Escuela de Capacitación
CePA
Centro de Pedagogías de Anticipación

Encuesta de opinión

Cursos en sedes

1º cuatrimestre 2005

Análisis general de los datos

Informe final

Diciembre 2005

I. INTRODUCCIÓN 3

II. ACERCA DE LOS DOCENTES PARTICIPANTES 5

Edad y antigüedad en la docencia 5

Datos acerca de la formación y ámbito de desempeño de los docentes encuestados 6

Experiencias previas en CePA- Escuela de Capacitación 8

III. ACERCA DE LA OPINIÓN SOBRE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 10

Motivos para elegir y sostener una acción de capacitación 10

Opiniones acerca de los aportes de las acciones de capacitación 11

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace unos años la Escuela de Capacitación Docente – CePA, al finalizar las acciones de capacitación, administraba encuestas de opinión institucionales entre los docentes que participaban de las mismas. Esta práctica fue provisionalmente suspendida y en la actualidad se está retomando, redefiniendo su sentido.

En el primer cuatrimestre del 2005 se elaboraron una serie de dispositivos de consulta, entre ellos la encuesta, concebida como un material abierto y sujeto a modificaciones que nos permitiera conocer las opiniones de los docentes. Forma parte de una serie de estudios exploratorios que el CePA está desarrollando para obtener información actualizada, dinámica y operativa acerca de las necesidades, intereses, preocupaciones de los docentes de la Ciudad de Buenos Aires, con el fin de construir ofertas educativas integradas con las líneas políticas de la gestión. El instrumento de la encuesta fue construido a partir de la consulta a los responsables y coordinadores de diferentes proyectos.

En este primer cuatrimestre, se llevó a cabo una prueba de materiales a través de una muestra al azar simple[1] de acciones de capacitación con el propósito de posibilitar que la información obtenida sea representativa de *los núcleos:* Sociedad y cultura contemporáneas; Sujetos e instituciones educativas; Currículum, saberes y conocimiento escolar; y *todos los distritos* en donde se desarrollan acciones de capacitación fuera de servicio destinadas a los docentes de *nivel inicial, primario, medio, adultos* (incluyendo a aquellas que nuclean docentes de dos o más niveles).

De las 219 acciones de capacitación desarrolladas en el primer cuatrimestre, seleccionamos 30 cursos para conformar la muestra; y se pudo administrar la encuesta en 25. Fueron 390 las encuestas respondidas. El diseño muestral elegido permitirá generalizar los resultados obtenidos a toda la población de acciones con un error estimado de ±5%.

Cabe destacar que cada docente debía completar el instrumento de la encuesta de opinión en cada acción que participaba.

El presente informe tiene como propósito enunciar las conclusiones obtenidas a partir de un análisis cuantitativo y cualitativo realizado a partir de las respuestas que han dado un grupo de docentes participantes a la encuesta de opinión acerca de las acciones ofertadas en las sedes del CePA, en el primer cuatrimestre de 2005.

Cabe destacar algunas advertencias en relación con los resultados reseñados en el presente informe:

- Si bien se han tomado recaudos para garantizar la representatividad de los resultados, éstos **deben limitarse al universo de los docentes que realizan cursos ofrecidos por la Escuela de Capacitación Docente - CePA**. De ninguna manera pueden generalizarse al universo de los docentes que se desempeñan en la jurisdicción de la Ciudad de Buenos Aires.

[1] El muestreo aleatorio simple es un método por medio del cual se seleccionan *n* unidades de una población de *N* elementos de manera tal que cada una de las muestras posibles tengan la misma oportunidad de ser seleccionadas.

▪ En segundo lugar es importante advertir sobre el **alcance limitado de la indagación en relación con el dispositivo utilizado** (encuesta de opinión). Si bien se considera legítimo el deseo de explorar aspectos que realmente inciden en los intereses, necesidades y características de la población docente, sujeto de nuestro estudio, no es éste el dispositivo que podría dar cuenta de la totalidad e interjuego de estas variables, sino más bien deberían pensarse en distintos dispositivos que focalicen sobre cada uno de estos aspectos.

▪ Por otra parte es necesario señalar el **carácter provisorio del dispositivo**. Provisorio en un sentido, porque requiere de frecuentes actualizaciones en la toma para confirmar o no los datos relevados en los distintos momentos. Y provisorio también porque estas sucesivas tomas mostrarán seguramente la necesidad de producir modificaciones y ajustes que permitan contar con un instrumento de indagación más preciso y confiable.

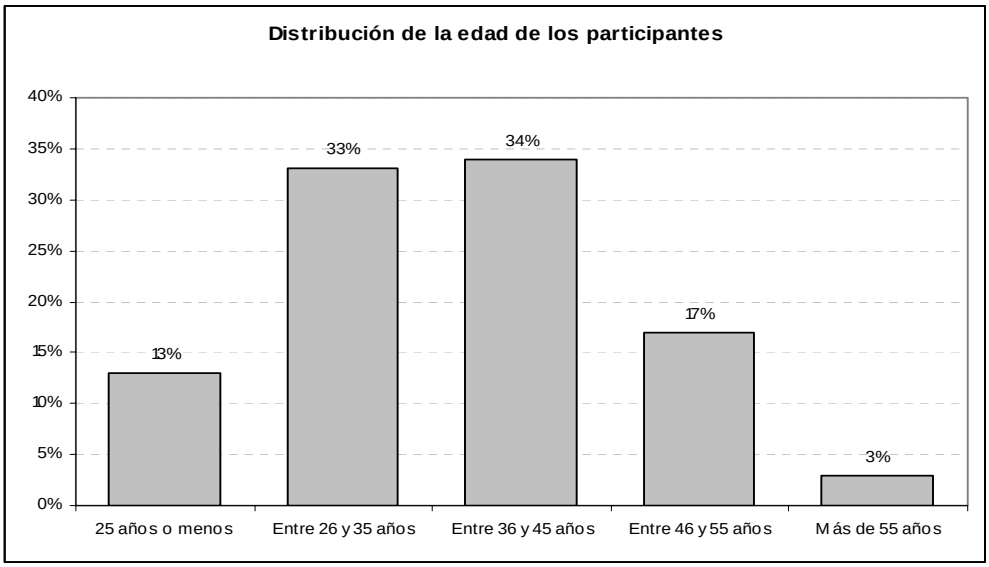
▪ Finalmente uno de los propósitos centrales de la utilización de esta estrategia, (junto con el de producir información para la toma de decisiones en cuanto al diseño de propuestas de capacitación cada vez más ajustadas a las necesidades) es el de **entablar un diálogo cada vez más fluido con los destinatarios de dichas propuestas**. Por esto mismo es que los invitamos, además de la lectura de estos resultados, a acercar sugerencias, reflexiones, pedidos que posibiliten un verdadero intercambio que nutra y enriquezca este encuentro entre profesionales.

II. ACERCA DE LOS DOCENTES PARTICIPANTES

Edad y antigüedad en la docencia

La edad de los docentes que asisten a los cursos de capacitación varía entre 19 años y 64 años. El promedio estimado es de 35,7 años[2]. No respondieron este dato 9 participantes (el 2,3 % de la población). La edad más frecuente (moda) es 27 años.

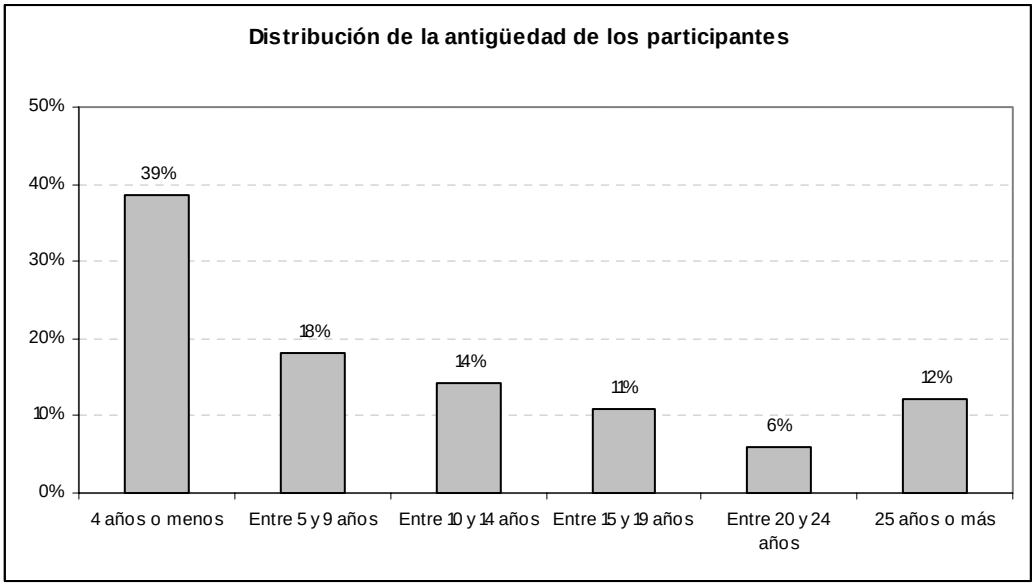
El siguiente gráfico permite visualizar el promedio de la distribución de las edades:



Respecto a la edad de los docentes encuestados, el 46% tienen menos de 35 años y el 80% menos de 45. El 20%, tienen más de 45 años de edad. El 67%, tienen entre 26 y 45 años.

Respecto a la antigüedad, y coherentemente con la descripción de una población joven, los docentes encuestados, en su mayoría, no tienen antigüedad mayor a cinco años. Se calculó el promedio de los porcentajes de la antigüedad por curso, en cada uno de los intervalos considerados. El gráfico que sigue permite analizar, en detalle, esta situación:

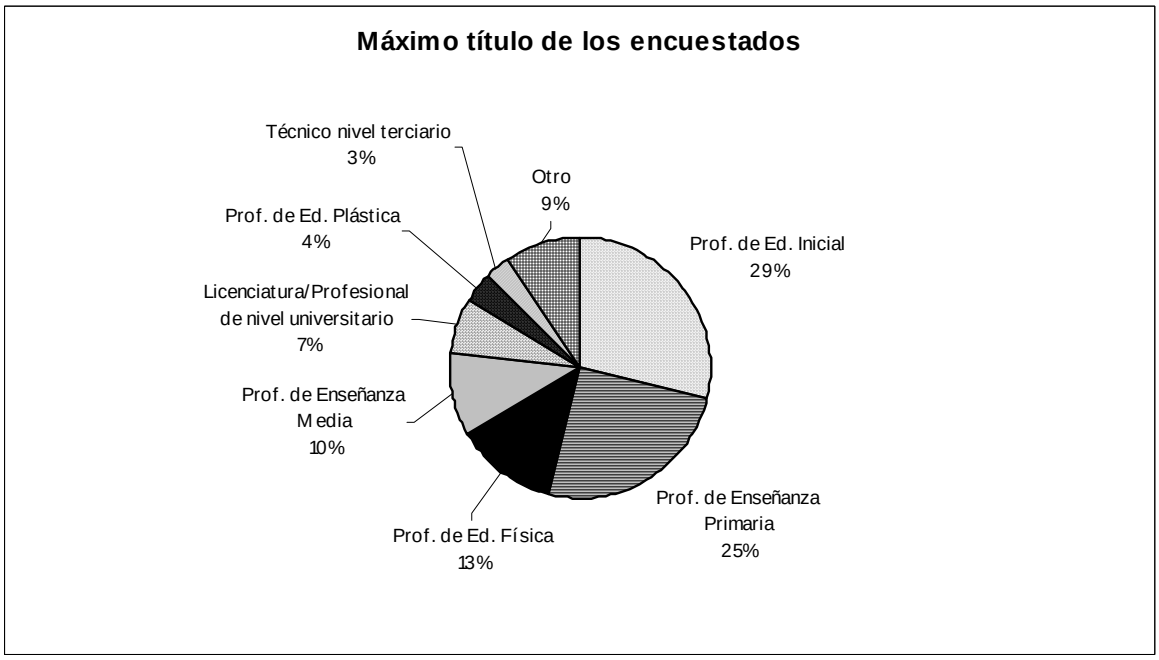
[2] El desvío estándar es de 9,8; lo cual muestra una gran dispersión de las edades.



El 39% de la población tiene menos de 5 años de antigüedad; y casi el 71% de los encuestados tiene menos de 15 años en el sistema educativo.

Datos acerca de la formación y ámbito de desempeño de los docentes encuestados

En el siguiente gráfico se presenta la distribución de los docentes encuestados, considerando su máximo título de formación alcanzado.



100 de los 390 docentes encuestados son docentes del área de Educación Inicial (representan el 27% del total de los encuestados). De los 100, 60 se desempeñan laboralmente como maestras de sección, 13 como maestras

auxiliares, 1 tiene a su cargo un rol de conducción, 5 declaran que no trabajan en la actualidad y 17 no responden; el resto se desempeña laboralmente en otras tareas (preceptoría, maestras curriculares, etc.).

Los docentes de enseñanza primaria representan el 23% de los encuestados, siendo en total 89. De ellos, 71 se desempeñan como maestros de grado, 3 ocupan cargos de conducción, 3 se desempeñan como maestras auxiliares; 10 no respondieron el cargo que ocupaban, 1 declara no trabajar y el resto desempeñan otras tareas (maestra curricular, maestra celadora).

Respecto a los profesores de Educación Física, en general, la mayoría (el 64%) trabaja en el área de Educación Primaria. Aunque, cabe señalar que por la modalidad de trabajo propia del área disciplinar, un mismo docente se desempeña laboralmente en varias áreas de educación, en forma simultánea. Para el caso de los docentes encuestados, sólo 17 de los 44 (el 39%), pertenecen a una sola área de educación; el resto se desempeña en más de una.

De los 36 profesores de enseñanza media, 27 desempeñan el cargo de profesores y el resto desarrolla otras tareas (maestra de grado, maestra curricular, etc.).

En la categoría “Otro” incluimos a maestras normales nacionales (6), bibliotecarios/as (5), docentes que tienen título secundario (5), docentes de Educación Especial (2). También se incluyen instructores de áreas específicas que se desempeñan, en su mayoría, en el ámbito no formal (chef, instructores de yoga, etc.).

El 10% no responde el máximo título alcanzado, entre ellos 8 no responden ni área de desempeño laboral, ni cargo que ocupan, por lo que podría suponerse que actualmente no están en actividad.

Respecto al ámbito de desempeño —sistema público o privado—, la situación es la siguiente:

Sistema	**Promedio de porcentajes por curso (%)**
Público solamente	61
Privado solamente	30
Público y privado	9
Total	100

Más de la mitad de los docentes que respondieron esta pregunta se desempeñan exclusivamente en el sistema público (61%), este porcentaje asciende a un 70% si se incluyen los que se desempeñan en ambos sistemas. El 30% de los docentes se desempeña exclusivamente en el ámbito privado.

El 16% de los docentes no respondieron a esta pregunta. De ellos, sólo 20 docentes declaran explícitamente no trabajar en la actualidad.

A continuación, la tabla muestra un panorama general de la inserción laboral, considerando la cantidad de instituciones en las cuales se desempeñan los docentes:

Trabaja en:	Cantidad de docentes	Porcentaje (%)
No trabaja	20	5
En 1 institución	209	54
En 2 instituciones	83	21
En 3 instituciones	16	4
En 4 o más instituciones	7	2
No responde	55	14
	390	100

De los 209 que se desempeñan en una sola institución, 97 pertenecen al área de Educación Primaria, 84 a la de Educación Inicial y 19 a Educación Media.

Los docentes que trabajan en dos instituciones, que son 83, se distribuyen de la siguiente forma: 47 pertenecen al área de Educación Primaria, 33 a la de Educación Inicial y 26 a Educación Media.

Por otro lado, es importante señalar que la mayor parte de los docentes de nivel primario que trabaja en más de una institución son maestros curriculares.

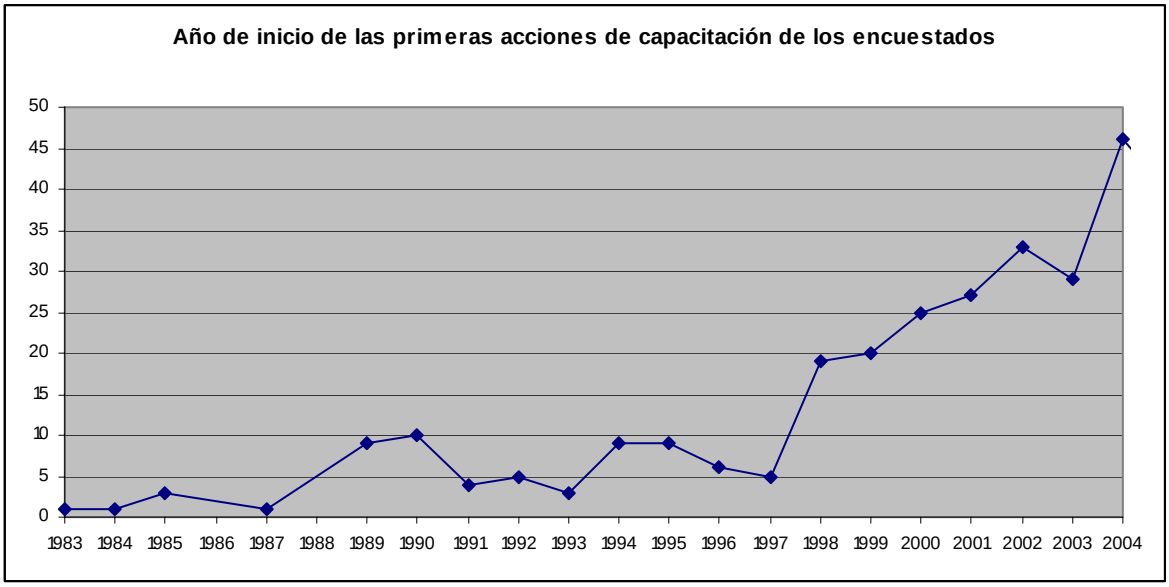
Experiencias previas en la Escuela de Capacitación Docente - CePA

Entre la información solicitada a los docentes encuestados, se les consultó acerca del año de inicio de su capacitación en el CePA y el año en que hizo el último curso.

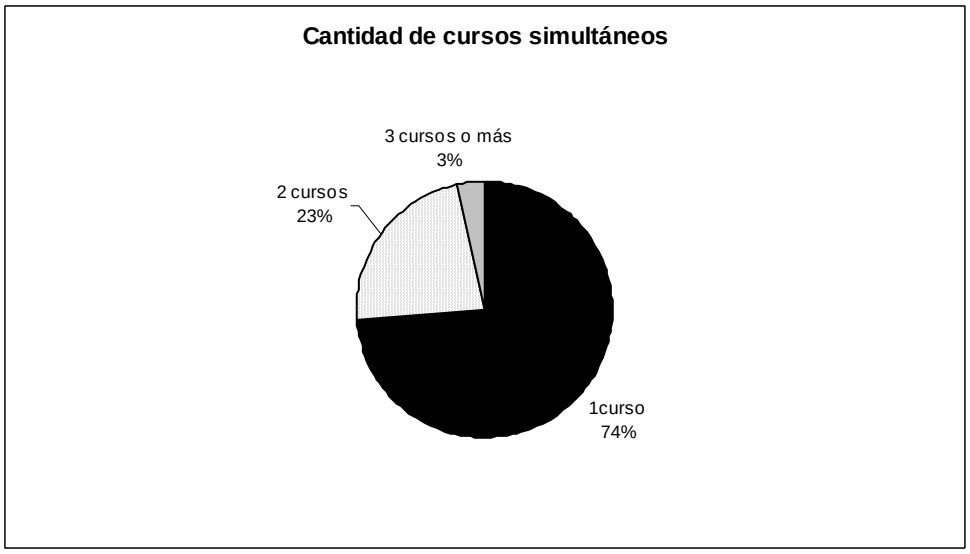
Analizando la relación entre estas dos variables, podemos inferir que:

- El 47% de los docentes que actualmente se capacitan, también lo hicieron en 2004. Esto demuestra que, en general, existe continuidad en la capacitación de los docentes.
- 40 docentes (aproximadamente un 10% del total) que realizaron su último curso en el año 2003, retomaron la capacitación.
- 55 docentes, posiblemente, hayan participado de cursos intensivos del mes de febrero o de cursos en sus respectivas escuelas.
- Hay 40 docentes (aproximadamente un 10% de los encuestados) que iniciaron su capacitación el año pasado.
- El 50% de los encuestados comenzó a capacitarse a partir del año 2001.
- 25 docentes (el 6% de los encuestados) que hoy se están capacitando, iniciaron sus primeras experiencias de capacitación en el CePA en 1990 o antes.

Como se visualiza en el siguiente gráfico, la mayoría de los docentes participantes iniciaron su primera acción de capacitación a partir del año 1998.



Respecto a la cantidad de cursos simultáneos que cursaron durante el 1º cuatrimestre de 2005, la situación es la siguiente:



La mayoría de los docentes encuestados —el 74% (276 docentes)— cursan 1 solo curso.
86 docentes cursan simultáneamente 2 cursos; esto representa el 23% de los encuestados.

Respecto a la participación en las distintas propuestas del CePA, podemos decir que, de los encuestados:

- 14 cursaron o están cursando algún Postítulo docente organizado por CePA (el 4%),
- 1 participó de una Cátedra Abierta,
- 11 asistieron a conferencias (el 3%),
- 34 participaron o participan de algún Ateneo (el 9%),
- 23 de cursos semipresenciales (el 6%),
- 62 cursaron algún curso intensivo (el 16 %).

III. ACERCA DE LA OPINIÓN SOBRE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Motivos para elegir y sostener una acción de capacitación

Para analizar este tema, presentamos en la encuesta un listado de posibles motivos y solicitamos a los docentes que indiquen los tres motivos más importantes que los habían llevado a elegir la acción de capacitación.

En la tabla que sigue se presentan los resultados de estas elecciones:

Motivos para seleccionar un curso	
Porque es una preocupación vinculada con su tarea docente	190
Por la selección temática del curso	176
Porque lo necesita por el puntaje	143
Porque se vincula con su propio proyecto de capacitación	129
Por cercanía a la sede	74
Porque es un espacio para compartir con colegas	73
Por la metodología del curso	43
Por el día de la semana en que se dicta el curso	25
Por las características de la sede (atención, recursos, etc.)	15
Otros motivos	10

Los tres motivos más frecuentemente seleccionados fueron:

- Porque es una preocupación vinculada a su tarea docente (el 54% de los que respondieron eligieron éste entre los tres motivos principales);
- Por la selección temática del curso (seleccionado por el 51% de los que respondieron el ítem);
- Porque lo necesita por el puntaje (elegido por el 41% de los docentes que indicaron motivos).

A través de un ítem abierto, les solicitamos a los docentes que expusieran las razones por las cuales sostuvieron su continuidad en el curso.

Razones para sostener la acción de capacitación elegida	
Porque me interesó el curso / Porque ayuda a mi práctica docente y al progreso personal	184
Por los contenidos y bibliografía del curso / Por la temática	134
Por el/la capacitador/a	63
Por la metodología de trabajo, clases amenas/divertidas	59
Por el puntaje /porque en el colegio le exigen que se capacite	38
Porque es gratuita / Es la primera vez / Es oficial	25
Por compartirlo con pares / Porque me siento cómoda	25
Porque es de excelente calidad	19
Por la cercanía a la sede / Por el día	18

De los 176 docentes que seleccionaron como motivo la temática, 100 (el 57%) confirmó dicha razón como argumento para sostener la capacitación.

Opiniones acerca de los aportes de las acciones de capacitación

Respecto al desempeño profesional, los docentes debían completar un ítem abierto. Una sistematización de las respuestas dadas permite reconocer las siguientes categorías:

Aportes de los cursos al desempeño profesional como docente	
Mayor conocimiento / Experiencias nuevas	116
Planificar actividades o realizar experiencias para los alumnos	95
Facilitar el trabajo (organización) / Enriquecer labor docente	65
Autorreflexión de la práctica	61
Capacidad de expresión	23
Mayor seguridad/Perder la timidez	19
No está como docente a cargo	12
No responde	42

Las palabras de los docentes…

¿Qué le aportó esta acción de capacitación en relación con su desempeño como docente?

- *"Me aportó más ideas nuevas y opciones de trabajo que antes no conocía."*
- *"Permitió desarrollar un área un tanto desconocida (conocer de qué se trata)."*
- *"Abrir una puerta totalmente desconocida desde donde trabajar con los alumnos la creatividad."*
- *"Pude conocer otros materiales, otros enfoques."*
- *"Estoy utilizando parte del material trabajado y me sorprendo cuando veo los resultados positivos en los alumnos"*
- *"Organizar secuencias de ejercicios."*
- *"Este curso aportó ideas para ponerlas en práctica en la sala."*
- *"Mayor creatividad en la planificación de actividades."*