

Eficacia de Programa de Capacitación Docente a Distancia Según el Modelo CIPP

Lourdes M. Cruz Ortiz

In order to achieve the purpose of the study, teachers working in an institution of higher education participated, who already had some training in the training program. These participants were given a questionnaire designed for this research and related to the process stages, the product and the effectiveness of the program, as well as the satisfaction of the participants on aspects related to the training received. A Likert scale was used to identify the responses.

The research was framed in a quantitative and nonexperimental methodology that was based around three research questions. The data obtained with the administration of the questionnaire were analyzed through the program SPSS 21. These data were analyzed and calculated through descriptive statistics with the calculation of frequency measurements.

The data collected in this study may provide support for educational institu-

tions that design training programs in the creation and implementation of new academic offerings.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones confrontan en sus ambientes educativos una progresiva complejidad que viene acompañada de entornos completamente cambiantes y competitivos (Sánchez, Hernández y Martínez, 2011). Esto implica que primordialmente se trabaje con nuevos espacios, planes estratégicos, claridad en el diseño de los objetivos, prontitud para las respuestas, un enfoque dirigido hacia de calidad administrativa y la eficacia de programas y recursos para la Educación a Distancia (EaD). De acuerdo con Pérez (2008) las instituciones educativas que diseñan y crean programas de capacitación tienen la responsabilidad de llevar a cabo un proceso de evaluación con el propósito de proveer claridad en los procedimientos y en los que se puedan implementar de forma efectiva las estrategias a seguir. En respuesta a las necesidades que prevalecen en las instituciones educativas con la creación de programas de educación a distancia, y que a su vez ofrecen un amplio conjunto de herramientas tecnológicas que se atemperan hacia las necesidades actuales de la educación superior, esta investiga-

Lourdes M. Cruz Ortiz,
P.O. Box 355, Juana Díaz, PR 00795.
Telephone: (787) 209-6171.
E-mail: lc1156@nova.edu

ción buscó determinar la eficacia del programa de capacitación docente de una universidad ubicada en Puerto Rico con el fin de conocer si cumple con el propósito para el cual fue diseñado.

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

La universidad ubicada al sur de Puerto Rico se ha desarrollado satisfactoriamente con ambientes educativos modernos. Esta institución cuenta con un Decanato Auxiliar de Estudios a Distancia que ofrece servicios cibernéticos. Su misión está enfocada en satisfacer las demandas de una educación virtual. Además puntualizaron Meléndez y Pacheco (2011) que la institución ofrece una oferta académica en programas de EaD, una gran inversión para su infraestructura y apoyo técnico para toda su facultad.

Correa (2013) indicó que la institución objeto de este estudio ofrece un programa de capacitación docente para la educación a distancia mediante el cual se garantiza la formación de sus participantes en áreas como son: las destrezas técnicas, diseño curricular, metodologías, enseñanza del aprendizaje en línea, asuntos éticos y legales, ofrecimiento e implementación de los cursos en línea, preparación de guías y estándares de calidad entre otros. Para la autora, este programa procura que a través de sus adiestramientos, el docente desarrolle destrezas técnicas y pedagógicas de manejo y discernimiento en sus cursos en línea. Los resultados del estudio de Correa (2013) demostraron que aún existe insuficiencia en la capacitación docente y que las instituciones han comenzado a trabajar para cumplir con esa necesidad de formación, instruyendo a sus profesores sobre la educación en línea a través de herramientas de contenido, comunicación y evaluación de la plataforma educativa.

PROPÓSITO

El propósito de este estudio fue investigar la eficacia de un programa de capacita-

ción docente para la EaD en una institución superior privada al sur de Puerto Rico, utilizando el modelo CIPP de Stufflebeam; específicamente en sus etapas de proceso y producto. Mediante la aplicación de este modelo se identificaron las fortalezas y las debilidades que percibieron los docentes en cuanto al programa y cuál fue su nivel de satisfacción.

REVISIÓN DE LITERATURA

LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

García (2008) señaló que inicialmente la educación a distancia se estableció para los sectores de bajos niveles económicos y para darle la oportunidad de que éstos tuvieran una educación. El enfoque estaba en brindar un aprendizaje que les diera la ventaja de desarrollar sus habilidades para el trabajo. La EaD junto con el uso del Internet es una modalidad de estudios que llegó para quedarse y que a su vez permite que muchas instituciones educativas se adapten a estos entornos académicos para mantener su nivel de competitividad y permanecer en la mira de los individuos que buscan ambientes de aprendizaje que se ajusten a sus necesidades, y que evidentemente esta modalidad de educación revolucionó los entornos académicos, trajo importantes cambios y tendencias que contribuyeron a un nuevo rol en el docente.

Para De Majo (2005) la EaD abrió las puertas para la expansión y crecimiento de nuevos programas y proyectos educativos. Éstos a su vez facilitan la modernización y el progreso permanente de profesionales y de la población institucional en general, brindando así un servicio educativo continuo que atiende las insuficiencias detectadas.

EL ROL DEL DOCENTE EN LA EAD

De acuerdo con De las Casas (2010) el rol del docente en el proceso del aprendizaje a distancia es esencial y la institución educa-

tiva tiene la responsabilidad de preparar sus profesores en conocimientos pedagógicos y tecnológicos, que vayan acorde con las demandas de esta modalidad. El autor opinó que a nivel institucional se deben implementar políticas y compromisos dirigidos a las necesidades de una modalidad a distancia, y que a su vez esas mismas políticas y compromisos le otorguen al docente la seguridad que necesita para impartir los cursos de EaD.

Rodríguez (s.f.) y Pereira (2010) concordan en que el rol del docente debe fundamentarse en características esenciales como son la responsabilidad y la disciplina. Según los autores, el docente debe ser una figura respetuosa y comprometida con su institución, y como educador en la EaD debe poseer las destrezas fundamentales en el uso de la tecnología.

LA CAPACITACIÓN DEL DOCENTE EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

Aún tiene vigencia lo planteado por Benedito (1983) en cuanto a que el desarrollo del profesor en el ambiente universitario es imprescindible, lo que genera que la institución que desee estar a la vanguardia con los más altos estándares de calidad, tiene que contar con profesores altamente capacitados y motivados. El autor sostuvo que el docente debe estar alineado a una sucesiva relación con el aprendizaje y aunque teóricamente hay correlación entre éstas, en la práctica no siempre resulta paralelo. A lo anterior se agregó que la baja calidad del profesor universitario tiene incidencia en el fracaso general de la institución. Señaló además que la capacitación del docente debe considerarse como un sistema individual que busque mantener al docente actualizado en aspectos profesionales, lógicos e investigativos; para ello es necesario una capacitación personal, profesional y social con contenidos dirigidos a: (a) factores curriculares, (b) proceso formativo, (c) aspectos teóricos y (d) la innovación.

Por su lado, Marín y Romero (2009) indicaron que un profesor universitario debe recibir una capacitación continua para que su desempeño académico se mantenga acorde con los cambios que se registran en los ambientes educativos virtuales. Además señalaron los autores que para el pleno desarrollo docente, su capacitación tiene que estar enmarcada en los planes formativos institucionales y que éstos cubran todos los aspectos innovadores que se presentan en estos entornos para que puedan afrontar las nuevas modalidades educativas.

COMPETENCIAS PARA ENSEÑAR EN LÍNEA

La UNESCO (2008) enfatizó en que continuará en su seguimiento hacia los estándares y programas de formación para beneficio de los profesores y en apoyo de las competencias que necesita este profesional a nivel mundial. Además aunará esfuerzos para la elaboración de programas de capacitación de docentes en los ambientes de la EaD. Según UNESCO (2008) la persona idónea para el diseño de un aprendizaje que facilite el uso de las TIC en sus estudiantes para aprender y comunicar, es el docente, lo que amerita que los profesores estén capacitados para ofrecer a sus estudiantes esas oportunidades.

Más importante aún, la UNESCO (2008) resaltó que los docentes deben contar con competencias específicas para desempeñarse como facilitadores de la EaD y que les permita enlazar en sus cursos amplios objetivos que accedan a la mejora de la educación y del desarrollo económico como deben ser las nociones básicas de la tecnología, profundización del conocimiento y la generación de conocimiento. Mediante el cruce de estos tres enfoques: alfabetismo en TIC, profundización del conocimiento y generación de conocimiento y los seis componentes del sistema educativo (currículo, política educativa,

pedagogía, utilización de las TIC, organización y capacitación de docentes) se elaboró un marco de plan de estudios, para el proyecto de los Estándares UNESCO de Competencia en TIC para Docentes (2008). La Tabla 1 describe estos seis componentes del sistema educativo en los tres enfoques referidos.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN A DISTANCIA

Chávez (2010) resaltó que en los ambientes de capacitación para docentes a distancia existen muchas experiencias de desarrollo instruccional, lo que reconoce nuevos e innovadores ambientes de aprendizaje. Precisamente estos ambientes, requieren de la creación e implementación de programas de capacitación, pero acompañado de procesos evaluativos que puedan demostrar la eficacia y calidad de estos programas.

De manera similar, Miguel, Rodríguez, Benhamu y Miguel (2005) expresaron que la necesidad de formación conlleva a la creación de programas de capacitación en EaD que deben estructurarse a base de la realización de varias etapas como son: estudio, bosquejo, elaboración, ejecución y sobre todo la evaluación. Conforme con lo expuesto por Merla (2012) los ambientes de educación en línea han tenido que responder de manera efectiva a las reclamaciones que sobresalen en dichos entornos y en busca del compromiso y la eficacia de los docentes para que puedan enfrentar y competir en estos modernos mercados de educación virtual, por lo que esta educación requiere un docente capacitado con nuevos conocimientos, se desempeñe efectivamente y que actúe de acuerdo a los requerimientos y políticas institucionales.

LA EFICACIA DE LOS PROGRAMAS

El término eficacia es referido por Zambrano (2004) como la relación existente

entre el vector producto y el vector resultados, durante el subproceso cusiestructurado y tecnopolítico de conversión de productos en resultados. Según lo expresó el autor, esta relación se establece por la calidad del producto al presentar el máximo de efectos deseados y mínimo de indeseados reduciendo así, los reprocesos, retrabajo y el desperdicio, dentro de la viabilidad prevista.

Al entender la calidad como el grado de satisfacción del cliente, usuario o ciudadano, según sea el caso, Zambrano (2004) indicó que se puede visualizar la diferencia entre producto y resultado, como la brecha existente entre el producto y las expectativas que se tienen de éste, para lograr variaciones o invariaciones en la situación o estado del sistema. De igual forma es importante señalar que un artículo de UNESCO (2007) citado por Marcelo (2007) señaló que, la eficacia de los programas de formación docente se enmarca en ocho principios básicos para el desarrollo de este profesional (Tabla 2).

Además, UNESCO (2007) citado por Marcelo (2007) indicó de igual forma, el documento señala que un programa tiene su efectividad cuando éste cuenta con las condiciones necesarias para que el profesor desarrolle sus prácticas docentes para el aprendizaje abierto y a distancia a través de los siguientes seis estándares de calidad para la eficacia de los programas de formación de docentes: 1. El programa se ajuste a las características, condiciones y necesidades del docente; 2. Los objetivos, contenidos y estrategias se han diseñado de acuerdo a las necesidades, condiciones, posibilidades y limitaciones de la educación superior y del uso de la tecnología; 3. El desarrollo del programa de ha llevado a cabo tomando en consideración las metas y objetivos para la eficacia del aprendizaje abierto a distancia; 4. Los procesos de información y orientación sobre las características y condiciones del programa deben ser públicos y desarrollados adecuadamente; 5. La implementación del pro-

Tabla 1. Competencias Específicas Para el Facilitador de la EaD

Nociones Básicas de las TIC	Profundización del Conocimiento	Generación de Conocimiento
Entender las políticas educativas y ser capaces de definir cómo las prácticas instituciones las reconocen y mantienen.	Tener conocimiento de las políticas educativas nacionales y de las prioridades sociales. Asimismo, definir, modificar y aplicar en la clase prácticas educativas que respalden esas políticas.	Comprender los objetivos de esas políticas educativas nacionales y estar en capacidad de contribuir a la reforma educativa, así como participar en los planes, aplicación y revisión de los programas destinados esas políticas.
Conocer los estándares curriculares para sus asignaturas y tener noción sobre los procedimientos para una evaluación estándar. De igual forma deben tener la capacidad de integrar las tecnologías y los estándares de éstas en el currículo.	Tener vasto conocimiento de sus asignaturas y aplicarlas de forma flexible sin importar las situaciones. Deben trazar ciertos problemas y luego medir el grado de comprensión de los alumnos.	Conocer los procesos cognitivos, cómo aprenden los estudiantes, cuáles son sus dificultades y contar con competencias que les permitan respaldar esos procesos.
Identificar el momento ideal para el uso de la tecnología, las actividades y las presentaciones.	Centrar la enseñanza/aprendizaje en el estudiante y su rol consiste en organizar tareas, guiar la comprensión y apoyar los proyectos colaborativos. Para esto, los docentes deben tener competencias que les permitan ayudar a los estudiantes a generar, implementar y monitorear planteamientos sobre los proyectos y cuáles serían las posibles soluciones.	La función de los docentes en este enfoque consiste en modelar abiertamente procesos de aprendizaje, estructurar situaciones en las que los estudiantes apliquen sus competencias cognitivas y ayudar a los estudiantes a conseguirlas.
Conocer el funcionamiento básico del hardware, el software, las aplicaciones de productividad, un navegador de Internet, programas de comunicación, un presentador multimedia y aplicaciones de gestión.	Conocer una variedad de aplicaciones y herramientas específicas, y saber utilizarlas en diversidad de situaciones. Deben saber utilizar los recursos disponibles para ayudar a los estudiantes a colaborar, acceder a la información y que puedan comunicarse con expertos externos, a fin de analizar y resolver determinadas situaciones. Deben tener la capacidad de utilizar las tecnologías para crear y supervisar proyectos de clase realizados por sus estudiantes.	Tener la capacidad para diseñar a base de las tecnologías, y saber utilizarlas para desarrollar las habilidades de sus estudiantes en cuanto a sus conocimientos y sobre un aprendizaje permanente y reflexivo.
Estar listos para utilizar la tecnología para las actividades de la clase.	Generar ambientes de aprendizaje e integrar actividades centradas en el estudiante y respaldar la colaboración.	Desempeñar un rol de liderazgo sobre la formación de sus colegas, así como para la elaboración e implementación de la visión institucional.
Tener habilidades tecnológicas y conocer los recursos Web, para la adquisición de conocimientos sobre sus asignaturas y sobre una formación que contribuyan a su propio desarrollo profesional.	Tener competencias y conocimientos para crear proyectos, colaborar con otros docentes, utilizar las redes para acceder a información, a colegas y a expertos externos, con el fin de respaldar su propia formación profesional.	Tener la disposición para experimentar, aprender continuamente y utilizar las tecnologías para de crear comunidades profesionales de conocimiento.

Nota: Adaptado de UNESCO (2008).

Tabla 2. Principios Básicos Para el Desarrollo Profesional

Principios	Enfoque	Desarrollo
1	Metas y Aprendizaje de los alumnos	La formación debe estar orientada hacia las necesidades de los alumnos
2	Implicación del profesorado	Implica la identificación del profesor hacia sus necesidades e incrementa la motivación y el compromiso de éste por lo que hace.
3	Centrada en la institución	La formación se centra en la institución, en el reconocimiento y en la solución de problemas.
4	Resolución de problemas de forma colaborativa	Proporciona oportunidades de aprendizaje para la resolución de problemas de manera colaborativa.
5	Continuidad y apoyo	La formación debe ser continua, evolutiva, de seguimiento y de aprendizaje continuo.
6	Riqueza de información	Incorpora la evaluación de las múltiples fuentes de información.
7	Fundamentación teórica	Proporciona oportunidades de mayor fundamentación teórica.
8	Proceso de cambio	Se integra a un proceso de cambio más amplio y comprensivo que redunde en el aprendizaje del estudiante.

grama debe estar acorde con los recursos técnicos y de personal disponibles que favorezcan el logro de las metas y objetivos esbozados; y 6. El programa debe tener la capacidad para promover un desarrollo continuo, tener la las facilidades para crear espacios virtuales, de comunicación y de intercambio entre sus participantes, una vez finalizado el adiestramiento, taller o programa.

EVALUACIÓN DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA EDUCACIÓN A DISTANCIA

Según Ortiz (2005) la evaluación debe ser un componente fundamental para cualquier institución a través del cual se determina el juicio o valor sobre algo, pero también es uno de los más olvidados. Según el autor, la evaluación es el proceso que se debe llevar a cabo para alcanzar de manera clara, ciertos propósitos definidos. Según Miguel et al. (2005) el proceso de evaluación es necesario ya que es un asunto complejo, emprendedor y conti-

nuado, y es una valiosa herramienta para identificar los problemas que limitan los procesos, para identificar las soluciones adecuadas y poder corregirlos.

EL MODELO CIPP

Por tanto, el propósito del modelo CIPP fue delinear, obtener y proveer información útil para la toma de decisiones (Rodríguez, 2007). Para Stufflebeam y Shinkfield (1995) el modelo CIPP estuvo conformado por cuatro etapas de ejecución y ellas son: contexto, insumo, proceso y producto. El objetivo de la etapa de proceso parte desde la realización del programa o proyecto. Va desde la calidad y la eficiente relación que surge entre el proceso de evaluación, el programa y sus participantes. A través de esta etapa, el proceso se ejecuta, modifica y evalúa el propósito o fin que se busca.

La etapa de producto tiene sus efectos y resultados basados en los objetivos implementados. El producto se define a base de los siguientes conceptos: (a) eficacia que

determina cuáles fueron los beneficios obtenidos en un periodo decisivo, (b) eficiencia que determina cuáles fueron los beneficios obtenidos en un periodo decisivo, dependiendo de algunos factores en el proceso, (c) cobertura que es la armonía entre el personal que tiene acceso a los programas de capacitación, (d) pertinencia que es el nivel de agrado en los participantes, (e) adecuación que es la afinidad entre los participantes y el proceso de capacitación, (f) coherencia que resume el nivel de los objetivos y los elementos de la formación, y (g) atribución que determina la relación entre la capacitación y los resultados obtenidos.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades que perciben los docentes sobre el programa de capacitación en EaD ofrecido por una institución de educación superior en Puerto Rico en cuanto a aspectos relacionados con la etapa de proceso y producto?
2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción del docente sobre el programa de capacitación recibido en una institución de educación superior en Puerto Rico con relación a su formación académica para dictar cursos a distancia?

METODOLOGÍA

Este estudio estuvo enfocado en utilizar el modelo CIPP de Stufflebeam y Shinkfield (1995) para medir la eficacia de un programa de capacitación docente en EaD. El modelo se aplicó específicamente en dos de sus etapas: proceso y producto. La investigación fue implementada en una institución educativa superior en el sur de Puerto Rico y estuvo dirigida a los docentes que han participado en el programa de formación profesional para la EaD.

PARTICIPANTES

Los participantes fueron docentes de una institución de educación superior al sur de Puerto Rico que imparten cursos en modalidad asincrónica de EaD. La población estuvo conformada por todos los docentes de jornada laboral de tiempo completo y parcial que cursaron el programa de capacitación. La muestra fue una no probabilística y la conformaron 65 docentes, quienes voluntariamente participaron en esta investigación.

DISEÑO

Debido a la naturaleza del estudio, esta investigación siguió el método descriptivo. La investigación se dirigió a través de una metodología cuantitativa no experimental. A través de este diseño se observaron los fenómenos en su contenido original para luego ser analizados. Las variables fueron la formación del docente para la educación en línea (variable dependiente) y la evaluación de un programa de capacitación a través del Modelo CIPP (variable independiente).

RESULTADOS

Los resultados recolectados que respondieron a las preguntas planteadas para el estudio titulado Eficacia de Programa de Capacitación Docente a Distancia según el Modelo CIPP. Este estudio estuvo centrado en identificar si dicho programa cumple el propósito establecido en su diseño e identificar sus áreas de fortaleza y debilidad.

RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los resultados fueron recolectados a través de la aplicación de un instrumento diseñado para ser respondido con escala Likert. Los datos se analizaron utilizando el programa SPSS 21, con el fin de dar respuesta a cada una de las preguntas de investigación. La información cuantitativa

fue analizada y procesada a través de la estadística descriptiva con el cálculo de las medidas de tendencia central: frecuencia, media y mediana.

PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

La data se analizó a la luz de las preguntas formuladas en esta investigación. La totalidad de la muestra participante estuvo compuesta por 65 docentes de la institución, quienes cursaron el Programa de Capacitación para la Educación a Distancia. Los datos demográficos, en términos de la composición de la muestra por género fueron, el 54% ($n = 35$) pertenecía al género femenino, mientras el 44% ($n = 29$) eran del sexo masculino, un 2% ($n = 1$) no respondió. En términos de la edad de los participantes, el 2% ($n = 1$) se encontraba en edades entre 21 y 30 años de edad, mientras que el porcentaje mayor fue un 44% y ($n = 29$) cuya edad estaba entre 51 años o más. En cuanto al nivel académico más alto alcanzado por los participantes, el 37% ($n = 24$) posee un grado de maestría, el 54% ($n = 35$) posee un doctorado, un 6% ($n = 4$) posee otro tipo de grado académico y el 3% ($n = 2$) no informó el nivel académico más alto alcanzado. Con relación a los años de experiencia el 6% ($n = 4$) posee más de 31 años y el 55% ($n = 36$) tiene entre 6 y 16 años.

Al referir al puesto de facultativo que ocupa en la institución, el 58% ($n = 38$) de los participantes respondió estar a tiempo completo, el 40% ($n = 26$) son facultativos a tiempo parcial y el 2% ($n = 1$) no contestó. Por otro lado, en la premisa que consultaba sobre cuántos adiestramientos habían cursado en el Programa de Capacitación para la EaD, el análisis de las respuestas arrojó que el 14% ($n = 9$) contestó que había tomado menos de cinco adiestramientos, el 57% ($n = 37$) indicó haber tomado entre 6 y 10 adiestramientos, el 27% ($n = 28$) expresó haber tomado 11 o más adiestramientos y el 2% ($n = 1$) no contestó la pregunta. En

cuanto a los años de experiencia, se indicó que la mayor participación estuvo en un 55% (36) de docentes que tenían entre 6 a 15 años impartiendo cursos para la EaD, seguido por un 20% (13) que se ubicó entre 16 a 30 años de experiencia. Un 17% (11) reportó tener menos de 5 años de experiencia mientras solo un 6% contestó tener 31 años o más.

La etapa del proceso contenía reactivos que examinaron si el programa de capacitación docente se adaptaba a las condiciones y necesidades de los procesos incluidos, como son: desarrollo, contenidos, herramientas y seguimientos. Esta etapa de proceso se presenta con base a respuestas dadas a cinco premisas. Las respuestas se midieron usando una escala tipo Likert que fluctuó desde 5 (*Totalmente de acuerdo*) hasta 1 (*Totalmente en desacuerdo*). La etapa del producto contenía reactivos que examinaban si el programa de capacitación docente se adaptaba a los procesos para el cual fue diseñado; es decir, si se cumplía con los objetivos del diseño y monitoreo. Esta escala estuvo conformada por cinco premisas. Las respuestas correspondientes a la etapa del producto se midieron usando la escala Likert que fluctuó desde 5 (*Totalmente de acuerdo*) hasta 1 (*Totalmente en desacuerdo*); a estos resultados se le calcularon las frecuencias y los porcentajes.

El nivel de eficacia contenía reactivos cuyo propósito era recolectar información sobre la eficacia, calidad y la importancia de los resultados obtenidos al final del adiestramiento. La escala de eficacia estuvo conformada por seis premisas. El nivel de satisfacción contenía cinco reactivos sobre eficacia, calidad y la importancia de los resultados obtenidos al final del adiestramiento. Las respuestas obtenidas de los participantes se midieron usando una escala tipo Likert que fluctuó entre 5 (*Totalmente de acuerdo*) hasta 1 (*Totalmente en desacuerdo*). Para el análisis de los resultados, se calcularon las frecuencias y los porcentajes.

jes de acuerdo y desacuerdo para cada una de las premisas.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con el análisis de las respuestas que manifestaron los participantes y esperando que los resultados sirvan para que los encargados de la capacitación puedan mejorar los procesos de formación para el docente, se formulan las siguientes conclusiones del presente estudio: 1. El programa de capacitación para la formación docente en la EaD es eficaz y promueve las competencias que los docentes necesitan para dictar cursos en entornos a distancia; y 2. Los docentes desarrollan, aplican y dictan sus cursos de manera efectiva luego de la formación recibida.

En cuanto a la eficacia del programa se concluyó que éste cumple con lo siguiente: 1. Cumple con el propósito para el cual fue creado; 2. Se adapta a las condiciones y necesidades de los procesos educativos de la institución universitaria; 3. El programa de capacitación es considerado eficaz en cuanto a su desarrollo, contenido, herramientas y el seguimiento que se ofrece a sus participantes; 4. Los participantes demostraron interés, motivación y agrado acerca del programa de capacitación para la EaD.; 5. Los docentes se sienten satisfechos con la formación recibida durante el adiestramiento.

En vista de los resultados obtenidos en este estudio, se listan las siguientes recomendaciones: 1. Realizar el estudio en toda la población docente de EaD para certificar la eficacia del programa; 2. Realizar el estudio de forma comparativa a investigaciones similares para confirmar la eficacia del programa para la formación en la EaD.; 3. Realizar un estudio similar comparativo a otros modelos para confirmar que la formación que el docente recibió está acorde con su posterior desempeño; 4. Realizar investigaciones similares que permitan demostrar si los resultados obtenidos han sido considerados por las autoridades insti-

tucionales; 5. Se recomienda una investigación que permita una pre-evaluación de la formación docente recibida y una post-evaluación que muestre el desempeño de los participantes luego de la formación recibida; 6. Realizar un estudio similar y que considere renglones en blanco para que los participantes puedan argumentar sobre sus inquietudes y/o recomendaciones que contribuyan a la validación o mejora del programa.

REFERENCIAS

- Benedito, V. (1983). La docencia en la universidad: Cualidades, capacitación y evaluación del profesor universitario. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 24, 143–161. Recuperado de <http://www.jstor.org/discover/>
- Correa, L. M. (2013). *Evaluación de un programa de capacitación profesional en una institución de educación superior en Puerto Rico*. Disertación Aplicada. Nova Southeastern University, Fort Lauderdale, FL.
- Chávez, M. (2010). *Eficacia de un curso de formación docente impartido en un ambiente virtual de aprendizaje*. Disertación Aplicada. Nova Southeastern University, Fort Lauderdale, FL.
- De las Casas, A. (2010). *Algunos criterios para la calidad*. Recuperado de http://repositorial.cuaed.unam.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/2092/1/3_11.pdf
- De Majo, O. (2005). *El rol del docente a distancia frente al uso de las nuevas tecnologías*. Recuperado de http://www.uaa.mx/direcciones/dgdp/defaa/descargas/rol_docente_tics.pdf
- García, J. (2008). *Panorama evolutivo de la educación a distancia*. *Revista digital de Educación y Nuevas Tecnologías*. Recuperado de <http://contexto-educativo.com.ar/2005/3/nota-08.htm>
- Marcelo, C. (2007). Propuesta de estándares de Calidad para programas de formación docente a través de estrategias de aprendizaje abierto ya distancia. *Universidad de Sevilla*. Recuperado de http://www.oei.es/pdfs/modelo_aad_unesco.pdf
- Marín-Díaz y Romero-López (2009). La formación docente universitaria a través de las TIC. *Revista de Medios y Educación*, 35, 97–103. Recuperado de <http://redined.mecd.gob.es/>

- xmlui/bitstream/handle/11162/80282/00820103011026.pdf?sequence=1
- Meléndez, J., & Pacheco, C. (2011). *Leyes, Normas y Reglamentos que regulan la Educación a Distancia y en Línea en América Latina y el Caribe: Breve reseña histórica de la educación a distancia en Puerto Rico*. Recuperado de <http://librosdigitales.org/bitstream/001/431/1/Leyes>
- Merla, E. (2012). *Modelo de competencias profesionales de los docentes de la educación superior a distancia*. Disertación Aplicada. Nova Southeastern University, Fort Lauderdale, FL.
- Miguel, V., Rodríguez, J., Benhamu, S., & Miguel, W. (2005). Sistema de gestión enlace: Un modelo para el desarrollo de procesos de capacitación basados en Internet. *Revista Comportamiento*, 7(1), 18–34.
- Ortiz, A. L. (2005). *Diseño y Evaluación Curricular* (7a. ed). Río Piedras, Puerto Rico: Editorial Edil.
- Pereira, Z. (2010). La mirada de estudiantes de la Universidad Nacional hacia el docente y la docente: sus características y clima de aula. *Revista Electrónica Educare*, 14(Nº Extraordinario), 21–39. Recuperado de [https://www.google.com/?gws_rd=ssl#q=Pereira+\(2010\)+%2B+rol+del+docente](https://www.google.com/?gws_rd=ssl#q=Pereira+(2010)+%2B+rol+del+docente)
- Pérez, A. M. (2007). La evaluación en un entorno virtual. *Academia*, 6(11), 38–45. Recuperado de <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/27718/1/articulo4.pdf>
- Rodríguez, A. (s.f.). *Retención de Estudiantes*. Universidad Interamericana. Recinto de Ponce. Recuperado de <http://ponce.inter.edu/html/retencion/retencion.html>
- Rodríguez, M. (2007). *Aplicación del Modelo CIPP al Programa de Ciencias de una Escuela del Distrito Escolar de Juana Díaz*. Recuperado de http://ponce.inter.edu/cai/Tesis_Graduado/mrodriguez/index.pdf
- Sánchez, D., Hernández, R. y Martínez, S. (2011). *Diseño de un sistema para medir el impacto de la capacitación en el área docente en el departamento de idiomas extranjeros de la facultad de ciencias y humanidades de la universidad de el salvador*. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/392/>
- Stufflebeam, D. & Shinkfield, A. (1995). *Evaluación sistemática: guía teórica y práctica*. España: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia. Ediciones Paidós Ibérica.
- UNESCO. (2008). *Estándares de Competencias en TIC para Docentes*. Recuperado de <http://www.eduteka.org/EstandaresDocentesUnesco.php>
- Zambrano, K. (2004). *Planificación y Control de la Producción Pública* (7ma ed.). Editorial S-PlanyC G Killian ZD.

DISTANCE LEARNING JOURNAL WELCOME ARTICLES WRITTEN BY PRACTITIONERS FOR PRACTITIONERS, INCLUDING LANGUAGES OTHER THAN ENGLISH.