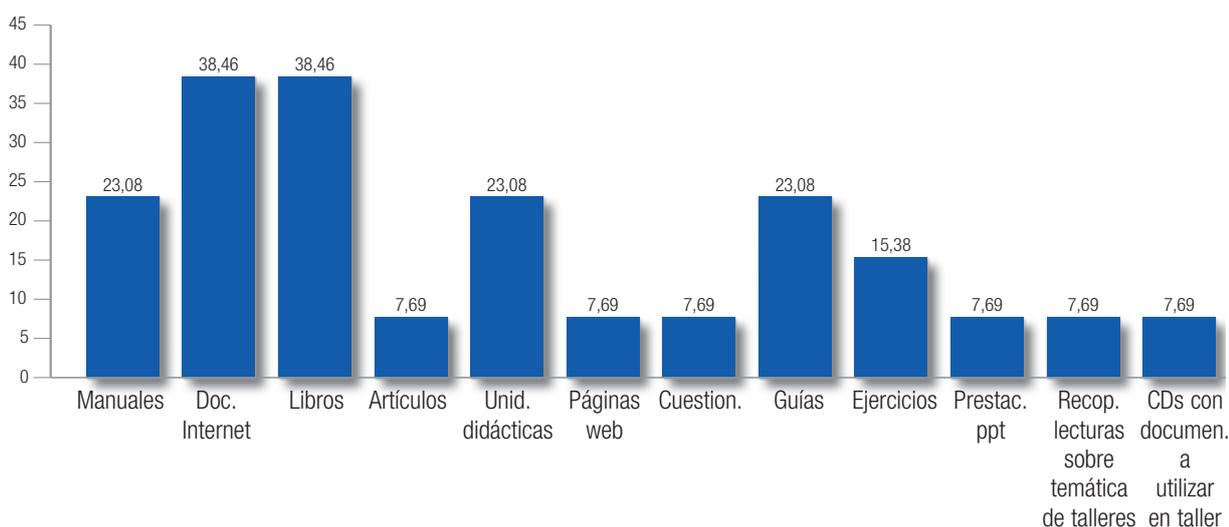
Llama la atención que un número importante de universidades, con independencia de su carácter público o privado, no se pronuncie sobre el impacto que la formación tiene para la promoción de su profesorado o la mejora de sus condiciones de trabajo. Algunas incluso afirman no tomar en consideración la formación para alguno de estos fines; sin embargo, sí reconocen tenerlo en cuenta a otros efectos, aunque no llegan a precisarlos.

4.5. Acciones formativas complementarias

La formación docente e investigadora que las universidades desarrollan para su personal, no se limita a los cursos de los que hasta ahora se ha tratado. La mayoría de las universidades planifican actividades formativas distintas de los cursos habituales, tales como jornadas, seminarios, talleres, congresos educativos, mesas redondas, etc. Además, varias de ellas, organizan jornadas de innovación educativa y docente, así como de acogida para el nuevo profesorado. Estas acciones complementarias sirven en ocasiones de foros para el intercambio de ideas y buenas prácticas entre profesores, siendo en la mayor parte de los casos, abiertas y de carácter interdisciplinar.

Por otro lado, las unidades de formación están haciendo un esfuerzo importante por apoyar al profesorado una vez que ha finalizado la acción formativa, complementando la formación con otros materiales de carácter autoformativo que se proporcionan de manera gratuita, tales como manuales, documentos de Internet, páginas Web, CDs, etc., hecho que se refleja en el gráfico 21.

Gráfico 21. Material complementario desarrollado para la formación del PDI y tipo de material por las universidades de la Comunidad de Madrid (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

4.6. Las inversiones en formación de las universidades madrileñas

El aumento experimentado en las acciones formativas en los últimos años no hubiera sido posible sin el crecimiento paralelo de las inversiones en formación.

El total de la inversión en formación declarada por las universidades madrileñas es de 2.104.887 €, a lo que debe agregarse 605.600 € correspondiente a otras inversiones debidas a la existencia de las unidades de formación, excluidos los gastos corrientes de las mismas,¹⁷ siendo el total de 2.710.487 €.

El coste medio de la formación por asistente, calculado como el cociente de la inversión en formación (primera línea de la tabla 6) entre el número total de profesores formados en la Comunidad de Madrid, es de 266,02 €, tal y como puede verse en la tabla adjunta. El coste medio por hora de formación se ha obtenido dividiendo la inversión en formación entre el número de horas totales de formación realizada; igualmente, el relativo a las acciones formativas se ha calculado dividiendo la inversión en formación entre el número de acciones formativas.

Tabla 6. Datos relativos a la inversión en formación del profesorado durante el curso 2005-2006 en las universidades de la Comunidad de Madrid¹⁸

	Media	Dispersión	Valor máximo	Valor mínimo
Inversión en formación	175.407,25 €	206.564,21 €	606.378,00 €	6.000,00 €
Otra inversión en unidades de formación	55.054,54 €	155.629,67 €	522.300,00 €	277,40 €
Coste de la formación por profesor asistente	266,02 €	415,09 €	1.381,30 €	28,30 €
Coste por hora de formación	358,30 €	1.807,08 €	6.737,53 €	54,05 €
Coste por acción formativa	4.465,38 €	10.703,20 €	10.181,90 €	342,86 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

Debido a la gran dispersión en los costes de formación, como se deduce de la tabla 6, es razonable pensar que las magnitudes facilitadas por las universidades no son homogéneas, al ser los epígrafes considerados excesivamente amplios y estar poco acotados, por lo que su comparación no proporciona datos que permitan una interpretación concluyente.

¹⁷ Ver apartado 8.6.1. del cuestionario de demanda que se recoge en el Anexo II.

¹⁸ Se ha eliminado la Universidad Autónoma que no presenta datos económicos.

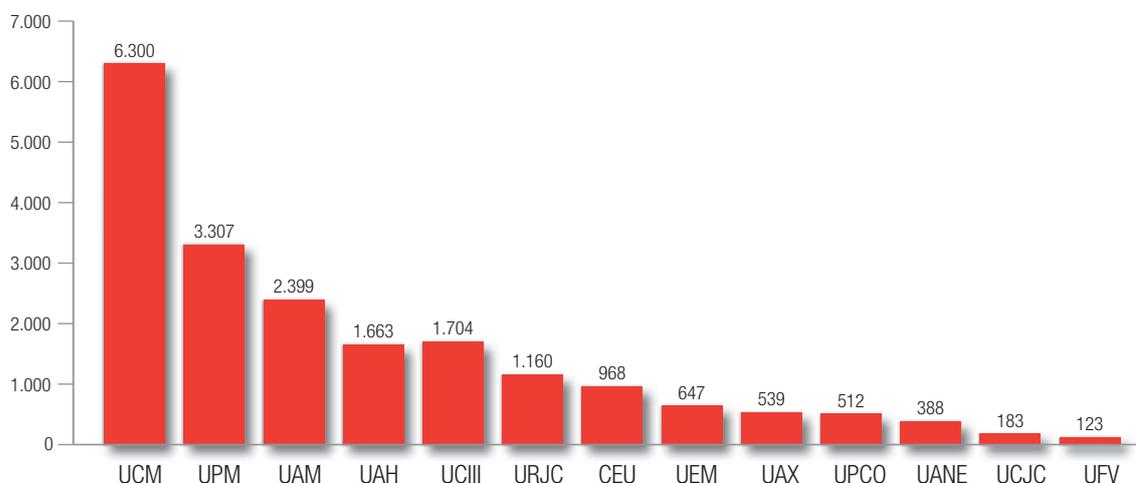
5. Los profesores y la formación: análisis de las demandas de formación

En sintonía con los objetivos globales de este informe, se ha realizado una encuesta al personal docente e investigador de las universidades madrileñas con el objetivo de conocer cuáles son sus necesidades de formación y facilitar la coordinación entre la oferta de formación y la demanda de la misma.

La recogida de información se ha llevado a cabo a través de entrevistas *on line*, cuyo cuestionario se incluye en el Anexo IV, a una muestra representativa del conjunto del personal docente e investigador de las universidades madrileñas. El número de encuestas a realizar por universidad se ha seleccionado de manera aleatoria y proporcional al peso total que la universidad tiene en el conjunto de profesores de la Comunidad.

5.1. Datos de contexto

El número de profesores de las universidades madrileñas, en el curso académico 2005-2006, era de 19.893, distribuidos por universidades según se recoge en el gráfico 22.

Gráfico 22. Número total de profesores por universidades (Curso académico 2005-2006)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta.

5.2. Características técnicas del estudio de demanda

De los aproximadamente 20.000 profesores de las universidades madrileñas, se ha elegido una muestra aleatoria de 1.500 profesores, habiéndose obtenido un total de 1.003 respuestas.

Las principales características técnicas para realizar el estudio han sido las siguientes:

Cuadro 1. Ficha técnica de la encuesta al personal docente e investigador	
Universo	Personal docente universitario de las universidades del Sistema Universitario Madrileño.
Ámbito	Universidades de la Comunidad de Madrid.
Fechas de Campo	El trabajo de campo se desarrolló en dos periodos de tiempo: <ul style="list-style-type: none"> • La primera fase entre el 06 de junio y el 02 de julio de 2007. • La segunda fase entre el 19 de septiembre y el 26 de octubre de 2007.
Tamaño de muestra	Inicial 1.500 profesores. El número de respuesta ha sido de 1.003.
Muestreo	Aleatorio simple por universidad de referencia, en función de los listados de profesores facilitados por cada universidad. La distribución muestral fue proporcional al tamaño del personal docente de cada universidad sobre el total. La selección de los correos se ha llevado a cabo a partir de los listados de correos proporcionados por las universidades y a través de los listados que aparecen en Internet, estando garantizado en todo momento el anonimato de las respuestas.
Error muestral	$\pm 3,16\%$ para datos globales (1.003n), $p=q=0,5$ y un intervalo de confianza del 95,5% (2s).
Tipo de entrevista	Telemática mediante envío de correos invitando a participar en el estudio y recordatorios para incentivar la respuesta. En el correo se informaba al encuestado sobre la finalidad del estudio y se facilitaba un link individualizado donde el encuestado tenía acceso al cuestionario a rellenar.
Instituto responsable del trabajo de campo	INVESTIGA S.A. miembro de AEDEMO, ESOMAR, THE GALLUP ORGANIZATION y acogido al Código de Ontológico Internacional ICC/ ESOMAR de Marketing e Investigación Social.

Fuente: Elaboración propia.

La distribución del tamaño muestral seleccionado para cada una de las universidades, así como el número de respuestas recibidas de cada una de ellas, se muestran en la tabla 7. De los datos se deduce que la tasa de respuesta es muy similar para el conjunto de universidades públicas y privadas, situándose ésta en el 72,85% para las primeras y en el 70,21% para las segundas.

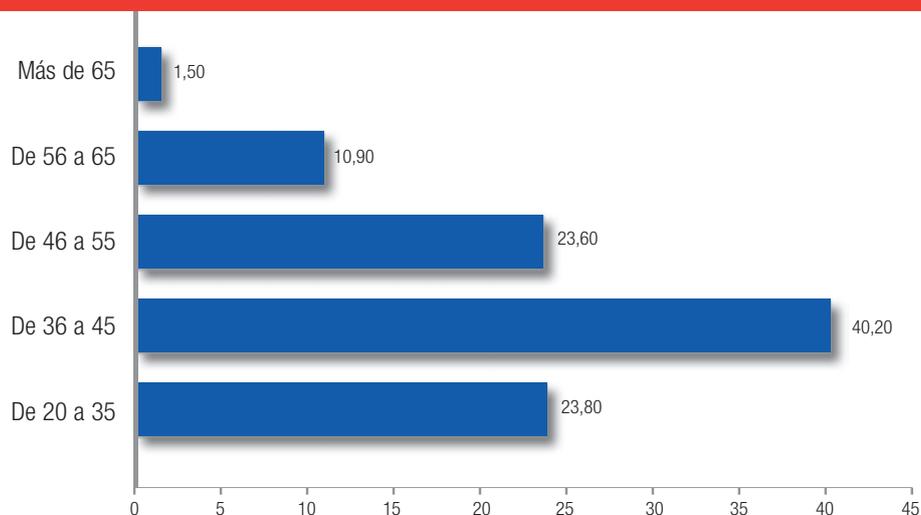
Tabla 7. Muestra de profesores por universidad		
	Tamaño muestral seleccionado	Respuestas recibidas
Complutense	399	205
Politécnica de Madrid	227	146
Autónoma de Madrid	169	125
Alcalá	127	103
Carlos III	122	91
Rey Juan Carlos	90	76
CEU San Pablo	75	56
Europea de Madrid	58	49
Pontificia de Comillas	75	48
Alfonso X El Sabio	71	45
Francisco de Vitoria	26	25
Camilo José Cela	26	21
Antonio de Nebrija	35	13
Total	1.500	1.003

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

La clasificación de la muestra, teniendo en cuenta las variables socio-demográficas es: 55% hombres y 45% mujeres; por edades, la edad mayoritaria de la muestra se sitúa entre los 36 y los 45 años, con la distribución que se recoge en el gráfico 23.

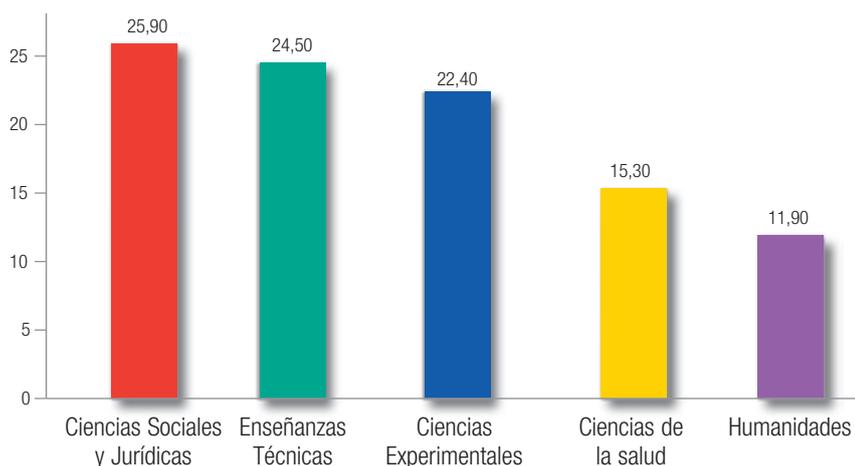
Por rama de conocimiento, la mayor parte de los encuestados pertenece a las áreas de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Enseñanzas Técnicas, seguidos muy de cerca por el profesorado de Ciencias Experimentales, lo que supone aproximadamente el 75% de la muestra, como se puede observar en el gráfico 24. La participación de cada rama del conocimiento en la muestra, se corresponde, en términos generales, con el peso de cada una de ellas en las titulaciones totales ofertadas por el conjunto de universidades, con la única excepción de la rama de ciencias experimentales, que si bien es la tercera en tamaño muestral, se coloca en último lugar cuando hablamos de su participación en el cómputo global de titulaciones ofrecidas.

Gráfico 23. Distribución de la muestra de los profesores encuestados según edad (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

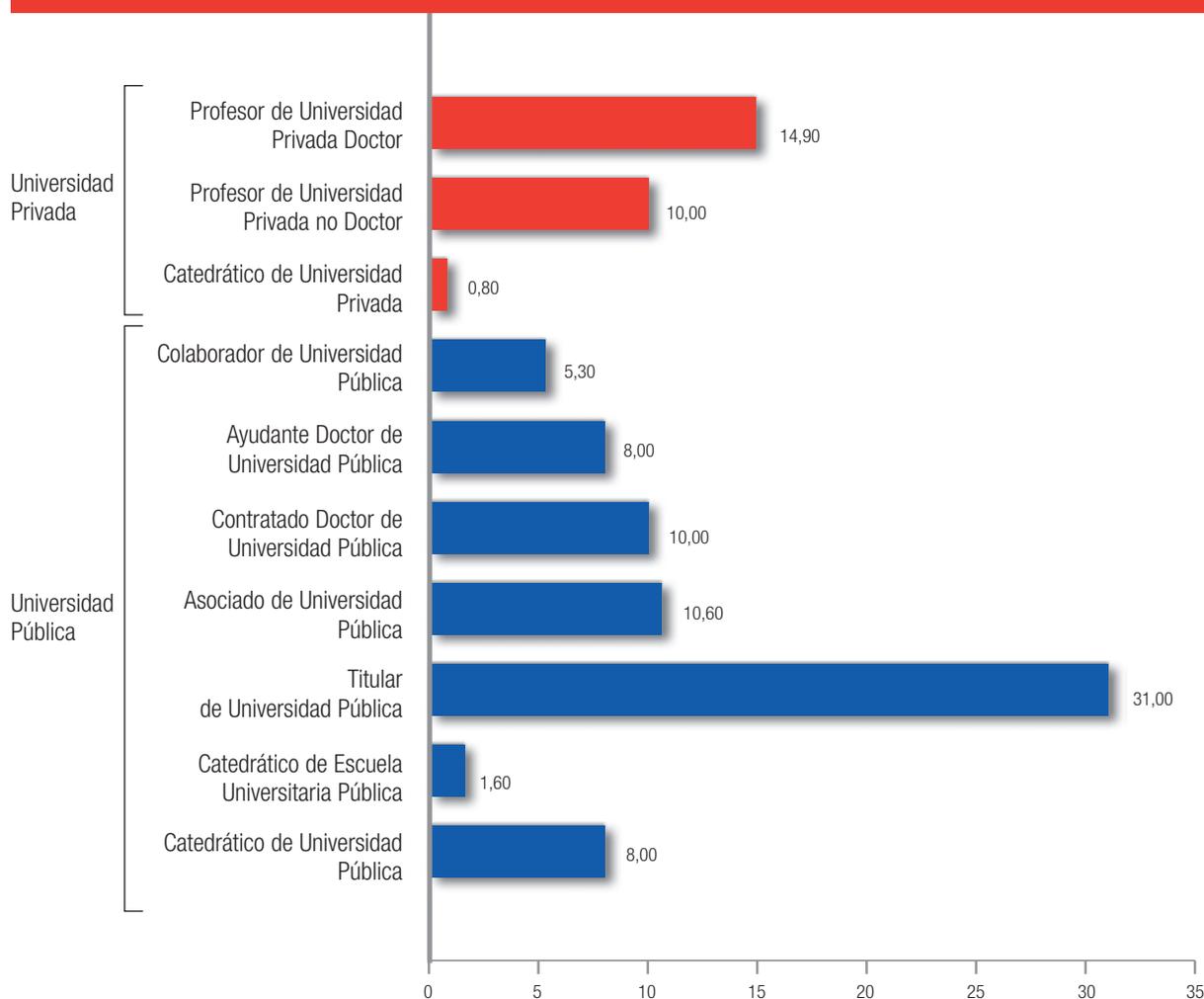
Gráfico 24. Distribución de la muestra de profesores encuestados según ramas del conocimiento en la que imparten docencia (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

En función de su categoría, el profesorado que ha participado en la encuesta se distribuye tal y como se recoge en el gráfico 25.¹⁹

¹⁹ La categoría de Titular de Escuela Universitaria están incluidos en la de Titular de Universidad Pública.

Gráfico 25. Distribución de la muestra según categoría del profesorado encuestado (Curso académico 2005-2005) (%)

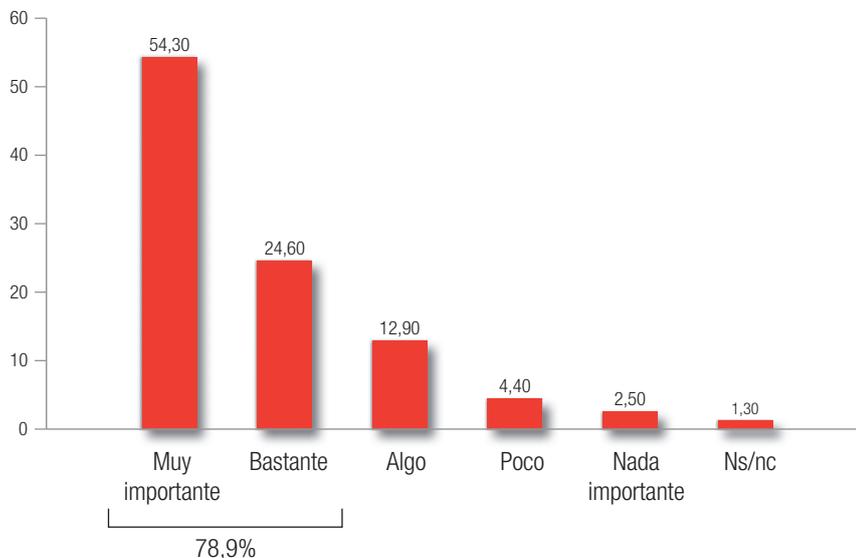
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

5.3. Resultados del estudio

Resalta como primer resultado que, aproximadamente, el 80% del personal docente e investigador encuestado afirma que la formación continua es muy o bastante importante (ver gráfico 26). Por el contrario, el porcentaje de profesores que considera innecesaria la formación es irrelevante.

Un análisis más detallado de los resultados de las encuestas realizadas nos permite destacar, en líneas generales, dos grandes apartados. Por un lado, la opinión del personal docente e investigador sobre todos aquellos aspectos que debería contener un plan de formación y, por otro, la percepción sobre sus experiencias en relación con la formación recibida.

Gráfico 26. Importancia que el PDI concede a la formación continua (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

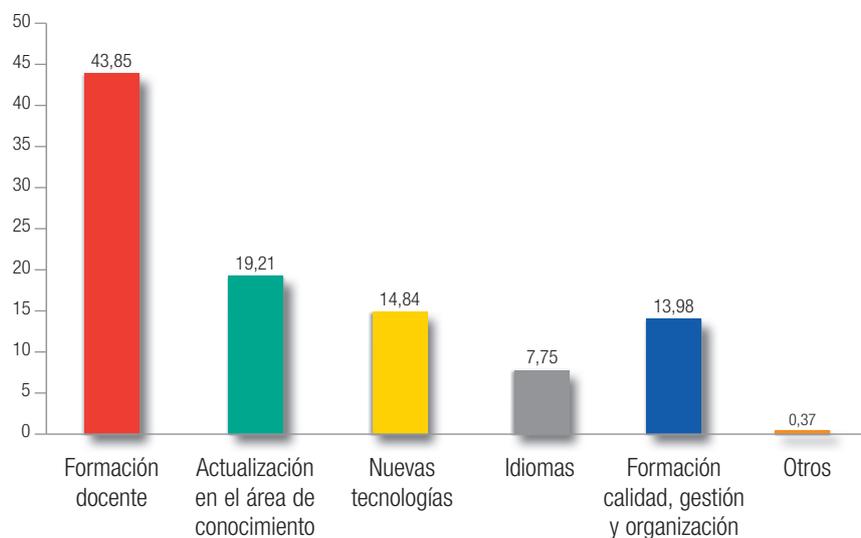
5.3.1. Aspectos que deberían contener los planes de formación

Dentro de este apartado se recoge el contenido de la formación, su organización y el modo en que ésta debería impartirse. El contenido incluye las áreas temáticas que, a juicio de los profesores, deberían formar parte de un plan de formación por ser muy importante para su actividad docente e investigadora. La organización se refiere a las unidades sobre las que debe recaer la responsabilidad de la formación. En el estudio efectuado se incluyen, también, los motivos que llevan al profesorado a demandar un tipo de formación concreta.

En cuanto a las preferencias de formación por áreas temáticas, resaltan las relacionadas con las funciones que debe desarrollar el personal docente e investigador, destacando la preocupación del profesorado por mejorar la calidad docente, tanto en la comunicación con los alumnos como en los conocimientos que transmite, tal y como se observa en el gráfico 27.

Con mayor detalle, puede apreciarse en el gráfico 28, cuáles son los aspectos más demandados en las distintas áreas temáticas consideradas. En dicho gráfico se observa cómo, en consonancia con la nueva forma de entender la docencia, la transmisión de conocimientos, junto al aprendizaje interactivo, son los aspectos más demandados.

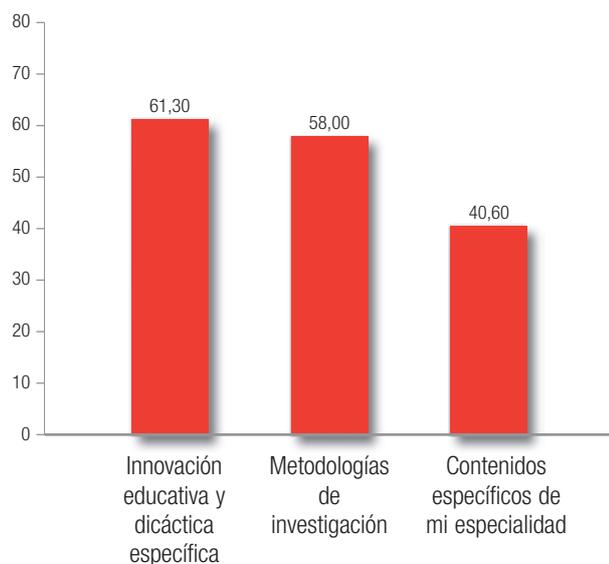
Gráfico 27. Contenidos formativos demandados por el personal docente e investigador (Curso académico 2005-2006) (%)



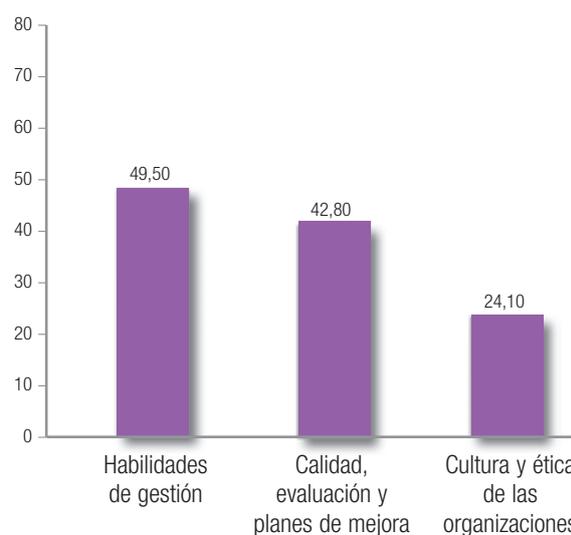
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Gráfico 28. Desglose de los contenidos formativos demandados por el PDI según áreas temáticas (Curso académico 2005-2006)²⁰ (%)

Actualización en el área de conocimiento

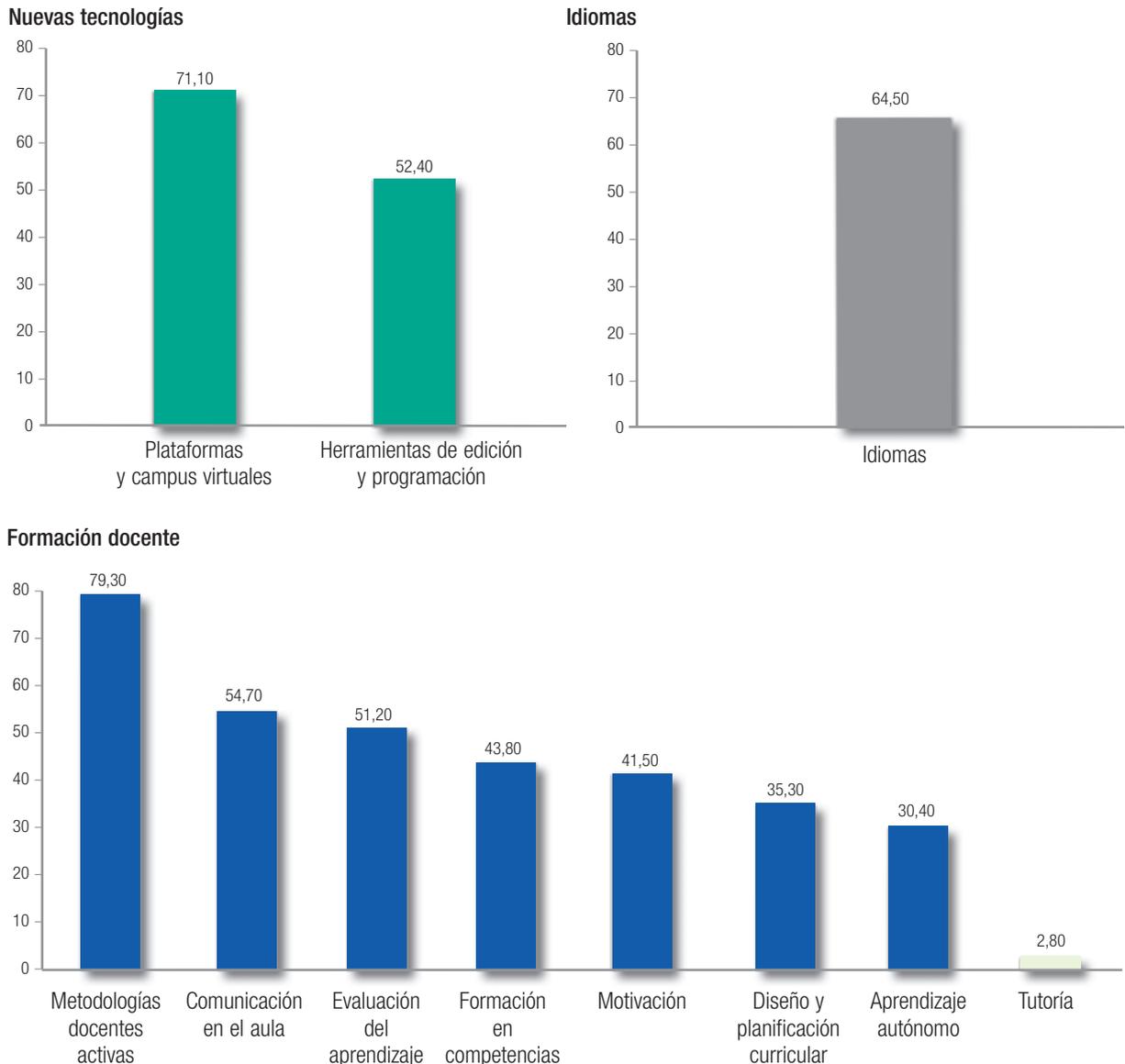


Formación, calidad, gestión y organización



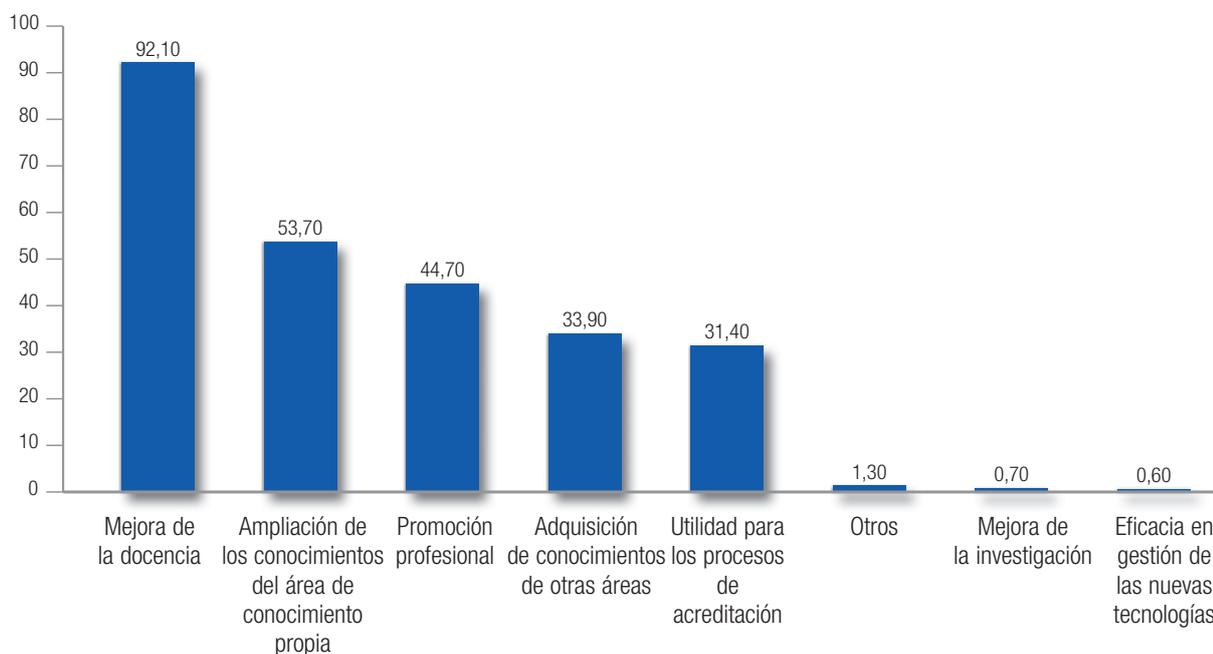
²⁰ Estos porcentajes están referidos a la demanda global de los cursos considerados, ya que se trata de una pregunta con respuestas múltiples. Por este motivo, los porcentajes, calculados siempre en relación al número total de profesores que han respondido la encuesta (1.003), dan una suma mayor que 100.

Gráfico 28. Desglose de los contenidos formativos demandados por el PDI según áreas temáticas (Curso académico 2005-2006) (%) (cont.)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

La preocupación del profesorado por la mejora de la calidad docente se pone de manifiesto al señalarla como uno de los motivos principales para sus demandas de formación, tal y como se observa en el gráfico 29. Este argumento, alegado por el 92,10% de los profesores encuestados, es seguido, a bastante distancia, por la ampliación de conocimiento dentro de su área de especialización, la promoción profesional y, algo más relegada, la adquisición de conocimiento en otras áreas de conocimiento, así como su utilidad en los procesos de acreditación.

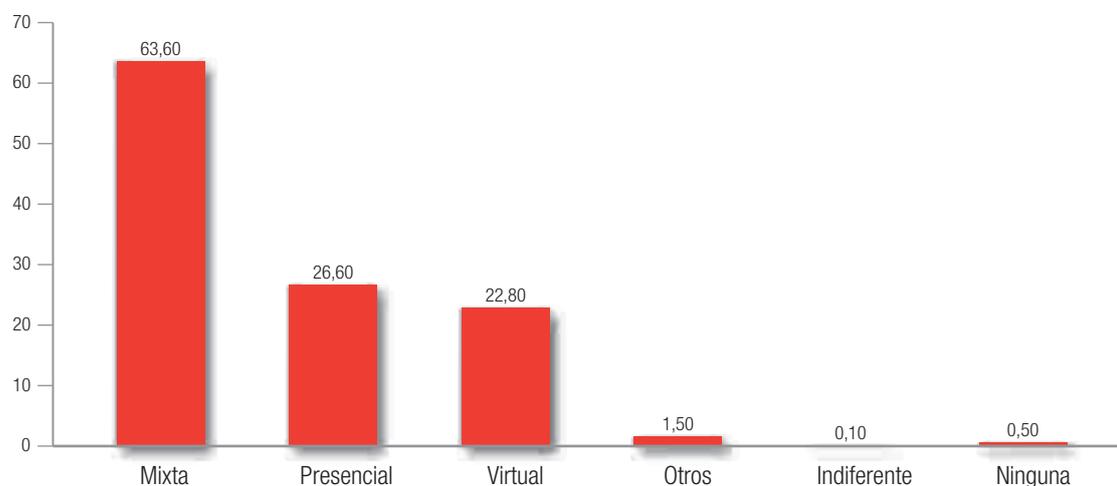
Gráfico 29. Motivos alegados por el PDI para la demanda de formación (Curso académico 2005-2006)²¹ (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Por su parte, la modalidad preferida para recibir cursos de formación es, con diferencia, la de carácter mixto, es decir, aquella que contempla una parte presencial y otra a distancia. Sin embargo, la preferencia por cada una de estas modalidades por separado pierde interés, tal y como se puede observar en el gráfico 30 adjunto.

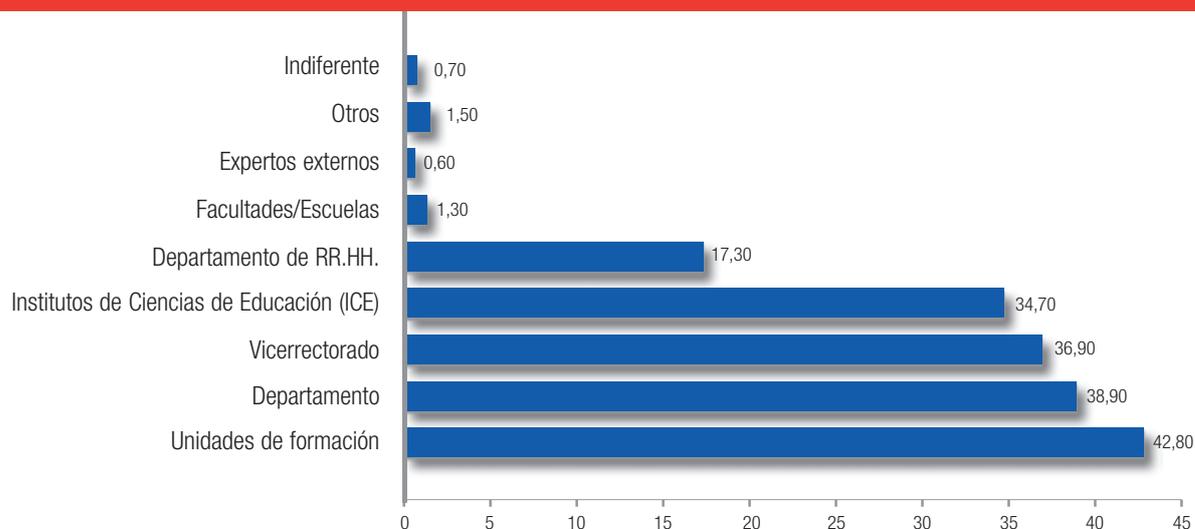
Respecto a la pregunta “¿quién debe gestionar la formación?”, existe una polarización en la respuesta, ya que la mitad del profesorado encuestado considera que la formación debe estar centralizada, mientras que la otra mitad afirma lo contrario. Sin embargo, no parece haber unanimidad respecto a cuál es el organismo que debería gestionar prioritariamente la oferta formativa, pues cuando se les pregunta sobre los organismos concretos de la universidad que debería encargarse de gestionar dicha oferta, manifiestan alternativas múltiples como se observa en el gráfico 31. Este hecho hay que interpretarlo teniendo en cuenta que en las universidades públicas no existen departamentos de recursos humanos, de la misma manera que en las privadas, salvo excepciones (Universidad de Comillas), no existen Institutos de Ciencias de la Educación.

²¹ Estos porcentajes están referidos a los motivos alegados, ya que se trata de una pregunta con respuestas múltiples, por este motivo, los porcentajes, calculados siempre en relación al número total de profesores que han respondido la encuesta (1.003), suman más de 100.

Gráfico 30. Modalidades de formación preferidas por la demanda (Curso académico 2005-2006)²² (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Del gráfico se desprende que mayoritariamente el profesorado prefiere que la gestión se centralice en unidades específicas de formación creadas y dedicadas a tal fin.

Gráfico 31. Organismos de la universidad que en opinión del PDI debería gestionar la formación (Curso académico 2005-2006)²³ (%)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

²² Estos porcentajes están referidos a las modalidades de formación preferidas, ya que se trata de una pregunta con respuestas múltiples, por este motivo, los porcentajes, calculados siempre en relación al número total de profesores que han respondido la encuesta (1.003) suman más de 100.

²³ Estos porcentajes están referidos a los organismos que deben gestionar la formación, ya que se trata de una pregunta con respuestas múltiples, por este motivo, los porcentajes, calculados siempre en relación al número total de profesores que han respondido la encuesta (1.003) suman más de 100.

5.3.2. Opinión sobre las experiencias de las acciones formativas en las que se ha participado

En este apartado se incluyen las opiniones de los docentes relacionadas con la formación recibida en sus universidades. Estas opiniones contemplan los siguientes aspectos:

- Las razones que consideran un obstáculo para la participación en las acciones formativas llevadas a cabo por la universidad, así como las dificultades encontradas a la hora de asistir a determinadas acciones formativas.
- El grado de aprovechamiento de la formación recibida en cualquiera de sus vertientes.
- La valoración de la actual oferta formativa existente y de las acciones formativas recibidas.

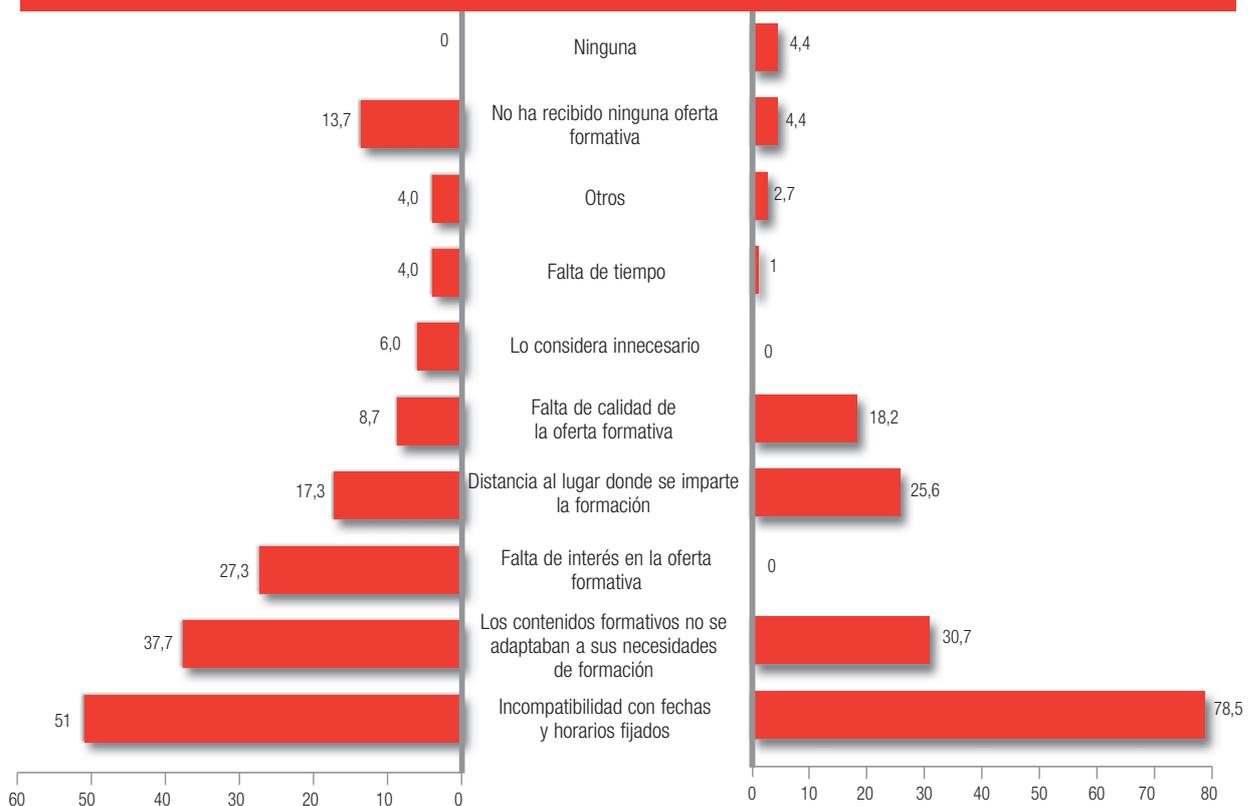
En general, el profesorado reconoce haber recibido información sobre la oferta formativa de sus universidades (83,3%), siendo el correo electrónico el medio de comunicación más empleado (92%) seguido de lejos por información difundida a través de la Web de la universidad.

Aunque sólo un 13,7% reconoce no haber recibido información sobre la oferta formativa, el porcentaje de profesores que afirma no haber participado en cursos de formación en los 3 últimos años se eleva hasta el 30%. Los motivos alegados para la no participación son esencialmente, la incompatibilidad con las fechas y horarios fijados, seguido del hecho de que los contenidos formativos no respondan a sus necesidades de formación, así como de la falta de interés en la oferta formativa. Sólo el 17,3% alude a la distancia del lugar donde se imparte la formación como motivo para no haber asistido a la misma. Estos mismos argumentos son expresados como dificultades por los profesores que manifiestan haber asistido a alguna acción formativa en los últimos 3 años.

Los motivos por los que el profesorado declara no haber asistido a cursos de formación son los que se recogen en el gráfico 32. Los porcentajes sobre los motivos se han calculado en relación con los 300 profesores que declaran no haber asistido a ningún curso de formación. Los relativos a las dificultades encontradas se han computado respecto a los 703 profesores que afirman haber participado en alguna acción formativa.

El 77,4% de los profesores que declaran haber asistido a cursos de formación, afirman haberlo hecho en el último año. Si tenemos en cuenta los tres últimos años, la participación en más de un curso, entre el total de profesores encuestados que han asistido a formación (703) es, como se muestra en el gráfico 33, superior al 50%. La combinación de ambos datos sugiere que en el último año se ha incrementado la asistencia a cursos de formación.

Gráfico 32. Motivos declarados por el PDI para no haber participado en las acciones formativas y dificultades encontradas para asistir a las mismas (Curso académico 2005-2006) (%)

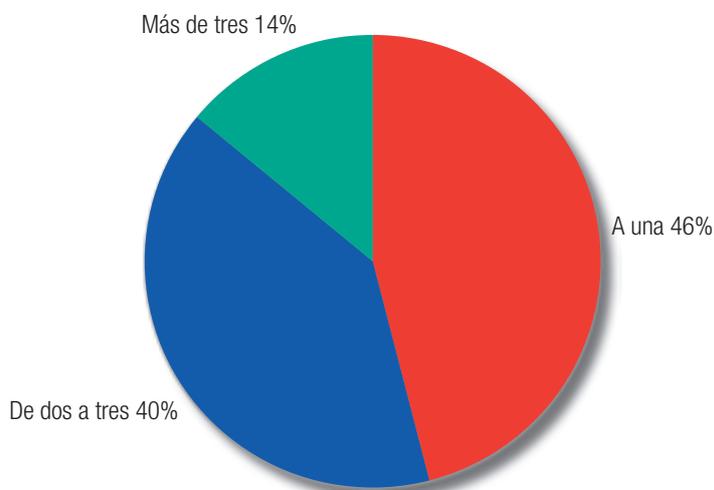


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Uno de los principales motivos que el profesorado esgrime para demandar formación es la mejora de la docencia como se observa en el gráfico 29, llegando casi al total del profesorado (92,1%). No obstante, los datos indican que existe una división de opiniones, pues cuando se enfrentan con la realidad de la oferta formativa unos encuentran que no hay relación con la mejora de su actividad docente, mientras que otros, por el contrario, no sólo la consideran útil, sino que manifiestan haberla puesto en práctica, tal y como se desprende de los gráficos 29, 34 y 35.²⁴

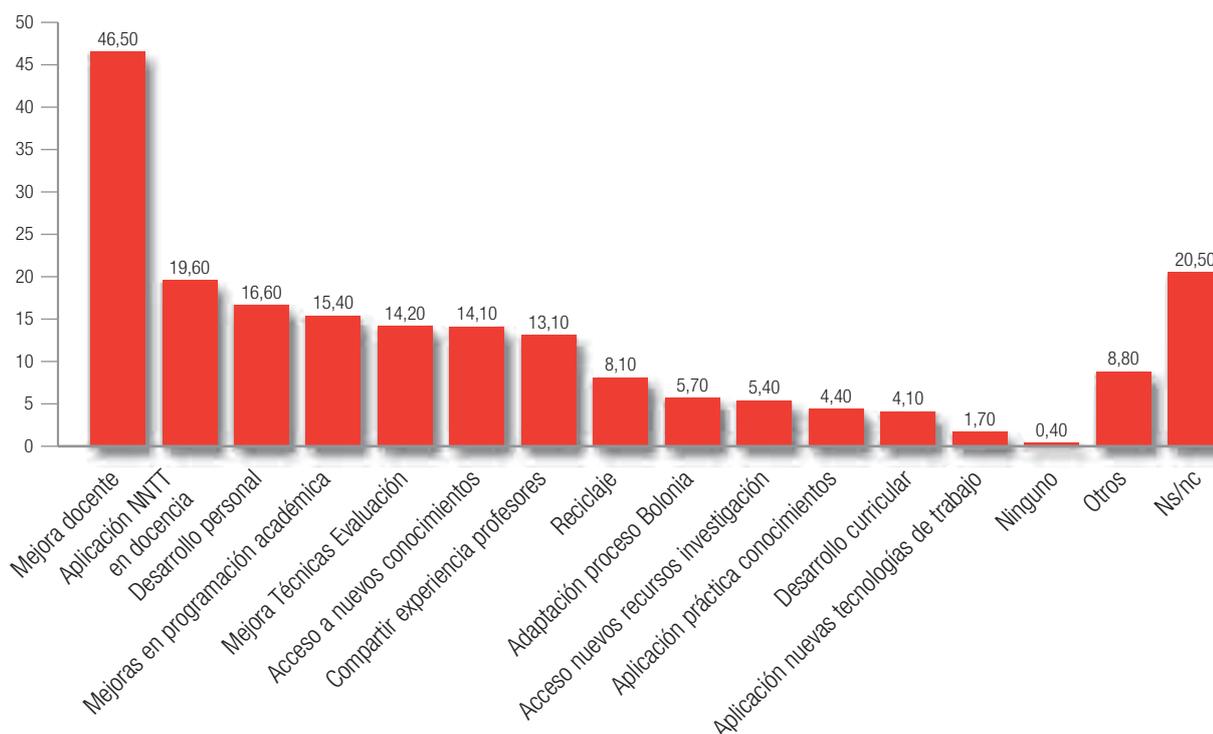
²⁴ Téngase en cuenta que los datos de los gráficos 29, 34 y 35 se refieren sólo a los profesores que afirman haber participado en acciones formativas en los últimos 3 años.

Gráfico 33. Número de acciones formativas a las que declara haber asistido el PDI en los últimos tres años (Curso académico 2005-2006)



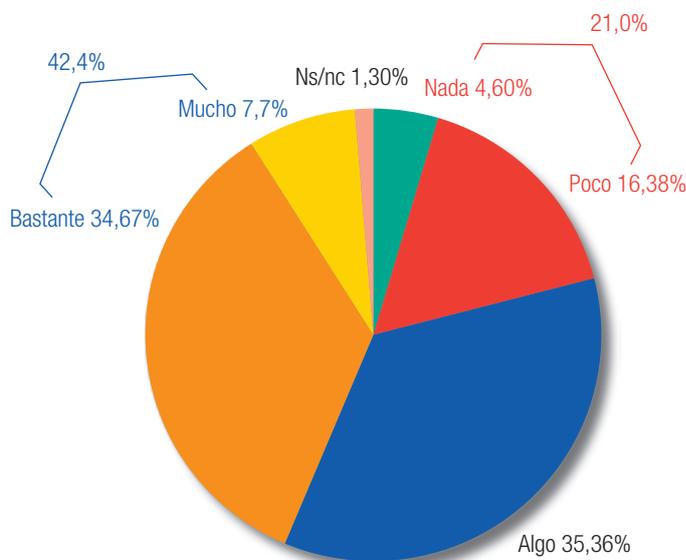
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Gráfico 34. Motivos que lleva al PDI a demandar formación (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Gráfico 35. Aplicación práctica de los contenidos aprendidos en las acciones formativas (Curso académico 2005-2006)



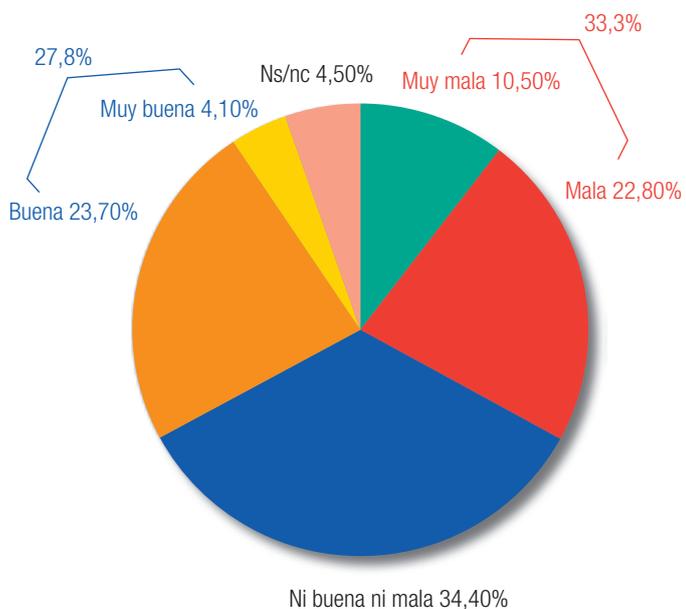
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Casi dos tercios del profesorado afirman no haber disfrutado de ninguna acción de acompañamiento posterior a la formación.

Al valorar la oferta formativa existente, las opiniones se encuentran equilibradas entre los que se muestran más críticos (33%) y los que la consideran beneficiosa, calificándola de buena o muy buena (28%), tal y como se observa en el gráfico 36. No obstante, llama la atención el elevado porcentaje de profesores que no se manifiesta en ninguna de las dos direcciones (34,4%).

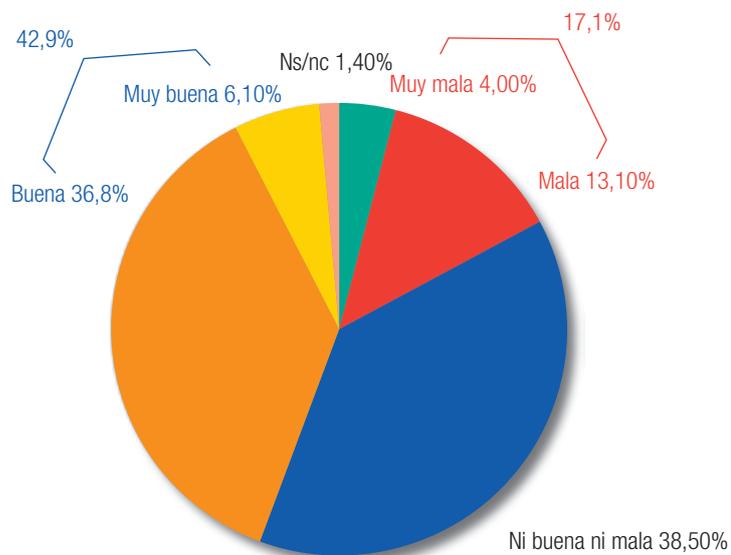
Sin embargo, cuando los profesores encuestados han participado en algún curso, su valoración sobre la calidad de la oferta formativa mejora de manera significativa, pasándose de un 27,8% de calificación de buena o muy buena a un 42,9%. Simultáneamente, el porcentaje de profesores que tienen opiniones negativas sobre la formación a la que han asistido se reduce a la mitad (ver el gráfico 37).

Gráfico 36. Valoración de la oferta formativa existente (Curso académico 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

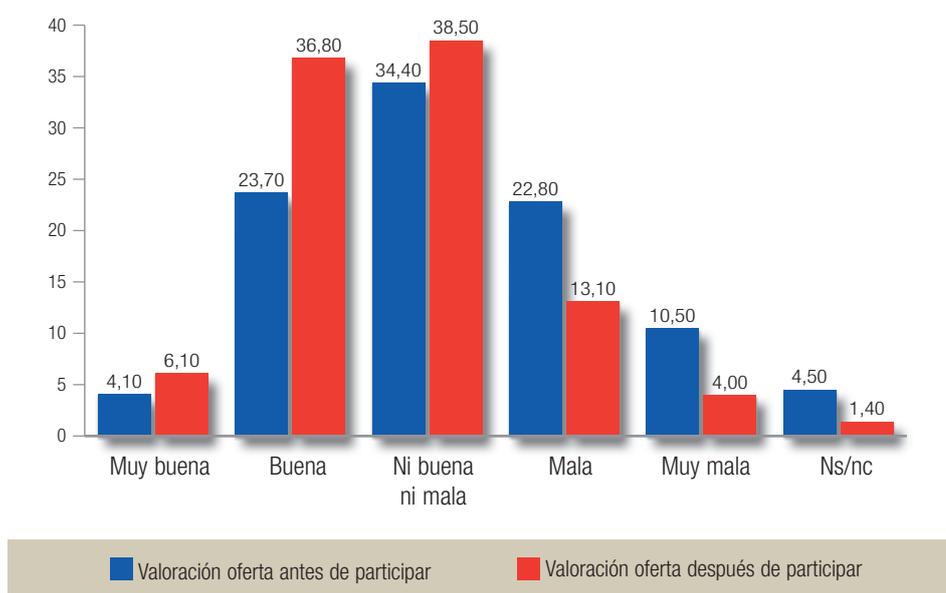
Gráfico 37. Valoración de las acciones formativas en las que se ha participado (Curso académico 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

Al comparar la valoración de la oferta formativa antes y después de haber participado en ella, se muestra claramente la mejora producida en la opinión del profesorado, tal y como se recoge en el gráfico 38.

Gráfico 38. Comparación de la valoración de la oferta formativa antes y después de participar (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

5.3.3. Acciones de mejora sugeridas por el profesorado

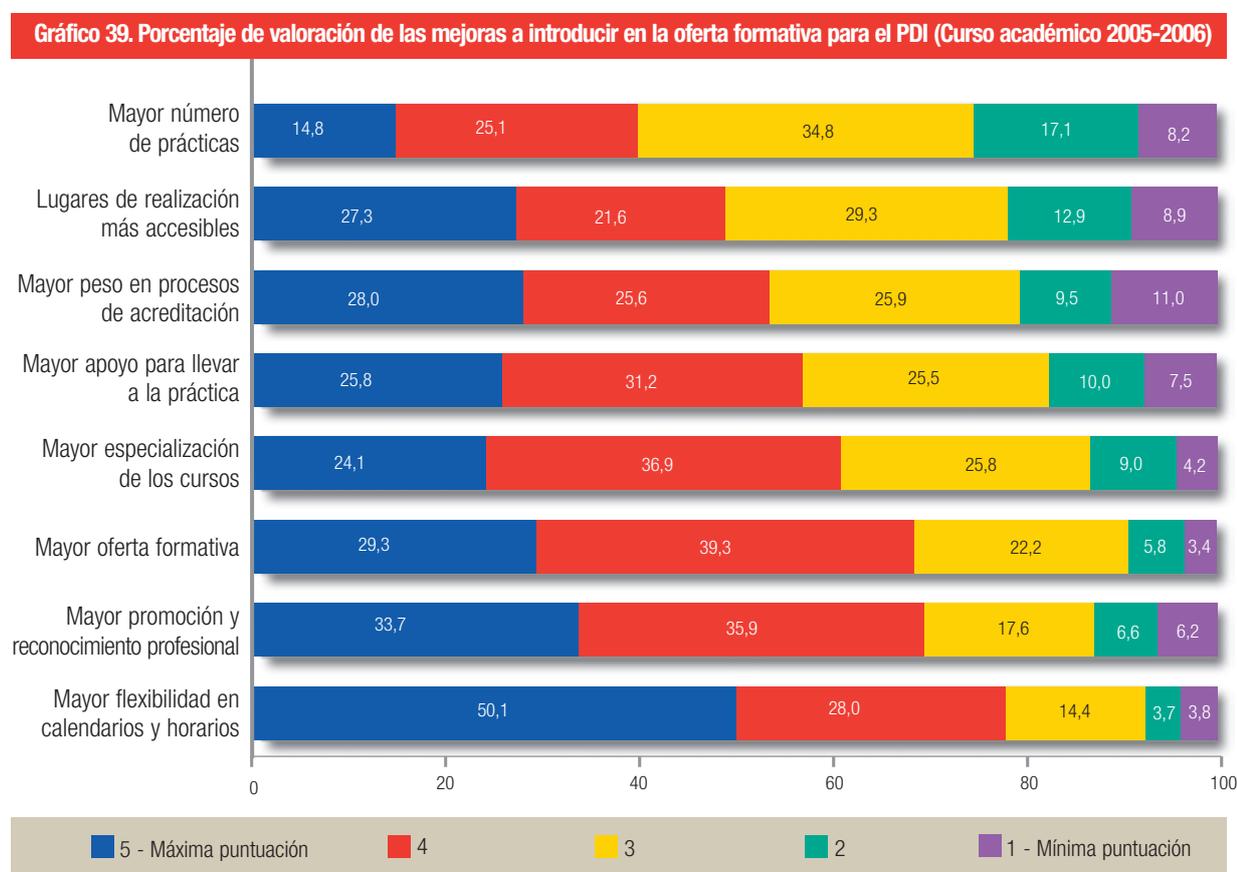
Se ha preguntado al profesorado sobre las mejoras que considera que deben ser tenidas en cuenta a la hora de planificar y valorar la formación. Sus opiniones, recogidas en el gráfico 39, guardan relación con ámbitos diferentes: la organización de la formación, la calidad y naturaleza de la oferta formativa y su reconocimiento por parte de las instituciones.

En relación con la organización, los encuestados demandan una mayor flexibilidad en calendarios y horarios. Esta demanda parece guardar relación con la respuesta que los encuestados ya dieron a la pregunta sobre modalidad preferida para la formación, donde un 63,6% del profesorado demandaba una mayor formación mixta y el 22,8% virtual.

Sobre la calidad y naturaleza de la oferta formativa destaca la demanda que los profesores hacen de la necesidad de seguimiento y apoyo

para la puesta en práctica de lo aprendido en los cursos (así lo manifiesta más del 50% del profesorado encuestado). Este resultado es coherente con lo manifestado por los encuestados cuando se les preguntaba por la existencia de acciones formativas posteriores a la formación, donde casi un 65% afirmó que no existía ningún tipo de seguimiento. Por otra parte, y dentro de la calidad de la oferta, se reclama una mayor especialización y amplitud de la misma.

Por último, es muy significativo que casi el 80% de los profesores reclamen un mayor peso de la formación para la promoción y reconocimiento profesional tanto de su universidad como de otras instituciones, lo que no es obstáculo para que los profesores sigan demandando y acudiendo a la formación en aras de mejorar su docencia, sin recibir recompensa económica o profesional a cambio.



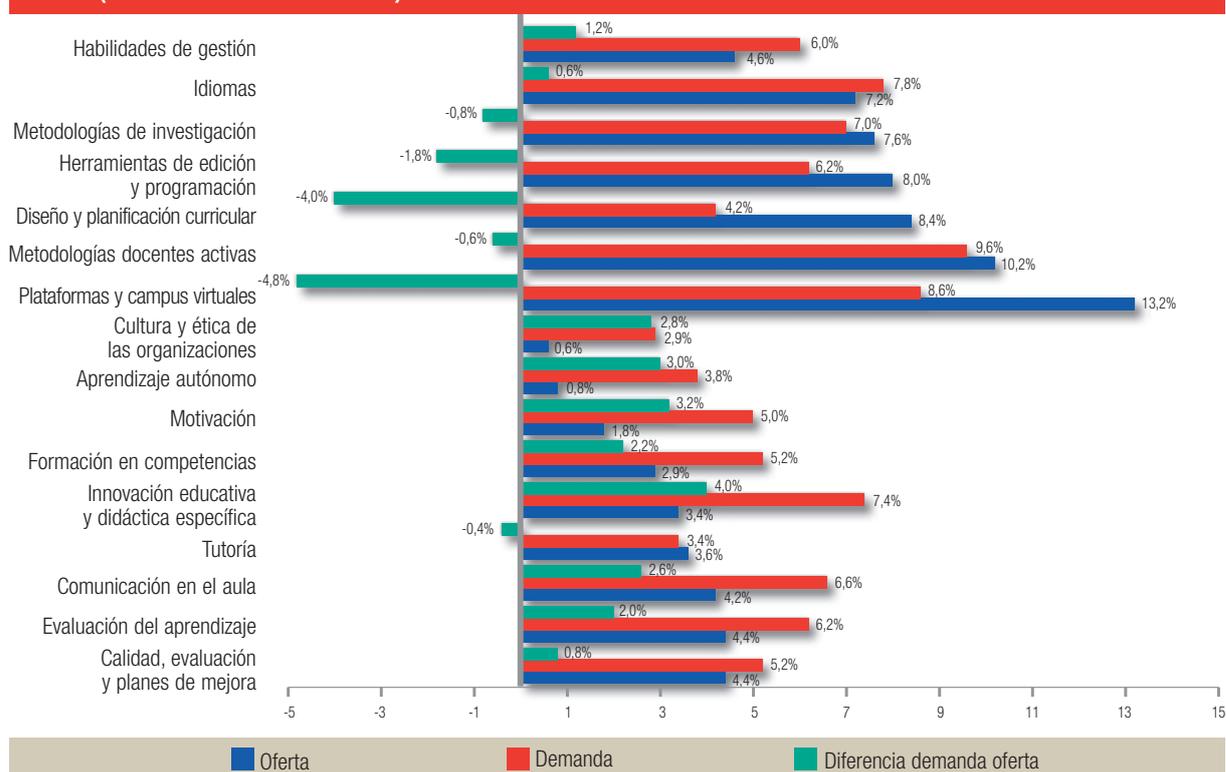
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de demanda.

A pesar de que los profesores han manifestado un mayor grado de satisfacción con la formación recibida, expresan también que debe seguir mejorando la formación de los formadores en aspectos como el conocimiento de la realidad universitaria (67,6%) y la capacidad para manejar herramientas pedagógicas (56,5%), entre otros.

6. Análisis comparativo entre los datos de la oferta y de la demanda

Del análisis de las respuestas obtenidas, tanto en la encuesta a los responsables de formación, como al profesorado, se deduce que las necesidades demandadas se corresponden, bastante fielmente, con las ofertas realizadas por las unidades de formación. El gráfico 40 refleja la oferta y demanda de cursos de formación para cada una de las áreas consideradas. En él se observa que las mayores discrepancias se corresponden con la oferta relativa a plataformas y campus virtuales que parece haber superado la demanda inicial muy elevada, debido a la coyuntura producida por la implementación de plataformas virtuales por parte de las universidades.

La correlación existente entre la oferta y la demanda se confirma, una vez más, cuando se consultan las preferencias de formadores y formados recogidas en la tabla 8. En ella se han marcado en color verde las temáticas en las que las prioridades manifestadas por la oferta y la demanda son bastante similares, mientras que se recogen en color rojo aquellas en las que las prioridades son muy dispares.

Gráfico 40. Relación entre cursos de formación ofertados y demandados según área temática y diferencia demanda oferta (Curso académico 2005-2006)²⁵

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta y demanda.

Tabla 8. Relación ordinal de la oferta y demanda de cursos (ediciones) de formación (Curso académico 2005-2006)

	Mayor oferta de cursos	Mayor demanda de cursos
Plataformas y campus virtuales	1º	2º
Metodologías docentes activas	2º	1º
Diseño y planificación curricular	3º	13º
Herramientas de edición y programación	4º	7º
Metodologías de investigación	5º	5º
Idiomas	6º	3º
Habilidades de gestión	7º	9º
Calidad, evaluación y planes de mejora	8º	11º
Evaluación del aprendizaje	9º	8º
Comunicación en el aula	10º	6º
Tutoría	11º	15º
Innovación educativa y didáctica específica	12º	4º
Formación en competencias	13º	10º
Motivación	14º	12º
Aprendizaje autónomo	15º	14º
Cultura y ética de las organizaciones	16º	16º

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta y demanda.

²⁵ Los datos se presentan en forma de porcentaje respecto al número total de cursos realizados. Se ha utilizado una escala del 1 al 15 para poder apreciar con nitidez las diferencias.

Si se establece la comparación entre la oferta de cursos y la asistencia a los mismos por parte del profesorado, la correlación es aún mayor, tal y como se observa en la tabla 9.

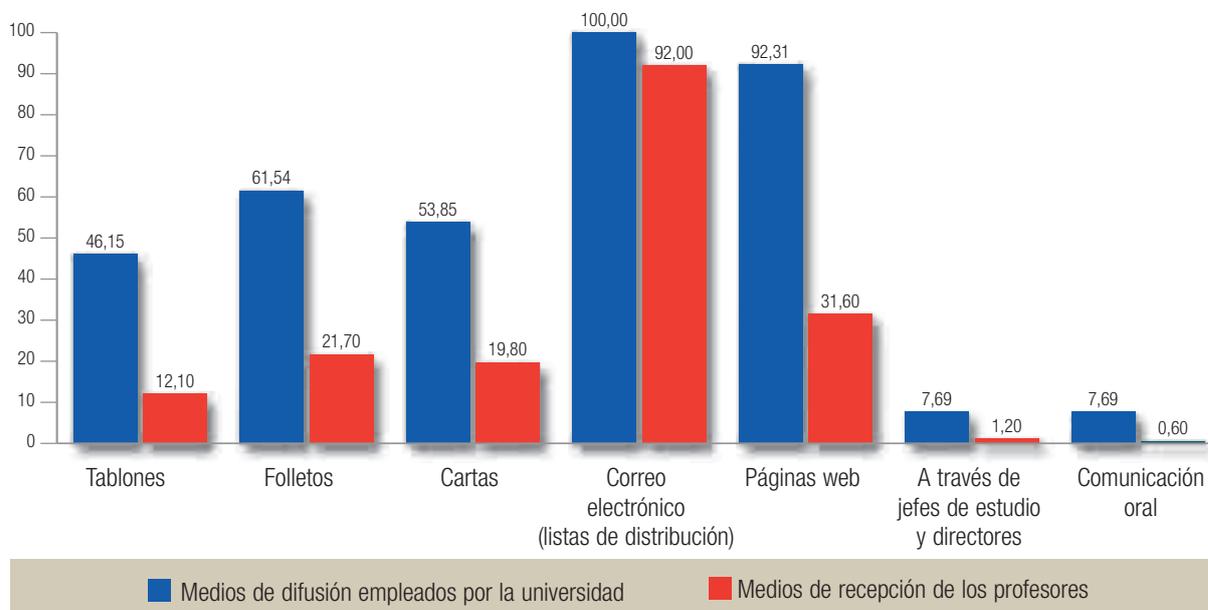
Tabla 9. Relación ordinal de la oferta y asistencia a cursos (ediciones) de formación (Curso académico 2005-2006)		
	Mayor oferta de cursos	Mayor demanda de cursos
Plataformas y campus virtuales	1º	1º
Metodologías docentes activas	2º	2º
Diseño y planificación curricular	3º	5º
Herramientas de edición y programación	4º	4º
Metodologías de investigación	5º	3º
Idiomas	6º	7º
Habilidades de gestión	7º	12º
Calidad, evaluación y planes de mejora	8º	6º
Evaluación del aprendizaje	9º	9º
Comunicación en el aula	10º	10º
Tutoría	11º	13º
Innovación educativa y didáctica específica	12º	8º
Formación en competencias	13º	11º
Motivación	14º	14º
Aprendizaje autónomo	15º	15º
Cultura y ética de las organizaciones	16º	16º

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta y demanda.

No hay, sin embargo, correspondencia entre las demandas de formación que los profesores manifiestan a través de la encuesta y la asistencia real a los cursos, tal como se expresaba en el apartado 4, donde se hizo el análisis de la información facilitada por las unidades de formación, detallándose el número total y el porcentaje de profesores asistentes a la oferta formativa.

También se aprecia, en el gráfico 41, cierta divergencia entre los medios utilizados para la difusión de las ofertas formativas y los más utilizados por el profesorado para consultarlas. El medio más utilizado por éste es, con bastante diferencia, el correo electrónico. En este caso existe coincidencia con la difusión realizada por las universidades que, además de otros medios, envía correos sobre sus ofertas formativas a través de listas de distribución.

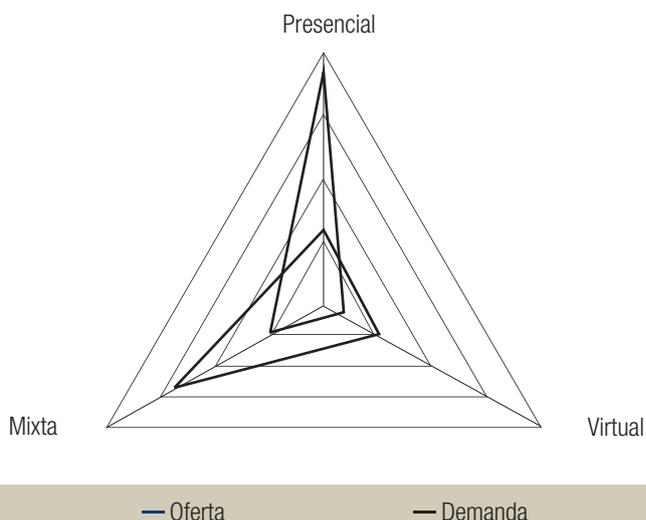
Gráfico 41. Medios de difusión y recepción de la información sobre las acciones formativas llevadas a cabo por las universidades (Curso académico 2005-2006) (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta y demanda.

Por último, se aprecia, en el gráfico 42, que el personal docente e investigador prefiere una formación mixta en la que se combinen las sesiones presenciales y no presenciales, virtuales o no, cuya oferta es todavía muy baja. Esta preferencia del profesorado guarda una cierta relación con las dificultades manifestadas por el mismo para no asistir a cursos de formación debido a la incompatibilidad con fechas y horarios, así como la distancia a los centros donde se imparten.

Gráfico 42. Modalidad de formación (Curso académico 2005-2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el cuestionario de oferta y demanda.

7. Conclusiones

Del estudio realizado pueden extraerse varias conclusiones: unas relacionadas con los planes de formación de las universidades y otras relativas a las demandas expresadas por el profesorado.

En relación con las primeras, cabe hacer la siguiente diferenciación:

- Las centradas en la organización de la oferta formativa por parte de las universidades madrileñas.
- Las que tienen que ver con el tipo de formación que desde los centros se realiza para su personal docente e investigador, así como con la calidad de la misma.

Aunque las universidades siempre han ofrecido formación a sus docentes, las acciones formativas y la inversión realizada en la misma, se ha incrementado en los últimos años. El proceso de convergencia y la puesta en marcha del EEES, se han convertido en el motor de este impulso.

La creciente importancia dada a la formación, es algo en lo que coinciden profesores y universidades. Al igual que ocurre en otros sectores profesionales, el profesorado considera la formación continua como una mejora necesaria para su actividad tanto docente como investigadora.

Este hecho se pone de manifiesto en el aumento del número de personas que accede a las acciones formativas ofertadas por las universidades que, a su vez, han realizado un gran esfuerzo por multiplicarlas.

Aunque la preocupación por la formación se ha incrementado, y cada vez son más los aspectos incorporados en la formación del personal docente e investigador, sigue sin existir una concepción de la formación como un “plan” adecuadamente pensado y programado, con unos objetivos claros y definidos en sintonía con los objetivos de la propia universidad, y con una proyección de futuro al ser concebido como una inversión. Más bien, la formación se compone de acciones dispersas y puntuales que obedecen a situaciones concretas, así como a las necesidades del momento. Tampoco se puede asegurar que, en los casos en los que las universidades cuentan con un plan de formación, dicho plan esté articulado con el plan estratégico de la universidad, lo que de verdad aseguraría la consecución de las exigencias manifestadas por la institución y las inquietudes de su profesorado.

Debemos ser conscientes, sin embargo, de que el personal docente e investigador sigue sin percibir el reconocimiento, tanto interno como externo, de esta inversión en tiempo y esfuerzo que supone la formación, necesaria para adquirir las habilidades y destrezas profesionales, así como la actualización de sus conocimientos. Como puede verse en el gráfico 39, casi el 70% de los consultados, considera que la formación debería tener una valoración mayor para la promoción y reconocimiento profesional en la universidad. Igualmente, más de un 50%, estima que la formación debería tener más peso en los procesos de acreditación.

Se aprecia dispersión en la planificación, organización y gestión de la oferta formativa por parte de las universidades. Si bien es cierto que existen unidades centralizadas que aglutinan gran parte de la formación, también lo es que existen pequeñas unidades que realizan formación sin que se perciba coordinación entre las mismas. Esto produce solapamientos y, lo que es peor, carencias formativas con el consiguiente encarecimiento e ineficiencia de la inversión realizada.

En este sentido, una parte significativa del profesorado manifiesta su preferencia por la existencia de una única unidad que sirva de referente al que dirigirse en materia de formación, lo que no está en contradicción con las demandas que hacen de una formación más específica y contextualizada, así como más cercana a los centros.

A la vista de los resultados, podemos afirmar que las universidades suelen utilizar canales indirectos de información para diseñar la formación, y no tanto informaciones proporcionadas directamente por los profesores. No obstante, como ya se indicó cuando se confrontaron la oferta formativa y la demanda de los profesores, no se aprecia gran discrepancia entre ambas.

Algunos profesores siguen sin tomar parte activa en las acciones formativas ofrecidas por su universidad, esgrimiendo como argumento fundamental, la falta de información sobre las mismas, a pesar de la profusión de medios que utilizan las universidades para difundir su oferta. De los 1.003 profesores encuestados, 300 no han participado en acciones formativas. De estos últimos, tan sólo el 13,7% (40 profesores, el 4% de la muestra total) declara que es, la falta de información, la causa fundamental para no haber asistido a ninguna acción formativa durante los últimos tres años, lo que supone una contradicción.

En relación con el tipo de formación, las principales conclusiones que pueden extraerse del estudio se resumen en, la existencia de cierta homogeneidad en las acciones formativas llevadas a cabo por las distintas universidades, que presentan áreas temáticas similares, con el objetivo prioritario de facilitar el cambio cultural necesario para favorecer la incorporación al EEES.

Si bien, las unidades de formación no se han olvidado de la investigación, ésta sigue siendo un área temática poco prioritaria, al menos en la coyuntura universitaria actual, donde el cambio metodológico docente necesario para la adaptación al proceso de convergencia se sigue considerando como esencial. Además, en la mayoría de los casos, esta formación en investigación suele descansar en manos de los departamentos, y no tanto de los centros de formación al profesorado.

En general, existe una correspondencia entre la oferta y la demanda de formación, siendo la formación docente, la actualización en el área de conocimiento y las nuevas tecnologías, las áreas temáticas más demandadas y también las más ofertadas, aunque se aprecia una pequeña divergencia cuando se trata de acciones formativas concretas. Esta divergencia es debida, entre otras causas, a la puesta en marcha de cursos relacionados con temáticas nuevas que surgen en determinados momentos coyunturales, y que una vez resuelto el motivo que dio origen a su gran profusión, han visto como su demanda se ha estabilizado sin que la oferta haya sido capaz de reaccionar tan rápidamente. Es el caso de los cursos sobre la utilización de plataformas digitales o campos virtuales.

De los datos se deduce que parece existir una buena adecuación entre la oferta formativa y las necesidades sentidas por el profesorado.

Donde sí se observan discrepancias entre la oferta y la demanda, es en relación con la modalidad formativa. Mientras los profesores manifiestan sus preferencias por una formación mixta, donde parte de la formación tenga carácter presencial y parte se desarrolle de forma no presencial, las unidades de formación siguen optando mayoritariamente por la tradicional.

Así como las universidades desarrollan acciones formativas similares, existen grandes discrepancias en cuanto a la consideración de las inversiones declaradas, ya que lo que para unas es un gasto para otras es una inversión. Probablemente ésta sea la razón por la que las cantidades destinadas a formación sean tan heterogéneas entre las universidades de la Comunidad de Madrid, independientemente de su tamaño o titularidad. Del mismo modo, resulta muy heterogéneo el gasto de formación por profesor en cada una de las universidades.

Finalmente, y en relación con la calidad de la formación, es de justicia decir, que en general, y aunque pueda existir una cierta reserva inicial hacia las acciones formativas, la opinión del personal docente e investigador sobre éstas, mejora al participar en ellas, y tiende a valorar positivamente la formación recibida.

Por otro lado, pese a que el profesorado afirma que pone en práctica la formación recibida, echa en falta la existencia de acciones de seguimiento, reclamando ayuda en el día a día, así como en la resolución de los problemas y cuestiones que se le plantean.

8. Propuestas de futuro

A la vista del estudio realizado, se pueden plantear algunas propuestas de mejora, algunas de las cuáles surgen de la propia encuesta al personal docente e investigador, mientras que otras son fruto de las reflexiones de la Comisión de Estudio.

En particular, los profesores han expresado la necesidad de que la formación no se limite al desarrollo de cursos o acciones concretas, y reclaman labores de seguimiento y apoyo. Este servicio debería articularse de manera que los profesores pudiesen contar con equipos de asesoría compuestos por profesores especialistas o asesores educativos más expertos.

En la actualidad, los grupos de profesores más innovadores deben dedicar mucho tiempo y esfuerzo a aprender cuestiones técnicas para las que nadie les ha preparado: formatos de imágenes, compresión de vídeo, programas de edición, elaboración de CD's interactivos, montaje de vídeo, etc., por lo que debería contarse con técnicos de apoyo que de manera exclusiva estén a disposición del personal docente e investigador, para poner en marcha nuevas metodologías y proyectos de innovación. Además, sería deseable incluir formación específica que permita al profesorado adquirir las destrezas adecuadas para incorporar este tipo de técnicas innovadoras en la docencia.

A partir del análisis realizado de las respuestas a los cuestionarios de oferta y demanda, la Comisión de Estudio considera oportuno hacer una serie de recomendaciones sobre los requisitos mínimos que debería cumplir la formación del profesorado en las universidades de nuestra comunidad. Entre otras cabe citar:

- *Estabilidad de la oferta*, mantenida en el tiempo, con una programación conocida y debidamente publicitada, que garantice la continuidad entre la formación inicial y la formación permanente.
- *Existencia de un plan de formación*, aprobado por los órganos de gobierno de cada Universidad, que:
 - articule las diversas acciones formativas, y que vaya más allá de un conjunto de cursos, seminarios y talleres, que supere una formación aislada y fragmentada,
 - implique y comprometa a todos los estamentos, debidamente consensuado, que responda a los perfiles de profesorado que se desean en cada universidad, y que dé respuesta a las necesidades de cada una de ellas,
 - esté en estrecha relación con el Plan Estratégico, o similar, que en su momento determinen los órganos de gobierno de cada universidad.
- *Planificación y organización centralizada*, que atienda a las demandas de los distintos colectivos, respondiendo a sus necesidades concretas, y haciéndoles partícipes en la programación, contando con la colaboración del profesorado.
- *Realización de actividades específicas*, que tomen en consideración las demandas y características de los destinatarios, que son a veces colectivos con unas necesidades muy definidas. Como ejemplo se pueden mencionar las actividades que se realizan en las Facultades, siendo los formadores los que se desplazan a los centros para hacer la formación *in situ*.
- *Metodología innovadora* que integre los conocimientos disciplinares, psicopedagógicos y didácticos, y que vincule la teoría y la práctica.
- *Valoración de la formación para la docencia*. De la misma manera que la investigación o la docencia son evaluadas y consideradas como méritos a efectos de promoción, complementos, etc., la formación para la docencia podría tenerse en cuenta a los mismos efectos.
- *Valoración de la innovación educativa* a todos los efectos, como parte de los trabajos que el profesor universitario debe hacer de manera habitual.
- *Acreditación de la formación*, que debe contar con todas las garantías de control y calidad, de manera que su valoración esté

en consonancia con las necesidades del profesorado universitario, y con el Plan Estratégico de cada Universidad.

Debe, por tanto, estudiarse la implantación de un sistema de certificación que valore algo más que la mera asistencia a los cursos, de manera que la posible valoración académica de los mismos se corresponda con la exigencia para su acreditación.

- *Establecimiento de itinerarios*, que den coherencia a las diferentes acciones formativas, y que respondan a las inquietudes manifestadas por los profesores.

Por otro lado, y desde un punto de vista organizativo, creemos necesario llevar a cabo un proceso de reflexión en torno a las siguientes cuestiones:

- *Reorganización de las unidades de formación*. Las universidades deberían inventariar qué centros o departamentos realizan formación en la actualidad, de manera que un análisis en profundidad de las acciones realizadas diese lugar a una reestructuración de los distintos órganos y competencias delegadas, a efectos de mejorar la funcionalidad y eficacia de la formación.
- *Dotación de personal*. Las universidades deberían revisar las necesidades de recursos humanos que atienden los servicios de formación de profesorado y la dedicación de los mismos ya que en este estudio se han revelado como insuficientes en la mayoría de los casos. El personal de estas unidades, soporta, sobre todo en las universidades más grandes, una sobrecarga de trabajo, al tener que atender a un número muy elevado de profesores, lo que hace inviable la implantación de sistemas de formación más personalizados o sistemas de asesoría docente.
- *Permanencia del personal en las unidades de formación*. Uno de los grandes inconvenientes observados en algunas universidades es la falta de continuidad en el tiempo de los responsables y gestores de la formación, que al cambiar, con más frecuencia de la deseada, da lugar a disfuncionalidades, reiteraciones y vacíos puntuales.
- *Continuidad de las unidades de formación y de sus correspondientes dotaciones económicas de funcionamiento*. Se observa, en el caso de algunas universidades, la falta de continuidad de las propias unidades de formación, que se crean y desaparecen cuando cambian los equipos de gobierno de las universidades. Este mismo hecho suele afectar a las dotaciones económicas de estas unidades, que pueden variar mucho, tanto al alza como a la baja, de unos ejercicios económicos a otros, lo que imposibilita la estabilidad de la unidad formativa, y de la propia formación.
- *Formación en la disciplina e investigación*. Si bien parece que hay consenso sobre el hecho de que la formación disciplinar

es competencia y responsabilidad de los Departamentos y las Facultades/Escuelas, parece conveniente llenar el vacío detectado en la formación investigadora, que atendería, además, aspectos relativos a la publicación y difusión de la producción científica, por lo que las unidades de formación deberían programar acciones formativas en este sentido.

- *Mejora de la actividad docente del profesorado.* La universidad debería contar con un dispositivo que comunique a las unidades de formación los aspectos en los que sería conveniente apoyar a los profesores que eventualmente resulten mal evaluados en los programas de formación. Es necesario ofrecer opciones a estos profesores, ayudándoles a resolver sus problemas metodológicos, con cursos diseñados *ad-hoc*, asesoría docente personalizada, etc.
- *Formación docente para profesores de nueva incorporación.* Urge elaborar planes de formación específicos para preparar a aquellos que se incorporarán por primera vez a la docencia universitaria. Se considera necesario formar al profesorado de nueva incorporación para su trabajo docente, familiarizándole con las nuevas metodologías, y facilitando su incorporación a las distintas instancias e instituciones universitarias, además de tratar de incorporar, desde las primeras experiencias, buenas prácticas.
- *Cooperación entre universidades,* para la oferta y desarrollo de acciones formativas conjuntas, a efectos de enriquecer y ampliar la cobertura de la formación al profesorado, al tiempo que reducir costes de la misma.
- *Participación en los cursos.* Debería estudiarse el problema de la participación en los cursos, así como qué estrategias deberían utilizarse para garantizar que la formación llegue, si no a la población total, sí al menos a un porcentaje elevado del profesorado, ya que todavía hay casi un 30% del profesorado que no asiste a las acciones formativas ofertadas.

Finalmente, queremos resaltar que las universidades no disponen por el momento de ningún procedimiento fiable que les permita valorar el impacto-trascendencia de la formación recibida y su incidencia en la mejora de la calidad universitaria. Un estudio longitudinal de largo alcance —observatorio que permitiera medir en el tiempo el impacto de las políticas formativas llevadas a cabo por las universidades madrileñas.

Igualmente, consideramos oportuno que cada universidad realice un estudio más profundo sobre sus estructuras, demandas y necesidades de formación que complete lo aquí expuesto.

ANEXOS

Anexo I. Composición de la Comisión de Estudio

Anexo II. Cuestionario de la oferta

Anexo III. Grupos de discusión

Anexo IV. Cuestionario de demanda

Anexo I. Composición de la Comisión de Estudio

Los miembros de la Comisión de Estudio:

- D.^a M.^a del Carmen Chamorro Plaza, Directora del Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Complutense de Madrid.
- D. Jesús Arriaga García de Andoaín, Adjunto al Vicerrectorado de Ordenación Académica y Planificación Estratégica de la Universidad Politécnica de Madrid.
- D.^a Eva Icarán Francisco, Responsable de Formación del Profesorado de la Universidad Europea de Madrid.
- D.^a Ana Cristina Mingorance Arnáiz, Coordinadora del Instituto Internacional para el Desarrollo e Innovación Académica de la Universidad San Pablo CEU.
- D.^a María Jesús Rosado Millán, Coordinadora del Área de Evaluación del Profesorado de la ACAP.
- D. Antonio Peleteiro Fernández, Asesor de la ACAP.

La coordinadora de la Comisión de Estudio fue D.^a María del Carmen Chamorro Plaza.

Anexo II. Cuestionario de la oferta

Ficha de datos de formación del personal docente e investigador de las universidades de Madrid

La Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP) ha puesto en marcha un estudio para conocer las acciones formativas ofrecidas por las universidades madrileñas al personal docente e investigador de la Comunidad de Madrid. Con este motivo se ha constituido un grupo de trabajo con el fin de recabar información destinada a conocer la situación actual de las diferentes universidades en materia de formación de profesorado.

Para ello se ha elaborado esta ficha de recogida de datos. Toda la información que se recoja en la misma será confidencial y estará sujeta al secreto estadístico.

1. Datos de identificación de la universidad		
1.1	Nombre	
1.2	Dirección del Rectorado	
1.3	Localidad	
1.4	Código Postal	

2. Número de campus que componen la universidad

2.1 Campus 1	
2.1.1	Nombre
2.1.2	Dirección del Campus
2.1.3	Localidad
2.1.4	Código postal

2.2 Campus 2	
2.2.1	Nombre
2.2.2	Dirección del Campus
2.2.3	Localidad
2.2.4	Código postal

2.3 Campus 3	
2.3.1	Nombre
2.3.2	Dirección del Campus
2.3.3	Localidad
2.3.4	Código postal

2.4 Campus 4	
2.4.1	Nombre
2.4.2	Dirección del Campus
2.4.3	Localidad
2.4.4	Código postal

3. Datos de titulaciones, alumnado y profesorado a final del curso académico 2005-2006

3.1	Titulaciones¹ por área de conocimiento	Número
3.1.1	CC. Experimentales	
3.1.2	CC. Sociales y Jurídicas	
3.1.3	CC. de la Salud	
3.1.4	Humanidades	
3.1.5	Enseñanzas Técnicas	

3.2	Área de conocimiento del alumnado	Número
3.2.1	CC. Experimentales	
3.2.2	CC. Sociales y Jurídicas	
3.2.3	CC. de la Salud	
3.2.4	Humanidades	
3.2.5	Enseñanzas Técnicas	

¹ Titulaciones oficiales de grado.

3.3	Dedicación laboral del profesorado	Número
3.3.1	Jornada completa	
3.3.2	A tiempo parcial	

4. Datos de las unidades de formación

4.1	¿Existe una o más unidades dedicadas a la formación del personal docente e investigador de esta universidad? (Marcar con una X lo que proceda)	Sí	No

4.2	En caso afirmativo, indicar el número de unidades	

4.3	Datos de identificación de la Unidad 1 de Formación	
4.3.1	Denominación de la Unidad	
4.3.2	Dirección	
4.3.3	Localidad	
4.3.4	Código postal	
4.3.5	Dirección URL	
4.3.6	Teléfono	

4.3.7	Datos de la persona responsable de la Unidad 1	
4.3.7.1	Nombre y apellidos	
4.3.7.2	Cargo	
4.3.7.3	Correo electrónico	
4.3.7.4	Teléfono	
4.3.7.5	Dependencia jerárquica ²	

4.3.8	Dedicación de la Unidad 1 a la formación (Marcar con una X lo que proceda)	Habitualmente	Ocasionalmente

² De la unidad jerárquica superior.

4.3.9 Áreas de formación de las que se ocupa la Unidad 1 (Marcar con una X todas las que procedan)	
4.3.9.1	Formación docente ³
4.3.9.2	Actualización en el área de conocimiento ⁴
4.3.9.3	Nuevas tecnologías ⁵
4.3.9.4	Idiomas
4.3.9.5	Formación en calidad, gestión y organización ⁶
4.3.9.6	Otras (citarlas)

4.3.10 ¿Generan las unidades de formación material didáctico?⁷ (Marcar con una X lo que proceda)		Sí	No
4.3.10.1	PDI ⁸		
4.3.10.2	PAS		

4.3.11 ¿Dispone de instalaciones propias para la formación? (Marcar con una X lo que proceda)		Sí	No

4.4 Datos de identificación de la Unidad 2 de Formación	
4.4.1	Denominación de la Unidad
4.4.2	Dirección
4.4.3	Localidad
4.4.4	Código postal
4.4.5	Dirección URL
4.4.6	Teléfono

4.4.7 Datos de la persona responsable de la Unidad 2	
4.4.7.1	Nombre y apellidos
4.4.7.2	Cargo
4.4.7.3	Correo electrónico
4.4.7.4	Teléfono
4.4.7.5	Dependencia jerárquica

³ Aprendizaje autónomo, Motivación, Metodologías docentes activas, Evaluación del aprendizaje, Diseño y planificación curricular, Comunicación en el aula, Tutoría, Formación en competencias.

⁴ Metodología investigación, Investigación educativa y Didáctica específica.

⁵ Herramientas edición y programación, Plataformas y campus virtuales, Utilización didáctica de las TICs.

⁶ Calidad, evaluación y planes de mejora, Habilidades de gestión, Cultura y ética de las organizaciones.

⁷ Excluido el responsable de la Unidad.

⁸ Imparta docencia o no.

4.4.8	Dedicación de la Unidad 2 a la formación (Marcar con una X lo que proceda)	Habitualmente	Ocasionalmente

4.4.9	Áreas de formación de las que se ocupa la Unidad 2 (Marcar con una X todas las que procedan)		
4.4.9.1	Formación docente		
4.4.9.2	Actualización en el área de conocimiento		
4.4.9.3	Nuevas tecnologías		
4.4.9.4	Idiomas		
4.4.9.5	Formación en calidad, gestión y organización		
4.4.9.6	Otras (citarlas)		

4.4.10	¿Dispone de instalaciones propias para la formación? (Marcar con una X lo que proceda)	Sí	No

4.5	Datos de identificación de la Unidad 3 de Formación		
4.5.1	Denominación de la Unidad		
4.5.2	Dirección		
4.5.3	Localidad		
4.5.4	Código postal		
4.5.5	Dirección URL		
4.5.6	Teléfono		

4.5.7	Datos de la persona responsable de la Unidad 3		
4.5.7.1	Nombre y apellidos		
4.5.7.2	Cargo		
4.5.7.3	Correo electrónico		
4.5.7.4	Teléfono		
4.5.7.5	Dependencia jerárquica		

4.5.8	Dedicación de la Unidad 3 a la formación (Marcar con una X lo que proceda)	Habitualmente	Ocasionalmente

4.5.9 Áreas de formación de las que se ocupa la Unidad 3 (Marcar con una X todas las que procedan)	
4.5.9.1	Formación docente
4.5.9.2	Actualización en el área de conocimiento
4.5.9.3	Nuevas tecnologías
4.5.9.4	Idiomas
4.5.9.5	Formación en calidad, gestión y organización
4.5.9.6	Otras (citarlas)

4.5.10 ¿Dispone de instalaciones propias para la formación? (Marcar con una X lo que proceda)	Sí	No

5. Temática de las ofertas formativas del curso académico 2005-2006 (En todos los casos, marcar con una X lo que proceda)

5.1 Formación docente	Nº total de ediciones ⁹	Nº total de asistentes ¹⁰	Nº total de horas impartidas ¹¹
5.1.1	Aprendizaje autónomo		
5.1.2	Motivación		
5.1.3	Metodologías docentes activas		
5.1.4	Evaluación del aprendizaje		
5.1.5	Diseño y planificación curricular		
5.1.6	Comunicación en el aula		
5.1.7	Tutoría		
5.1.8	Formación en competencias		

5.2 Actualización en el área de conocimiento propia	Nº total de ediciones	Nº total de asistentes	Nº total de horas impartidas
5.2.1			
5.2.2			

⁹ Nº total de cursos realizados por el nº de veces que se ha llevado a cabo cada curso.

¹⁰ Los que se certifican.

¹¹ En el curso que incluya varias temáticas, repartir aproximadamente el nº de horas entre las distintas opciones.

5.3 Nuevas tecnologías		Nº total de ediciones	Nº total de asistentes	Nº total de horas impartidas
5.3.1	Herramientas de edición y programación (Ofimática, editores HTML y multimedia...)			
5.3.2	Plataformas y campus virtuales (Moodle, WebCT...)			
5.3.3	Utilización didácticas de las TICs			

5.4 Idiomas		Nº total de ediciones	Nº total de asistentes	Nº total de horas impartidas

5.5 Formación en calidad, gestión y organización		Nº total de ediciones	Nº total de asistentes	Nº total de horas impartidas
5.5.1	Calidad, evaluación y planes de mejora			
5.5.2	Habilidades de gestión (liderazgo, resolución de conflictos, uso eficaz del tiempo)			
5.5.3	Cultura y ética de las organizaciones			

5.6 Otros		Nº total de ediciones	Nº total de asistentes	Nº total de horas impartidas
5.6.1	Legislación y normativa relacionada con la actividad docente			
5.6.2	Acciones de acogida del profesorado de nuevo ingreso			
5.6.3	Otros (citarlos)			

6. Profesorado formado

6.1 Profesorado formado durante el curso académico 2005-2006		Número	
		Con certificado	Sin certificado
6.1.1	De la propia universidad ¹²		
6.1.2	De otras universidades		
6.1.3	De otras instituciones (especificar)		

6.2 Número de profesores totales, con o sin certificado, que recibieron formación durante:			
6.2.1	2003-2004	6.2.2	2004-2005

¹² Incluyendo todos los centros adscritos a esa Universidad en la Comunidad de Madrid.

(En todos los casos, marcar con una X lo que proceda)

6.3	Tipo de acreditación	Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca	NS/NC
6.3.1	¿Se facilita certificación de asistencia?					
6.3.2	¿Existen métodos de contraste para el certificado?					

6.4	¿Qué métodos de contraste se utilizan?	Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca	NS/NC
6.4.1	Control de firmas					
6.4.2	Elaboración de casos prácticos					
6.4.3	Elaboración de un trabajo final					
6.4.4	Otros (especificar)					

7. Cantidad aproximada de las distintas modalidades de acciones formativas¹³ realizadas durante el curso académico 2005-2006

7.1	Modalidad	Número
7.1.1	Presenciales	
7.1.2	Virtuales	
7.1.3	Mixtas	

8. Diseño del plan de formación (Marcar con una X todos los casos en los que proceda)

8.1	La oferta se programa:	Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca	NS/NC
8.1.1	Preguntando al profesorado					
8.1.2	Consultando a las unidades de la universidad ¹⁴					
8.1.3	Por iniciativa de las unidades responsables de la formación					
8.1.4	Realizando otros estudios					

8.2	¿La universidad tiene reguladas las acciones formativas en su normativa o en algún documento elaborado al efecto? (Marcar con una X lo que proceda)	Sí	No

¹³ Cursos, seminarios, talleres.

¹⁴ Decanatos, Departamentos, Grupos de investigación, etc.

(Marcar con una X todos los casos en los que proceda)

8.3	¿Las acciones están estructuradas en itinerarios formativos?	Siempre	A veces	Nunca

8.4	¿La asistencia a los cursos de formación es?	Voluntaria	Obligatoria	Ambas

8.5	Las ofertas formativas se difunden a través de:			
8.5.1	Tablones			
8.5.2	Folletos			
8.5.3	Cartas			
8.5.4	Correo electrónico			
8.5.5	Páginas web			
8.5.6	Otros medios (especificar)			

8.6	Inversiones y gastos destinados a formación durante el curso académico 2005-2006	Euros
8.6.1	Inversiones destinadas a la formación ¹⁵	
8.6.2	Inversiones destinadas a las unidades de formación no contempladas en el 8.6.1	

8.7	¿La asistencia a las acciones formativas tiene algún coste económico para el profesorado?	Siempre	A veces	Nunca

8.8	En caso afirmativo, especificar qué tipo de acciones:

9. Valoración y evaluación de la formación (Marcar con una X todos los casos en los que proceda)

9.1	La evaluación de la formación se efectúa	Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca	NS/NC
9.1.1	Preguntando al profesorado participante en la formación					
9.1.2	Preguntando a los formadores					
9.1.3	Por la cobertura de plazas ofertadas por curso					
9.1.4	Por la demanda de plazas					
9.1.5	Otros (citar)					

¹⁵ Excluidos los gastos corrientes (personal, mantenimiento de las infraestructuras...).

9.2	Valoración de la formación dentro de la universidad	Siempre	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca	NS/NC
9.2.1	Promoción académica					
9.2.2	Mejora económica					
9.2.3	Dedicación docente					
9.2.4	Otras (especificar)					

10. Acciones complementarias desarrolladas en el curso académico 2005-2006

10.1	¿Generan las unidades de formación material didáctico? (Marcar con una X lo que proceda)	Sí	No

10.2	En caso afirmativo, indicar los tipos más habituales de materiales elaborados ¹⁶	Nombre unidades didácticas

10.3	De los siguientes eventos, destaque los que estime más importantes	Temática
10.3.1	Congresos	1.
		2.
		3.
10.3.2	Jornadas	1.
		2.
		3.
10.3.3	Mesas redondas	1.
		2.
		3.
10.3.4	Otros (especificar)	1.
		2.
		3.

¹⁶ Libros, CD interactivos, unidades didácticas, vídeos...

Anexo III. Grupos de discusión

El 21 de marzo de 2007 se han celebrado en la sede de la Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP), dos grupos de discusión de diez profesores de las distintas Universidades madrileñas, coordinadas por:

- D. ^a Lourdes Ainhoa Hermida Ayala, Socióloga y
- D. Jaime Biencinto Martín, Sociólogo.

La labor desarrollada formó parte del análisis de las posibles demandas de ofertas formativas por parte del profesorado de las universidades madrileñas. En concreto se trató de definir los ítems que habrían de estudiar los encuestadores de la empresa a la que se le adjudicaría la realización de un “trabajo de campo” dirigido al profesorado universitario de las trece Universidades de Madrid.

Anexo IV. Cuestionario de demanda (CDD)

Estimada/o Sra./Sr.:

La Agencia de Calidad, Acreditación y Prospectiva de las Universidades de Madrid (ACAP), a través de los servicios del INVESTIGA (Estudios de Mercado y Opinión) Investiga, está desarrollando un "ESTUDIO SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO MADRILEÑO", con el objetivo de mejorar el sistema de evaluación del profesorado.

Por este motivo, nos ponemos en contacto con usted, a través de su correo electrónico, con el fin de solicitar su colaboración. Sus datos serán tratados confidencialmente, y toda la información facilitada está amparada por el secreto estadístico y por las normas de protección de datos de carácter personal.

Si desea ampliar información o resolver alguna duda, puede ponerse en contacto con el responsable del estudio, D. Marcos García Martín, a través del número de teléfono 91 761 49 50 o por correo electrónico mgarcia@ig-investiga.com.

Gracias por su colaboración

1. Acciones formativas de las universidades

P1.: En relación con las universidades en general, valore la importancia de que el profesorado universitario reciba formación continuada por parte de las mismas en una escala del 1 al 5 (siendo 1 la peor valoración y 5 la mejor valoración)

1	2	3	4	5	Ns/Nc

P2.: ¿Sobre qué aspectos estima que deberían formar las universidades?

(Señalar con una X todas las que proceda)

Formación docente	
Aprendizaje autónomo	
Motivación	
Metodologías docentes activas	
Evaluación del aprendizaje	
Diseño y planificación curricular	
Comunicación en el aula	
Tutoría	
Formación en competencias	

Actualización en el área de conocimiento propia	
Metodologías de investigación (desarrollar artículos, redactar proyectos, técnicas de investigación, etc.)	
Innovación educativa y didáctica específica	
Contenidos específicos de mi especialidad	

Nuevas tecnologías	
Herramientas de edición y programación (Ofimática, editores HTML y multimedia)	
Plataformas y campus virtuales (Moodle, WebCT...)	

Idiomas	

Formación en calidad, gestión y organización	
Calidad, evaluación y planes de mejora	
Habilidades de gestión (liderazgo, resolución de conflictos, uso eficaz del tiempo, gestión de procesos, etc.)	
Cultura y Ética de las organizaciones	
Otras (especificar): _____	

P.3.: ¿A través de qué modalidad preferiría recibir la formación?

(Señalar con una X todas las que proceda)

Presencial	
Virtual	
Mixta	
Otras (especificar): _____	

P.4.: ¿Cuáles son o pueden llegar a ser las motivaciones que le lleven a demandar un determinado tipo de formación concreta?

(Señalar con una X todas las que proceda)

Mejora de la docencia	
Promoción profesional	
Mayor peso en los procesos de acreditación	
Ampliación de los conocimientos del área de conocimiento propia	
Adquisición de conocimientos de otras áreas	
Otras (especificar): _____	

P.5.: ¿Cree usted que la formación debería estar centralizada?

Sí	No

P.6.: ¿A través de qué organismo u organismos de la Universidad considera que se debería realizarse la oferta formativa?

(Señalar con una X todos los que proceda)

Departamento	
Unidades de formación	
Institutos de Ciencias de Educación (ICE)	
Vicerrectorado	
Departamento de RR.HH.	
Otros (especificar): _____	

P.7.: Centrándonos en el caso concreto de su Universidad, ¿cómo valoraría la actual oferta formativa existente, considerando la misma escala de 1 a 5 (siendo 1 la peor valoración y 5 la mejor valoración)

1	2	3	4	5	Ns/Nc

P.8.: ¿En el último año ha recibido información sobre cursos, seminarios, jornadas u otras acciones formativas? (se excluyen los congresos, jornadas, conferencias o similares)

Sí	No

P.9.: En caso afirmativo: ¿a través de qué medio recibió la información?
(Señalar con una X todos los que proceda)

Páginas web	
Correo electrónico	
Correo ordinario	
Folletos	
Tablones de anuncios	
Otros (especificar): _____	

2. Evaluación de la formación existente

P.10.: ¿Ha participado en los últimos tres años en alguna oferta formativa?

Sí	No

En caso negativo, pasar a la pregunta P.11 y luego ir a P.21.

En caso positivo, pasar a la pregunta P.12.

P.11.: ¿Cuáles son las razones por las que no ha participado en ninguna acción formativa?
(Señalar con una X todas las que proceda)

No ha recibido ninguna oferta formativa	
Incompatibilidad con las fechas y horarios fijados	
Distancia al lugar donde se imparte la formación	
Falta de interés en la oferta formativa	
Los contenidos formativos no se adaptaban a sus necesidades de formación	
Falta de calidad de la oferta formativa	
Lo considera innecesario	
Otras (especificar): _____	

P.12.: ¿Cuál fue la última vez que asistió a una oferta formativa en los tres últimos años?

En el último mes	
En los últimos 6 meses	
En el último año	
Hace más de un año	

P.13.: ¿A cuántas acciones formativas asistió durante el periodo citado?

A una	
De dos a tres	
Más de tres	

P.14.: ¿Qué dificultades ha encontrado a la hora de asistir a las acciones formativas?
(Señalar con una X todas las que proceda)

No ha recibido ninguna oferta formativa	
Incompatibilidad con las fechas y horarios fijados	
Distancia al lugar donde se imparte la formación	
Los contenidos formativos no se adaptaban a sus necesidades de formación	
Falta de calidad de las ofertas	
Otras (especificar): _____	

3. Aprovechamiento de la formación

P.15.: ¿En qué medida ha podido poner en práctica los contenidos aprendidos en las acciones formativas realizadas, considerando la misma escala de 1 a 5?

1	2	3	4	5	Ns/Nc

P.16.: Valore, en conjunto, considerando la misma escala de 1 a 5, las acciones formativas recibidas hasta el momento

1	2	3	4	5	Ns/Nc

P.17.: ¿Se han desarrollado acciones posteriores a la formación?

Sí	No

P.18.: En caso afirmativo, ¿qué acciones se desarrollaron?

(Señalar con una X todas las que proceda)

Instrumentos de apoyo para aplicar lo aprendido	
Asesoría pedagógica	
Mecanismos para la evaluación de la práctica docente e investigadora tras la formación	
Otras (especificar): _____	

P.19.: Destaque los tres aspectos en los que la formación recibida le han resultado más útiles como profesor universitario

1. _____
2. _____
3. _____

P.20.: Valore globalmente las acciones formativas recibidas hasta el momento en la escala de 1 a 5

1	2	3	4	5	Ns/Nc

4. Mejoras a la formación actual

P.21.: Para el futuro, ¿qué mejoras considera que deberían introducirse en la actual oferta formativa? Valorar la importancia de cada una de estas mejoras, en la misma escala de 1 a 5 (*Valoración*)

Mayor promoción y reconocimiento profesional en la Universidad	
Mayor oferta formativa	
Mayor especialización de los cursos	
Mayor número de prácticas	
Mayor flexibilidad en el calendario y en los horarios	
Lugares de realización más accesibles	
Mayor apoyo para llevar a la práctica la formación recibida	
Mayor peso en procesos de acreditación o de evaluación	
Otros (especificar): _____	

P.22.: ¿Considera que las medidas de mejora deberían de aplicarse también a los formadores?

Sí	No

En caso afirmativo, continuar en la P.23.

En caso negativo, pasar a DATOS DE CLASIFICACIÓN.

P.23.: En relación a los profesores, ¿en qué aspectos cree que deberían mejorar?
(Señalar con una X todos los que proceda)

Mayor experiencia	
Mayor grado de conocimiento	
Capacidad para manejar herramientas pedagógicas	
Mejor conocimiento de la realidad en la actividad universitaria	
Otros (especificar): _____	

5. Datos de clasificación

D.1.: Género

Masculino	
Femenino	

D.2.: Edad

De 20 a 35	
De 36-45	
De 46-55	
De 56-65	
Más de 65	

D.3.: Universidad de referencia

UNIVERSIDAD	
Alcalá	
Autónoma de Madrid	
Complutense	
Carlos III	
Politécnica de Madrid	
Rey Juan Carlos	
Alfonso X El Sabio	
Antonio de Nebrija	
Camilo José Cela	
CEU San Pablo	
Europea de Madrid	
Francisco de Vitoria	
Pontificia de Comillas	

D.4.: Ramas de conocimiento

Ciencias Experimentales	
Ciencias de la Salud	
Ciencias Sociales y Jurídicas	
Humanidades	
Enseñanzas Técnicas	

D.5.: Vinculación con la Universidad

Catedrático de Universidad Pública	
Titular de Universidad Pública	
Catedrático de Escuela Universitaria Pública	
Asociado de Universidad Pública	
Ayudante Doctor de Universidad Pública	
Colaborador de Universidad Pública	
Contratado Doctor de Universidad Pública	
Catedrático de Universidad Privada	
Profesor de Universidad Privada Doctor	
Profesor de Universidad Privada no Doctor	



La Suma de Todos
www.madrid.org



Alcalá, 21 • 3º izda. • 28014 Madrid
Tel.: 91 701 25 50 • Fax: 91 701 25 55
acap@madrid.org
www.madrid.org/acap

