

PROYECTO “CRECE”: DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y DE LA AUTOESTIMA LABORAL EN LOS ESTUDIANTES DEL MAGÍSTER EN ADICCIONES

Mayor Silva, Luis Iván¹, Beneit Montesino, Juan Vicente², García Carrión,
María del Carmen³, Garcia Klepzig, José Luis⁴,

1,2,3 y 4: Departamento de Enfermería
Universidad Complutense de Madrid
Dirección Postal: Plaza Ramón y Cajal
Ciudad Universitaria. 28040 Madrid

1: e-mail: limayors@ucm.es Web: <http://enfermeria.ucm.es>
2: e-mail: jvbeneit@enf.ucm.es Web: <http://enfermeria.ucm.es>
3: e-mail: ccarrion@enf.ucm.es Web: <http://enfermeria.ucm.es>
4: e-mail: jupp83@hotmail.com Web: <http://enfermeria.ucm.es>

Resumen. *El Proyecto CRECE tiene por finalidad mejorar las competencias profesionales y la autoestima de los alumnos a través del feedback que reciben de sus profesores. Para ello, se realizó un entrenamiento del profesorado en la aplicación de las tres técnicas de feedback (refuerzo, correctivo y feedforward), así como en la creación de espacios para realización de los mismos. Para hacer el seguimiento del proyecto, el profesor cumplimentaba una ficha de cada alumno informando sobre el tipo de feedback que dio al alumno y los resultados que pudo observar en él. Para ver el impacto que tuvo el proyecto en los alumnos, se diseñó una encuesta que valoraba tres factores de su profesorado, siendo estos: el impacto del feedback sobre su autoestima y desarrollo profesional, la calidad del feedback recibido y la evolución conseguida gracias al desarrollo del programa.*

Palabras clave: Autoestima profesional, desarrollo de competencias, técnicas de feedback para el profesorado.

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de las competencias tanto en su evaluación como en su desarrollo, está muy extendido tanto en el ámbito universitario como en el ámbito empresarial. Sin embargo un factor que se ha trabajado muy poco, es el desarrollo de la autoestima profesional.

La autoestima profesional de los alumnos, constituye un factor relevante en su desarrollo profesional, sobre todo en una época de crisis económica y altos índices de paro.

Existen múltiples investigaciones realizadas en el campo de la Autoestima. Según Mruk (1998), a finales de 1995 se contabilizaban más de 6.780 artículos y 557 libros relativos a la autoestima, especialmente desde el ámbito psicológico y sociológico.

Branden (1995) define la autoestima como una experiencia fundamental que lleva la vida a su significatividad y al cumplimiento de sus exigencias, es decir, es la confianza en la capacidad de enfrentar los desafíos básicos de la vida y el derecho a triunfar y a ser felices.

En nuestro proyecto, decidimos que el primer agente en el desarrollo de la autoestima debería ser el profesor, principalmente en el feedback que este da a sus alumnos y que repercute en la autoestima de los mismos (Branden, 1995). Para ello damos una formación en estas técnicas al profesorado del Magíster en adicciones, y creamos espacios de feedback dentro de las clases y/o en las tutorías (Cpeip 2009).

Este feedback pretende mejorar la sensación de poder de los alumnos frente al desarrollo de sus competencias profesionales. Por ello, el entrenamiento incluye:

- Feedback positivo para generar estados de motivación en el alumno y reconocimiento del trabajo bien hecho.
- Feedback correctivo para que el alumno sepa mejorar su desempeño sin que por ello se sienta atacado en su autoestima profesional sino todo lo contrario.
- Feedforward desarrollativo para que el alumno sienta que el profesor le exhorta a mejorar y plantearse retos cada vez mayores sin sentirse abrumado por ello (Ion, Silva y Elena García 2013).

2. OBJETIVOS DEL PROYECTO

2.1. Objetivo general

- Apoyar el desarrollo de las competencias y la autoestima profesional del estudiante de Magíster en Adicciones.

2.2. Objetivos específicos

- Potenciar el apoyo y la comunicación entre el alumno y el profesorado.
- Mejorar la autoestima profesional del alumno a través del feedback del profesor.
- Desarrollar la motivación del alumno para conseguir sus metas profesionales a través del feedback del profesor.
- Identificar las competencias profesionales que el alumno debe desarrollar y cómo desarrollarlas a través del feedback que recibe de sus profesores.

3. METODOLOGÍA Y MATERIALES

3.1. Población

La experiencia fue realizada con 5 profesores del Magíster en Adicciones del Instituto Universitario de Drogodependencias en la UCM y 14 alumnos del curso académico 2014-15.

3.2. Secuencia de Puesta en Práctica

El proyecto CRECE se desarrolla en las siguientes fases:

FASE I: **CAMBIA**. Formación del profesorado en Técnicas de feedback.

FASE II: **RESPONSABILÍZATE**. Creación de espacios para dar feedback a los alumnos del Magíster.

FASE III: **EXPLICA**. Comunicación del proyecto a los alumnos.

FASE IV: **CAMINA**. Implantación de la metodología en el aula.

FASES V: **EVALÚA**. Evaluación de resultados.

2. METODOLOGIA EMPLEADA

FASE I: CAMBIA Formación del profesorado en Técnicas de feedback.

Se entrenó en los profesores en un seminario de 5 horas sobre Técnicas de feedback y feedforward. A los profesores se les entregó un material auto explicativo de las técnicas. Los contenidos fueron los siguientes:

Módulo I: ¿Qué es el feedback orientado al desarrollo de competencias y la autoestima laboral?

- Los contextos de clase donde damos feedback
- Los tipos de feedback
- Repercusiones del feedback a nivel emocional, del desempeño y de la relación
- Cómo contribuimos a una sólida autoestima laboral

Módulo II: El feedback de refuerzo

- Qué es
- Uso pertinente
- Fases
- Creación de espacios para dar el feedback
- Rol playing

Módulo III: El feedback correctivo

- Qué es
- Uso pertinente
- Fases
- Creación de espacios para dar el feedback
- Rol playing

Módulo IV: El feedforward

- Qué es
- Uso pertinente
- Fases
- Creación de espacios para dar el feedback
- Rol playing

Módulo V: Adaptación de las herramientas de feedback a las particularidades de cada profesor

- Barreras del profesor
- Casos especiales en los alumnos

FASE II: RESPONSABILIZATE:

El profesor se compromete a crear un espacio de feedback para sus alumnos ya sea en sus clases o en las tutorías. Para ello, se le pide que entregue a la Secretaria Docente una ficha con el feedback dado al alumno y el contexto donde se dio. La frecuencia de dicho feedback debe ser al menos una vez durante el curso lectivo.

FICHA DE FEEDBACK
Profesor
Alumno
Tipo de feedback dado al alumno <ul style="list-style-type: none">• Correctivo• Refuerzo• Feedforward
Competencia:
Contexto
Seguimiento y resultado

Tabla 1: Ficha de feedback del profesor

FASE III: EXPLICA

La secretaria académica y el director del Instituto de Drogodependencias comunican a los alumnos la creación del Proyecto CRECE dejando claro los objetivos del proyecto y la responsabilidad que tiene el alumno en la consecución de los mismos.

Los contenidos de la presentación del proyecto son:

- Qué es el proyecto CRECE
- Para que sirve
- Implicación del profesor
- Participación de los alumnos

FASE IV: CAMINA

La secretaria académica recoge las fichas realizadas por los profesores sobre los alumnos y recuerda a los profesores los plazos pactados de entrega de las mismas. Si algún profesor no cumple con los plazos el equipo de proyecto analiza las causas y busca posibles soluciones para el cumplimiento de plazos.

FASE V: EVALÚA

La secretaria académica entrega una encuesta para evaluar el impacto del proyecto CRECE en los estudiantes a través de las opiniones de los alumnos:

PROYECTO CRECE		
ENCUESTA DE RESULTADOS PARA EL ALUMNO		
EDAD	SEXO	
PROFESIÓN		
VALORE DE 1 A 5 (1: desacuerdo total, 5: acuerdo total)		
IMPACTO DEL FEEDBACK	El feedback que he recibido de mis profesores me ha ayudado a mejorar mis competencias profesionales	① ② ③ ④ ⑤
	El feedback que he recibido de mis profesores me ha ayudado en mi autoestima profesional	① ② ③ ④ ⑤
	El feedback que he recibido de mis profesores me ha ayudado a mejorar mi motivación en conseguir mis objetivos profesionales	① ② ③ ④ ⑤
	El feedback de mis profesores me ha ayudado a saber claramente lo que debo mejorar para ser el tipo de profesional que deseo ser	① ② ③ ④ ⑤
	El feedback de mis profesores me ha ayudado a identificar mis capacidades y cualidades profesionales	① ② ③ ④ ⑤
	He sentido que se ha reconocido mi esfuerzo y mi implicación en el curso	① ② ③ ④ ⑤
CALIDAD DEL MÉTODO DEL FEEDBACK	Los profesores han creado espacios para poderle preguntar sus dudas e inquietudes	① ② ③ ④ ⑤
	Los profesores me han dicho de manera muy clara lo que esperaban de mí	① ② ③ ④ ⑤
	Los profesores han contribuido a generar un clima positivo	① ② ③ ④ ⑤
	Los retos y tareas que me han planteado los profesores me han ayudado a mejorar mis competencias profesionales	① ② ③ ④ ⑤
MOTIVACIÓN Y PERCEPCIÓN DE MEJORA	Mi nivel de autoestima profesional antes de realizar el Magister era	① ② ③ ④ ⑤
	Mi nivel de autoestima profesional después de realizar el Magister es	① ② ③ ④ ⑤
	Mi nivel de competencias profesionales antes de realizar el Magister era	① ② ③ ④ ⑤
	Mi nivel de competencias profesionales después de realizar el Magister es	① ② ③ ④ ⑤
	Señale aspectos a mejorar por parte del profesorado para ayudarle a desarrollar sus competencias profesionales y su autoestima profesional	

Tabla 2: Ficha de encuesta del alumno

La encuesta está dividida en tres apartados:

- Impacto del feedback (autoestima y competencias profesionales)
- Método del feedback (forma de darlo y contextos donde se da)
- Motivación y percepción de mejora (análisis de la evolución conseguida)

3. RESULTADOS

Los datos obtenidos fueron los siguientes:

En cuanto al objetivo general, se consiguió una mejora significativa que queda reflejada en los resultados de la encuesta sobre todo en los ítems del apartado de la encuesta motivación y percepción de mejora tal como se puede ver en la siguiente tabla que refleja las medias obtenidas y la desviación estándar.

Objetivos	Puntuación media antes (1-5)	Desviación estándar Antes	Puntuación media después (1-5)	Desviación estándar Después
Nivel de autoestima profesional	3,57	1,09	4,50	0,51
Nivel de competencias profesionales	3,07	0,61	4,35	0,63

Tabla 3: Resultado de los objetivos generales

En cuanto a los objetivos específicos, se consiguió una mejora significativa que queda reflejada en los resultados de la encuesta, como se puede ver en la siguiente tabla salvo en el objetivo de potenciar la motivación del alumno para conseguir sus metas profesionales.

Objetivos específicos	Puntuación media (1-5)	Desviación estándar
Potenciar el apoyo y la comunicación entre el alumno y el profesorado.	4,71	0,46
Mejorar la autoestima profesional del alumno a través del feedback del profesor.	4,57	0,51
Desarrollar la motivación del alumno para conseguir sus metas profesionales a través del feedback del profesor.	3,35	0,74
Identificar las competencias profesionales que el alumno debe desarrollar y cómo desarrollarlas a través del feedback que recibe de sus profesores.	4,35	0,63

Tabla 4: Resultados de los objetivos específicos

5. CONCLUSIONES

A la vista de los resultados, cabe concluir que el entrenamiento en técnicas de feedback ayuda significativamente al alumno a consolidar su autoestima profesional y a mejorar las competencias. Es interesante ver que la puntuación más baja es la obtenida en la aplicación del feedforward, dado que el alumno no sintió el reto de sus profesores como para sentirse más motivado a nivel profesional. Sin embargo, esto no es de extrañar dado que los profesores suelen dar feedback sobre los contenidos de clase.

Con el objetivo de mejorar esta área para futuros proyectos, sería recomendable profundizar un poco más en la técnica del feedforward y dotar al profesor de más técnicas pedagógicas que ayuden a crear escenarios que generen esa motivación en el alumno. Por otra parte, la creación de la figura del mentor profesional puede ser clave para consolidar ese punto, así como exhortar a los alumnos a desarrollar proyectos de fin del Magíster para que potencien su desarrollo profesional. Si se incorporan estas acciones, se conseguirá no solo el desarrollo de las competencias profesionales y la autoestima sino también que el alumno se sienta más apoyado en la consecución de sus retos profesionales.

REFERENCIAS

Branden, N. (1995). Los seis pilares de la autoestima. Barcelona: Paidós.

Cpeip (2009). Calidad en el desarrollo profesional. Formación continua de docentes. Santiago de Chile: Ministerio de Educación.

Ion, G., Silva, P., y García, Elena (2013) El feedback y el feedforward en la evaluación de las competencias de estudiantes universitarios. *Revista profesorado* 17, 2, 287-301.

Mruk, C. (1998). Auto-estima: investigación, teoría y práctica. Bilbao: Desclée de Brouwer.