

Informe de resultados, Julio 2008

**PROYECTO DE CREACIÓN  
DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN  
DE LA FORMACIÓN  
DEL PROFESORADO EN LA  
COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**

Pilar Pineda (Dir.)

M<sup>a</sup> Victoria Moreno

Xavier Úcar

Esther Belvis

Carla Quesada

GAPEF (Grupo de Análisis de Políticas Educativas y de Formación)

GIPE (Grupo Interuniversitario de Política Educativa)

Departamento de Pedagogía Sistemática y Social, UAB.



## Índice General

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
---------------------------	-----------

<b><u>CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL</u>.....</b>	<b>15</b>
---	-----------

<b>1. La Formación Permanente del Profesorado .....</b>	<b>17</b>
1.1. El concepto de formación permanente .....	17
1.2. La formación permanente en la Comunidad Floral de Navarra .....	20
<b>2. La Evaluación de la Formación Permanente .....</b>	<b>23</b>
2.1. El concepto de evaluación.....	23
2.2. El Modelo Holístico de evaluación de la formación .....	24

<b><u>CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA</u> .....</b>	<b>25</b>
---	-----------

<b>1. Planteamiento de la Investigación .....</b>	<b>27</b>
1.1. Objetivos y acciones del estudio .....	27
1.2. Modalidades formativas objeto de evaluación.....	29
<b>2. Plan de Evaluación de la Formación del Profesorado .....</b>	<b>31</b>
2.1. Estructura del Plan de Evaluación.....	31
2.2. Instrumentos del Plan de Evaluación .....	34
<b>3. Pilotaje del Plan de Evaluación: Evaluación de la Formación Permanente 2007/08.....</b>	<b>37</b>
3.1. Diseño del pilotaje .....	37
3.2. Muestra de la evaluación.....	39
3.3. Análisis de los resultados .....	42

## **CAPÍTULO 3. RESULTADOS ..... 43**

<b>1. Valoración de la acción formativa .....</b>	<b>45</b>
1.1. Perfil profesional del/de la participante.....	45
1.2. Objetivos de la acción formativa.....	48
1.3. Contenidos de la acción formativa .....	52
1.4. Metodología de la acción formativa .....	56
1.5. Formador/a.....	62
1.6. Asesor/a .....	69
1.7. Coordinador/a de grupo.....	76
1.8. Organización .....	78
1.9. Clima .....	84
1.10. Valoración global de la acción formativa .....	87
<b>2. Transferencia de la formación .....</b>	<b>101</b>
2.1. Transferencia de los cursos, módulos y seminarios.....	101
2.1.1. Perfil profesional del/de la participante .....	101
2.1.2. Aprendizajes logrados en la acción formativa .....	105
2.1.3. Aplicación de la formación en el puesto de trabajo .....	108
2.1.4. Estrategias de apoyo a la aplicación de la formación .....	115
2.1.5. Factores que afectan la aplicación de la formación .....	120
2.1.6. Propuestas de mejora de la aplicabilidad.....	123
2.2. Transferencia de los grupos de trabajo .....	125
2.2.1. Perfil del grupo de trabajo .....	125
2.2.2. Aprendizajes logrados en la acción formativa .....	127
2.2.3. Funcionamiento del grupo de trabajo .....	129
2.2.4. Resultados del grupo de trabajo .....	134
2.2.5. Estrategias de apoyo a la aplicación de la formación .....	139
2.2.6. Factores que afectan la aplicación de la formación .....	140
2.2.7. Propuestas de mejora de la aplicabilidad.....	142
<b>3. Resultados por CAPs.....</b>	<b>143</b>
3.1. Resultados CAP Pamplona .....	144
3.1.1. Muestra de la evaluación .....	144
3.1.2. Valoración de la formación.....	145
3.1.3. Aplicación de la formación .....	147

3.2. Resultados CAP Tudela .....	150
3.2.1. Muestra de la evaluación .....	150
3.2.2. Valoración de la formación .....	151
3.2.3. Aplicación de la formación .....	153
3.3. Resultados CAP Tafalla .....	155
3.3.1. Muestra de la evaluación .....	155
3.3.2. Valoración de la formación .....	156
3.3.3. Aplicación de la formación .....	158
3.4. Resultados CAP Estella .....	160
3.4.1. Muestra de la evaluación .....	160
3.4.2. Valoración de la formación .....	161
3.4.3. Aplicación de la formación .....	163
3.5. Resultados CAP Lekaroz .....	165
3.5.1. Muestra de la evaluación .....	165
3.5.2. Valoración de la formación .....	166

## **CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS ..... 169**

## **BIBLIOGRAFÍA ..... 177**

## **ANEXOS ..... 179**

<b>1. Plan Holístico de Evaluación General .....</b>	<b>181</b>
<b>2. Instrumentos, Protocolos y Pautas del Plan de Evaluación.....</b>	<b>187</b>
2.1. Instrumento Nº1: Cuestionario de Satisfacción .....	187
2.2. Protocolo de Aplicación del Instrumento Nº1: Cuestionario de Satisfacción .....	188
2.3. Instrumento Nº2: Cuestionario de Valoración de la Acción Formativa .....	189
2.4. Protocolo de Aplicación del Instrumento Nº2: Cuestionario de Valoración de la Acción Formativa .....	194

2.5. Instrumento N°3: Informe del/de la Formador/a .....	195
2.6. Protocolo de Aplicación del Instrumento N°3: Informe del/de la Formador/a .....	200
2.7. Instrumento N°4: Autoevaluación de los Grupos de Trabajo.....	201
2.8. Protocolo de Aplicación del Instrumento N°4: Autoevaluación Grupal de los Participantes .....	208
2.9. Instrumento N°5: Cuestionario de Transferencia del/de la Participante .....	209
2.10. Protocolo de Aplicación del Instrumento N°5: Cuestionario de Transferencia del/de la Participante .....	215
2.11. Instrumento N°6: Guión de la Sesión de Seguimiento del/de la Asesor/a con el Grupo de Trabajo.....	216
2.12. Protocolo de Aplicación del Instrumento N°6: Guión de la Sesión De Seguimiento del/de la Asesor/a con el Grupo de Trabajo.....	218
2.13. Pauta de Aplicación del Pilotaje: Cuestionario de Satisfacción para la modalidad Curso .....	219
2.14. Pauta de Aplicación del Pilotaje: Cuestionario de Valoración de la Formación para modalidades Módulo y Seminario.....	220
2.15. Pauta de Aplicación del Pilotaje: Cuestionario de Valoración de la Formación para la modalidad Grupo de Trabajo .....	221
<b>3. Resultados de Validación .....</b>	<b>223</b>
3.1. Validación del Cuestionario de Satisfacción.....	223
3.2. Validación del Cuestionario de Transferencia .....	234
<b>4. Muestra de Acciones Formativas y Asesores/as participantes .....</b>	<b>245</b>
<b>5. Instrumentos de Evaluación Codificados .....</b>	<b>247</b>
5.1. Instrumento N°2: Cuestionario de Valoración de la Acción Formativa .....	247
5.2. Instrumento N°4: Autoevaluación de los Grupos de Trabajo.....	253
5.3. Instrumento N°5: Cuestionario de Transferencia del/de la Participante .....	261
<b>6. Matrices y Pruebas Estadísticas.....</b>	<b>269</b>

## **Índice de Tablas, Gráficos y Figuras**

### **CAPÍTULO 1. MARCO CONCEPTUAL**

Cuadro 1. Modelos de formación permanente en función de la orientación teórica

Cuadro 2. Modelos de formación permanente en función de la orientación teórica

### **CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA**

Figura 3. Esquema del Plan de Evaluación general

Figura 4. Esquema del Plan de Evaluación piloto

Tabla 5. Muestra esperada y muestra final

Tabla 6. Muestra cuestionario de valoración de la formación según modalidad

Tabla 7. Muestra cuestionario de valoración de la formación según CAP

Tabla 8. Muestra cuestionario de transferencia según modalidad

Tabla 9. Muestra cuestionario de transferencia según CAP

Tabla 10. Muestra cuestionario de autoevaluación del grupo de trabajo

### **CAPÍTULO 3. RESULTADOS**

#### **1. Valoración de la Acción Formativa**

Gráfico 11. Género

Gráfico 12. Edad

Gráfico 13. Experiencia docente

Gráfico 14. Nivel formativo

Gráfico 15. Tipo de centro

Gráfico 16. Nivel educativo

Gráfico 17. Respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según modalidad

Tabla 18. Comparación de medias en la respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según modalidad

Gráfico 19. Respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según CAP

Tabla 20. Comparación de medias en la respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según CAP

Gráfico 21. Satisfacción con el logro de los objetivos según modalidad

Tabla 22. Comparación de medias en la satisfacción con el logro de objetivos según modalidad

Gráfico 23. Satisfacción con el logro de los objetivos según CAP

Tabla 24. Comparación de medias en la respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según CAP

Gráfico 25. Interés de los contenidos de la acción formativa según modalidad

Tabla 26. Comparación de medias en interés de contenidos de la acción formativa según modalidad

Gráfico 27. Orientación innovadora de los contenidos según CAP

Tabla 28. Comparación de medias en la orientación innovadora de los contenidos según CAP

Gráfico 29. Dificultad de los contenidos según modalidad

Tabla 30. Comparación de medias en la dificultad de contenidos según modalidad

Gráfico 31. Dificultad de los contenidos según CAP

Tabla 32. Comparación de medias en la dificultad de los contenidos según CAP

Gráfico 33. Adecuación de la metodología según modalidad

Tabla 34. Comparación de medias en la adecuación de la metodología según modalidad

Gráfico 35. Adecuación de la metodología según CAP

Tabla 36. Comparación de medias en la adecuación de la metodología según CAP

Gráfico 37. Adecuación de las actividades según modalidad

Tabla 38. Comparación de medias en la adecuación de las actividades según modalidad

Gráfico 39. Adecuación de las actividades según CAP

Tabla 40. Comparación de medias en la adecuación de las actividades según CAP

Gráfico 41. Adecuación de los recursos didácticos según modalidad

Tabla 42. Comparación de medias en recursos facilitadores de la actividad según modalidad

Gráfico 43. Adecuación de los recursos didácticos según CAP

Tabla 44. Comparación de medias en recursos facilitadores de la actividad según CAP

Gráfico 45. Características del/de la formador/a según modalidad

Tabla 46. Comparación de medias en las características del/de la formador/a según modalidad

Gráfico 47. Características del/de la formador/a según CAP

Tabla 48. Comparación de medias en las características del/de la formador/a según CAP

Gráfico 50. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la formador/a según modalidad

Gráfico 51. Índice de la valoración del/de la formador/a según CAP

Tabla 52. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la formador/a según CAP

Gráfico 53. Características del/de la asesor/a según modalidad

Tabla 54. Comparación de medias en las características del/de la asesor/a según modalidad

Gráfico 55. Características del/de la asesor/a según CAP

Tabla 56. Comparación de medias en las características del/de la asesor/a según CAP

Gráfico 57. Índice de la valoración del/de la asesor/a según modalidad

Tabla 58. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la asesor/a según modalidad

Gráfico 59. Índice de la valoración del/de la asesor/a según CAP

Tabla 60. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la asesor/a según CAP



Gráfico 61. Características del/de la coordinador/a según CAP

Tabla 62. Comparación de medias en las características del/de la coordinador/a según CAP

Gráfico 63. Adecuación del horario según modalidad

Tabla 64. Comparación de medias en la adecuación del horario según modalidad

Gráfico 65. Satisfacción con del calendario según modalidad

Tabla 66. Comparación de medias en la satisfacción con el calendario según modalidad

Gráfico 67. Adecuación de las instalaciones según modalidad

Tabla 68. Comparación de medias en la adecuación de las instalaciones según modalidad

Gráfico 69. Adecuación de las instalaciones según CAP

Tabla 70. Comparación de medias en la adecuación de las instalaciones según CAP

Gráfico 71. Suficiencia de los recursos disponibles según modalidad

Tabla 72. Comparación de medias en la suficiencia de recursos disponibles según modalidad

Gráfico 73. Suficiencia de los recursos disponibles según CAP

Tabla 74. Comparación de medias en la suficiencia de los recursos disponibles según CAP

Gráfico 75. Características del clima según CAP

Tabla 76. Comparación de medias en las características del clima según CAP

Gráfico 77. Cambios a partir de la acción formativa según modalidad

Tabla 78. Comparación de medias en los cambios a partir de la acción formativa según modalidad

Gráfico 79. Relaciones con los cambios en la actuación en el aula

Gráfico 80. Relaciones con los cambios en la actuación en el centro

Gráfico 81. Cumplimiento de las expectativas según modalidad

Tabla 82. Comparación de medias en el cumplimiento de las expectativas según modalidad

Gráfico 83. Satisfacción global según modalidad

Tabla 84. Comparación de medias en la satisfacción global según modalidad

Gráfico 85. Satisfacción global según CAP

Tabla 86. Comparación de medias en la satisfacción global según CAP

Gráfico 87. Relaciones con la satisfacción global sobre la formación

Gráfico 88. Continuidad de la acción formativa según modalidad

Tabla 89. Comparación de medias en la continuidad de la acción formativa según modalidad

Gráfico 90. Porcentajes de los aspectos positivos sugeridos en general

Tabla 91. Porcentajes de los aspectos más positivos según modalidad

Tabla 92. Porcentajes de los aspectos más positivos según CAPs

Gráfico 93. Porcentajes generales de los aspectos susceptibles de mejora en general

Tabla 94. Porcentajes de los aspectos susceptibles de mejora según modalidad

Tabla 95. Porcentajes de los aspectos susceptibles de mejora según CAPs

## **2. Transferencia de la Formación**

### **2.1. Transferencia de los cursos, módulos y seminarios**

Gráfico 96. Edad

Gráfico 97. Género

Gráfico 98. Nivel formativo

Gráfico 99. Experiencia docente

Gráfico 100. Tipo de centro

Gráfico 101. Nivel educativo

Gráfico 102. Respuesta de la acción formativa a las necesidades de formación

Tabla 103. Logro de los aprendizajes realizados por parte de los participantes

Gráfico 104. Aprendizaje global logrado en la acción formativa

Gráfico 105. Incidencia positiva en el desarrollo personal

Gráfico 106. Aspectos relacionados con la incidencia de la formación en el desarrollo personal

Gráfico 107. Modificación de la actuación profesional

Gráfico 108. Aspectos relacionados con la modificación de la actuación profesional

Tabla 109. Cambios en la actuación profesional de los/las participantes

Gráfico 110. Porcentaje de participantes que introducen cambios a nivel general

Gráfico 111. Relación entre el aprendizaje logrado y los cambios realizados

Gráfico 112. Nivel de aplicación global de la formación según CAP

Tabla 113. Comparación de medias en el nivel de aplicación global de la formación según CAP

Gráfico 114. Aspectos relacionados con la aplicación de la formación

Gráfico 115. Estrategias de apoyo a la aplicación de la formación según agente

Gráfico 116. Apoyo del/de la asesor/a en la aportación de documentación y recursos según modalidad

Tabla 117. Comparación de medias en el apoyo del/de la asesor/a en la aportación de documentación y recursos según modalidad

Gráfico 118. Apoyo del/de la formador/a en la aportación de documentación y recursos según CAP

Tabla 119. Comparación de medias en apoyo del/de la formador/a en la aportación de documentación y recursos según CAP

Gráfico 120. Índices de apoyo a la aplicación de la formación

Gráfico 121. Apoyo global recibido para la aplicación de los aprendizajes adquiridos

Gráfico 122. Aspectos relacionados con el apoyo recibido para la aplicación de la formación

Gráfico 123. Presencia de factores que afectan la aplicación de la formación según su incidencia

## 2.2. Transferencia de los grupos de trabajo

Gráfico 124. Antigüedad del grupo de trabajo

Gráfico 125. Número de personas que componen el grupo de trabajo

Gráfico 126. Nivel educativo

Tabla 127. Tipología de objetivos en los grupos de trabajo

Tabla 128. Síntesis de los resultados por acción formativa

Gráfico 129. Factores clave de la planificación del grupo de trabajo

Gráfico 130. Factores clave del desarrollo de las sesiones del grupo de trabajo

Gráfico 131. Factores clave del seguimiento y la evaluación del grupo de trabajo

Tabla 132. Factores de funcionamiento a alcanzar

Gráfico 133. Resultados logrados por el grupo de trabajo a nivel general

Gráfico 134. Cambios a nivel global en la actuación profesional

Gráfico 135. Nivel de aplicación global de la formación

Gráfico 136. Utilidad de los materiales creados

Gráfico 137. Estrategias de apoyo a la aplicación de la formación según el agente interventor

Gráfico 138. Factores que afectan la aplicación de la formación

## 3. Resultados por CAPs

Tabla 139. Muestra participante en el pilotaje (CAP Pamplona)

Gráfico 140. Aspectos principales de valoración de la formación (CAP Pamplona)

Gráfico 141. Aspectos principales de aplicación de cursos, módulos y seminarios (CAP Pamplona)

Gráfico 142. Aspectos principales de aplicación de grupos de trabajo (CAP Pamplona)

Tabla 143. Muestra participante en el pilotaje (CAP Tudela)

Gráfico 144. Aspectos principales de valoración de la formación (CAP Tudela)

Gráfico 145. Aspectos principales de aplicación de módulos y seminarios (CAP Tudela)

Gráfico 146. Aspectos principales de aplicación de grupos de trabajo (CAP Tudela)

Tabla 147. Muestra participante en el pilotaje (CAP Tafalla)

Gráfico 148. Aspectos principales de valoración de la formación (CAP Tafalla)

Gráfico 149. Aspectos principales de aplicación de cursos, módulos y seminarios (CAP Tafalla)

Gráfico 150. Aspectos principales de aplicación de grupos de trabajo (CAP Tafalla)

Tabla 151. Muestra participante en el pilotaje (CAP Estella)

Gráfico 152. Aspectos principales de valoración de la formación (CAP Estella)

Gráfico 153. Aspectos principales de aplicación de módulos (CAP Estella)

Gráfico 154. Aspectos principales de aplicación de grupos de trabajo (CAP Estella)

Tabla 155. Muestra participante en el pilotaje (CAP Lekaroz)

Gráfico 156. Aspectos principales de valoración de la formación (CAP Lekaroz)

A lo largo de todo el informe el equipo de investigación opta por utilizar el género femenino y masculino indistintamente.

## Introducción

El presente estudio responde a la petición de asesoramiento, por parte de los responsables de la formación permanente del profesorado en la Comunidad Foral de Navarra, para la creación de un sistema de evaluación de la formación del profesorado completo, que permita detectar los resultados de la misma en términos de aplicación y que aporte información relevante para mejorar la formación.

El objetivo del estudio es la creación de un plan de evaluación de la formación del profesorado común para todos los CAPs de la Comunidad y su aplicación, en forma de pilotaje, para detectar los resultados que la formación genera en los centros educativos, por modalidades y por Centros de Apoyo al Profesorado,

El grupo de investigación **GAPEF-GIPE** realiza así una **evaluación externa de los resultados de la formación permanente en la Comunidad Foral de Navarra**, tanto a nivel de satisfacción y aprendizaje del profesorado, como a nivel de aplicación al puesto de trabajo. Se utiliza el modelo holístico de evaluación, por su probada eficacia para evaluar los resultados de la formación continua.

En este informe se presentan los resultados obtenidos y se plantean propuestas con ánimo de mejorar la formación permanente en la comunidad. Con este estudio se pretende también que los profesionales de la formación permanente en Navarra desarrollen y apliquen el plan de evaluación creado y consensuado con todos los agentes. Para ello se desarrollan las herramientas y protocolos necesarios que posibilitarán que, en un futuro cercano, los protagonistas de la formación puedan evaluar los resultados de sus acciones y tomar así decisiones para mejorar su calidad.



# Capítulo 1. Marco Conceptual





# 1. La Formación Permanente del Profesorado

## 1.1. El concepto de formación permanente

La **formación permanente** es la formación post-inicial en la que participa el profesorado en activo, de las distintas etapas del sistema educativo, con la intención de adquirir nuevos aprendizajes que les permitan introducir mejoras y/o innovaciones en su actuación profesional. La formación puede realizarse dentro de propio centro educativo o bien en una entidad externa, pública o privada. Asimismo, se puede participar en acciones formativas a título individual o como parte del equipo del centro.

Este tipo de formación se integra en las dinámicas de profesionalización continua de los y las docentes y en ella cobran especial relevancia los siguientes aspectos (Imbernón, 1994: 57):

1. La reflexión sobre la propia práctica (mediante el análisis de la realidad educativa) y la comprensión, interpretación e intervención sobre ella.
2. El intercambio de experiencias, la necesaria actuación y confrontación en todos los cambios de la intervención educativa.
3. El desarrollo profesional en y para el centro mediante el trabajo colaborativo para transformar esa práctica y provocar procesos de comunicación.

La definición de M. García, ya clásica, permite ahondar en el concepto de formación permanente. La define como *“el proceso sistemático y organizado mediante el cual los profesores, se implican individual o colectivamente en un proceso formativo que, de forma crítica y reflexiva, propicie la adquisición de conocimientos, destrezas y disposiciones que contribuyan al desarrollo de su competencia profesional”* (Marcelo García, 1989:30).

Hoy en día, esta definición está totalmente vigente. Sin embargo, y sin dejar de lado la importancia de la mejora de las competencias profesionales, también se insiste en la necesidad de trabajar las competencias personales y de velar por el desarrollo de la persona, en tanto que componente imprescindible del desarrollo profesional; véase, a modo de ejemplo la definición de formación permanente de De Martín (2005: 15): *“el objetivo de la formación permanente sería el desarrollo personal y profesional, en este orden: primero personal y después profesional, ya que en la tarea educativa el desarrollo personal de autoconocimiento, de autoestima, de relaciones personales... es básico para poder incidir en la educación de los demás. El desarrollo profesional es una necesidad, al igual que en otros campos profesionales, para adquirir las competencias necesarias para desarrollar un trabajo específico”* (Elena de Martín, 2005: 15).

De manera más operativa, Zabalza (2004: 288-290) plantea una propuesta de clasificación de los componentes básicos de la formación permanente que refleja la idea anterior. Según el autor, la formación para el profesorado en activo se basa en tres componentes sustanciales:

1. La **formación científica**: relacionada con el campo científico-doctrinal.
2. La **formación pedagógica**: relacionada con el desarrollo de aquellas competencias teóricas y prácticas que tienen que ver con el conocimiento de los alumnos, de la institución escolar y del currículum escolar, es decir, todo aquello que les capacitará para poder enseñar.
3. La **formación personal**: relacionada con el propio desarrollo personal de los profesores y las profesoras en cuanto individuos: madurez y equilibrio personal, autoestima, capacidad de relación...

En la actualidad el peso de estos tres componentes se distribuye de forma desigual en la formación real del profesorado tanto a nivel inicial como permanente. Suele decirse que en el caso de los docentes del nivel de Educación Infantil y Primaria predomina el componente pedagógico sobre el científico y que en el caso de Educación Secundaria y Formación Profesional a la inversa; sin embargo, el aspecto en común es la casi inexistente formación personal.

Cabe destacar, que el **modelo formativo** que se utiliza, entendiendo por modelo el diseño y articulación que se da a la formación, así como la orientación o perspectiva teórica que se tiene de referencia, condiciona el predominio de uno u otro componente.

Marcelo (1999) propone un cuadro de síntesis de los diferentes modelos de formación permanente que reproducimos a continuación (cuadro 1). Los diferentes modelos conviven en la oferta de acciones formativas y se utilizan en función de los objetivos previstos y las necesidades o características de los profesionales destinatarios. Aún así, es cierto que cada vez más se tiende a priorizar la formación en equipo y en el centro educativo, es decir, acciones formativas muy adaptadas al contexto real del profesorado que tengan por cometido la respuesta a necesidades formativas del centro educativo; las entidades que organizan la formación permanente priman este tipo de formaciones por ser más efectivas. En este sentido, se ha demostrado que los centros educativos que planifican la formación del personal educativo (detectan necesidades, cuentan con una Plan de Formación, hacen un seguimiento de los resultados, etc.) y apuestan por la formación del claustro, consiguen que la formación tenga más incidencia y se transfiera al aula y al centro, garantizando así el éxito de la inversión realizada (Pineda y otros, 2007).

Cuadro 1. Modelos de formación permanente en función de la orientación teórica

Modelos	Orientaciones		
	Tecnológica, académica	Práctica, interpretativa, cultural	Social, reconstruccionista, crítica
<b>Autoformación</b>	Autoformación a través de módulos autoinstruccionales	Grupos de estudio de profesorado sobre temas educativos. Investigación de un profesor en su clase con un enfoque didáctico y práctico	Grupos de estudio de profesorado sobre temas como: estereotipos culturales, la diversidad en el currículum, en los libros de texto...
<b>Reflexión, apoyo profesional y supervisión</b>	Supervisión clínica dirigida por el supervisor y centrada en el dominio de destrezas docentes	Supervisión clínica colaboradora, basada en la negociación y la reflexión. Apoyo profesional mutuo entre compañeros. Observación de aspectos visibles y ocultos (creencias, teorías).	Supervisión clínica con énfasis en los aspectos éticos, personales y políticos de la enseñanza de la escuela. Observación para ayudar al profesorado a confrontar y reconstruir sus teorías.
<b>Desarrollo curricular</b>	Profesor aplicando un currículum diseñado externamente	Profesorado que diseña y aplica en las aulas un proyecto curricular de centro, o etapa a través de un proceso de colaboración	Profesorado juntamente con alumnado, padres y otros colectivos, diseñando y desarrollando un proyecto de innovación para mejorar situaciones de desigualdad, marginación, estereotipos.
<b>Formación en el centro</b>	Expertos externos diagnostican las necesidades de la escuela y planifica el proceso de mejora para el profesorado	La totalidad de profesorado trabaja colaborativamente con asesoramiento externo, para comprender las necesidades y problemas de la escuela	La totalidad de profesorado juntamente con alumnos y padres revisa la cultura de la escuela, desvelando los conflictos, relaciones de poder, micropolítica en la escuela y buscando ampliar los compromisos con la comunidad.
<b>Cursos de formación</b>	Curso centrado en la adquisición de destrezas extraídas de la investigación: instrucción directa	Curso centrado en temas didácticos que incorpora estrategias de autoanálisis y reflexión de la práctica: biografía, diarios, casos. Los contenidos presentados incorporan conocimiento procedimental.	Curso centrado en contenidos sobre diversidad, educación multicultural, coeducación y que incorpora estrategias de autoanálisis y reflexión: biografía, diarios, casos. Son cursos introductorios que acostumbran a seguirse de seminarios de profundización.
<b>Investigación</b>	Profesor/a participante en investigación como sujeto investigado	Profesorado y alumnado diseñan y desarrollan una investigación para resolver problemas concretos, identificados de forma común, con el posible asesoramiento de investigadores.	Profesorado y otros colectivos (alumnos, padres, asociaciones de vecinos) investigan sobre las causas y posibles mejoras de situaciones de injusticia, marginación.

Fuente: Marcelo 1999, en De Martín (2003: 219).

## 1.2. La formación permanente en la Comunidad Foral de Navarra

La formación permanente en la Comunidad Foral de Navarra depende de la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género del Departamento de Educación. La formación se organiza a partir de cinco **Centros de Apoyo al Profesorado (CAPs)** –CAP Pamplona, CAP Tafalla, CAP Tudela, CAP Estella, CAP Lekaroz- que tienen las siguientes funciones principales (Pineda y otros, 2007):

- Organizar a la formación del profesorado en activo, tanto de centros públicos como concertados, a través de los Planes de Formación.
- Facilitar el acceso del profesorado a diferentes recursos de interés educativo.
- Dar respuesta a las necesidades formativas expresadas tanto en el Plan de Formación elaborado por la Sección de Formación del Profesorado, en la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género, como a las detectadas entre el profesorado.
- Encaminar la formación del profesorado para que repercuta en la práctica del aula.
- Promover y apoyar la confrontación de ideas de intercambio de experiencias entre los profesores.

Los CAPs están formados por asesores y asesoras que atienden al personal docente de los centros educativos de su zona.

Teniendo en cuenta la diversidad de necesidades formativas de los centros, el sistema de formación permanente se organiza entorno a distintas **modalidades formativas**. La oferta de modalidades de formación es muy amplia y variada, intentando respetar el ritmo y las dinámicas tanto de los centros y equipos directivos como las de los docentes. El cuadro 2 muestra una breve explicación de las diferentes modalidades de formación.

Cuadro 2. Modelos de formación permanente en función de la orientación teórica

TIPO DE FORMACIÓN		Agentes implicados	Objetivo(s)	Organización
<b>Asesoramiento en los Centros</b>		Equipos docentes	Desarrollar contenidos curriculares, evaluación de programaciones didácticas y materiales.	Equipos directivos junto con la asesoría del CAP
<b>Módulos</b>		Equipos de Centro, etapa, departamento didáctico y/o ciclo del mismo centro o diferentes centros Mínimo 10 personas	Iniciar dinámicas de trabajo nuevas Profundizar sobre temas concretos	Continuidad en forma de Seminario de centro, grupos de trabajo, etc.
<b>Seminarios</b>		Equipos y profesorado en general	Marco de perfeccionamiento	Según fases: a) Teórica (asesoría externa) b) práctica
<b>Grupos de trabajo</b>		Equipos docentes de diferente nivel y centro Mínimo 3 personas	Máximo grado de autonomía Ofrecer máxima difusión para otros centros	Existencia de un coordinador/a de grupo
<b>Otras modalidades</b>	<b>Seminarios en Centros</b>	Equipos de centro	Integrar a los equipos de centro Formación común	Grupos, itinerarios formativos
	<b>Sesiones Informativas</b>	Equipos docentes	Presentar materiales y recursos	Actividades puntuales, corta duración
	<b>Jornadas</b>	Equipos docentes	Presentar experiencias	Conferencias, ponencias o comunicaciones de expertos
	<b>Itinerarios</b>	Equipos del mismo centro	Dar a conocer proyectos de trabajo	Encuentros
	<b>Grupos de conversación</b>	Grupos de profesorado	Mejorar la competencia comunicativas	Grupos reducidos
	<b>Proyectos de Innovación</b>	Equipos docentes	Promover la reflexión sobre los procesos didácticos Estimular la actitud investigadora	Diseño y ejecución del proyecto
	<b>Seminarios de Coordinación</b>	Escuelas rurales, centros pequeños	Coordinar actividades de aula	Coordinación de actividades

Fuente: Adaptado de Pineda y otros, 2007.



## 2. La Evaluación de la Formación Permanente

### 2.1. El concepto de evaluación

La evaluación es un proceso sistemático que permite valorar los resultados obtenidos con la formación y que aporta información valiosa para orientar la toma de decisiones relativas a la función formativa. En el ámbito de las organizaciones, la evaluación se centra en determinar el grado en que la formación ha dado respuesta a las necesidades de la organización y en su traducción en términos de impacto y de rentabilidad, para tomar decisiones que optimicen la función formativa (Pineda 2002:250).

La evaluación de la formación en las organizaciones desempeña tres funciones básicas, que justifican la necesidad e importancia de la misma:

- una función pedagógica, consistente en verificar el proceso de consecución de los objetivos para mejorar la propia formación,
- una función social, centrada en certificar la adquisición de unos aprendizajes por parte de los participantes,
- y una función económica, orientada en identificar los beneficios y la rentabilidad que la formación genera en la organización.

Asimismo, los autores clásicos destacan las siguientes principales potencialidades (Phillips, 1991: 8-9; Pain, 1993: 19-20; Kirkpatrick, 1999:15-16):

- Permite asegurar la transferencia de la formación y el uso de los recursos invertidos.
- Da la posibilidad de conseguir información sobre como mejorar futuras acciones formativas.
- Subraya los efectos generados por la formación en la organización.
- Hace posible rendir cuentas sobre la eficacia y eficiencia de la formación a los distintos agentes implicados.
- Es una oportunidad para establecer un diálogo con los diferentes agentes para motivar su implicación y responsabilidad hacia el proceso de formación.

La situación de la evaluación de la formación en las organizaciones de nuestro entorno se caracteriza por un reconocimiento generalizado de la importancia de evaluar y de las ventajas que aporta, acompañado de unas prácticas de evaluación paradójicamente insuficientes e incompletas. Sin embargo, en las últimas décadas diversas organizaciones, tanto públicas como privadas, han mostrado interés por conocer los resultados de su inversión en formación y en mejorar sus prácticas evaluativas, y la tendencia está en auge (véase a modo de ejemplo Pineda y otros, 2007, 2008a, 2008b; Moreno, 2008).

## 2.2. El Modelo Holístico de evaluación de la formación<sup>1</sup>

El Modelo Holístico de evaluación de la formación tiene como finalidad principal valorar los resultados de la formación a nivel de aprendizajes, competencias, impacto y rentabilidad, para optimizar la función formativa en su conjunto. Por ello la dimensión pedagógica adquiere un rol crucial: se analiza la coherencia del proceso pedagógico aplicado, desde el diseño de la formación hasta su transferencia al puesto, para identificar puntos fuertes y débiles, y mejorar así la calidad de la formación y potenciar la eficacia de sus acciones.

Este es el rasgo que más diferencia a nuestro modelo de los otros: el énfasis en el análisis de los aspectos pedagógicos, ya que consideramos que en ellos se halla la clave de la eficacia de la formación. Una formación bien planificada, diseñada con rigor y que disponga de los recursos adecuados logrará sus objetivos y los de la organización; es decir, será una formación eficaz para las personas y rentable para la empresa.

El modelo holístico se estructura en seis niveles de evaluación, de complejidad creciente, que clasifican los diferentes elementos a evaluar; los elementos de evaluación muestran los aspectos que están implícitos en la evaluación de la formación y permiten intuir la complejidad de las estrategias que deberán ponerse en juego para su evaluación. Los niveles son:

- Nivel 1: Satisfacción del participante con la formación.
- Nivel 2: Logro de los objetivos de aprendizaje por los participantes.
- Nivel 3: Coherencia pedagógica del proceso de formación.
- Nivel 4: Transferencia de los aprendizajes al puesto de trabajo.
- Nivel 5: Impacto de la formación en los objetivos de la organización.
- Nivel 6: Rentabilidad de la formación para la organización.

El modelo estructura los elementos de cada nivel de evaluación y determina los instrumentos a utilizar, los agentes que pueden intervenir y los momentos idóneos para realizar cada evaluación.

El modelo holístico ha sido aplicado con éxito en varias organizaciones. Por ello, se adopta aquí como marco desde el que evaluar la formación del profesorado en la Comunidad Foral de Navarra.

---

<sup>1</sup> Este apartado ha sido adaptado de PINEDA, P. (coord.) (2002). *Gestión de la formación en las organizaciones*. Barcelona: Ariel. En dicha obra se halla un capítulo donde se desarrolla ampliamente el modelo, por lo que remitimos a él al lector interesado en ampliar la información.



## Capítulo 2. Metodología



# 1. Planteamiento de la Investigación

## 1.1. Objetivos y acciones del estudio

El estudio responde a un doble objetivo:

1. Crear un sistema de evaluación de la formación permanente en la Comunidad Foral de Navarra común a toda la formación y consensuado con todas las personas implicadas
2. Implementar el sistema de evaluación creado, a modo de pilotaje, y evaluar con él la formación permanente del curso 2007/08.

Para dar respuesta a estos objetivos se han articulado e implementado las siguientes acciones:

### **Acción 1: Creación de un plan global de evaluación de la formación del profesorado común para los CAPs de la Comunidad Foral de Navarra.**

- *Diseño del plan de evaluación.* El plan de evaluación se diseña de manera colaborativa con la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género. Se realiza una sesión de trabajo en Pamplona con los asesores y asesoras de la comunidad para diseñar conjuntamente, a partir de una propuesta, el plan de evaluación de la formación del profesorado. La sesión combina la presentación y discusión de conceptos básicos, con la reflexión sobre las posibilidades de evaluar la formación en cada CAP, y culmina con la elaboración de un plan de evaluación consensuado y común para los CAPs de la comunidad. Dicho plan presenta tanto estrategias de evaluación generales para toda la formación, como estrategias concretas aplicables a cada modalidad formativa.
- *Creación de instrumentos de evaluación.* Tras recoger las propuestas de los asesores/as en la primera sesión de trabajo, se diseñan los instrumentos de evaluación de la formación que integran el plan.
- *Presentación de los instrumentos de evaluación y plan de aplicación.* Una vez diseñados los instrumentos, se realiza una segunda sesión de trabajo en Pamplona para presentar los instrumentos a los asesores y asesoras, orientarlos sobre su aplicación mediante la entrega de los correspondientes protocolos y elaborar conjuntamente un plan para su implementación en las acciones formativas del curso 2007-2008.

**Acción 2: Aplicación piloto del plan de evaluación. Evaluación de la formación permanente del curso 2007/08.**

- *Aplicación del plan de evaluación.* Los asesores y técnicos de cada CAP aplican los instrumentos de evaluación a una muestra de acciones de formación del profesorado del curso 2007-2008. El grupo de investigación actúa como apoyo externo para la aplicación.
- *Vaciado, interpretación de los datos y emisión del informe de evaluación.* El vaciado de los instrumentos se realiza de manera compartida con la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género. Por otra parte, la explotación estadística y la interpretación de los resultados es realizada por los investigadores del GAPEF, que emiten un informe de los resultados obtenidos tras la aplicación del plan de evaluación.

## 1.2. Modalidades formativas objeto de evaluación

La Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género prioriza la creación del Plan de Evaluación y su posterior aplicación piloto en cuatro modalidades formativas: cursos, módulos, seminarios y grupos de trabajo. A continuación se presentan las características más relevantes de dichas modalidades según los documentos oficiales de la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género <sup>2</sup>.

### **Cursos de Actualización Científico y Didáctica**

- Objetivo: trata de responder a la necesidad de revisar la actividad docente con la intención de adecuarla a las transformaciones del nivel educativo en el que se inscribe.
- Destinatarios: profesores o profesoras considerados de forma individual
- Contenidos: se centra en la ciencia básica correspondiente a cada área curricular y su aplicación didáctica, aunque en algunos casos, en especial en los programas específicos, los cursos no estén ligados a un área o nivel educativo concreto
- Metodología: se pretende garantizar la vinculación entre teoría y práctica, gracias a la reflexión del profesorado sobre su propia práctica profesional.
- Aplicabilidad: no es obligatoria.
- Rol de la formación: relevancia media.

### **Módulos de Formación**

- Objetivo: puede servir a los equipos docentes para iniciar una dinámica de trabajo en las áreas, profundizar en un aspecto considerado nuclear para el diseño y desarrollo de la programación didáctica o para sensibilizarlos con una forma concreta de trabajo.
- Destinatarios: equipos docentes de centro, etapa y/o ciclo de Educación Infantil y Primaria (proyección institucional: es condición indispensable para su realización que participe la mayor parte del profesorado del centro; pueden también agruparse dos o tres equipos docentes de centros próximos y con intereses comunes o el profesorado de una zona rural con trayectoria de trabajo en común). Entorno a 10 personas.
- Contenidos: específicos de un área, junto con su tratamiento didáctico, o en temas generales de carácter psicopedagógico (adaptados a las necesidades del equipo).
- Metodología: forma parte de un itinerario formativo y que será el propio Centro el que establezca su formación posterior, bien en forma de Seminario de Centro, Grupos de trabajo, etc. para poder profundizar sobre la formación recibida en el mismo.
- Aplicabilidad: en algunos casos el módulo se completa con una fase de seguimiento que permite al profesorado asistente la aplicación práctica de los contenidos que se hayan abordado o la profundización a través del estudio.

---

<sup>2</sup> La descripción de estas modalidades también aparece comentada en el marco conceptual de referencia del estudio, junto al resto de modalidades con las que cuenta el sistema de Formación Permanente de la Comunidad Foral de Navarra.

- Rol de la formación: relevancia media.

### **Seminarios**

- Objetivo: se profundiza en un tema educativo (marco de perfeccionamiento)
- Destinatarios: participan un conjunto importante de profesores con un elevado grado de implicación
- Contenidos: mejorar la práctica profesional colaborando en equipo, analizando contenidos y proponiendo iniciativas para planificar la formación necesaria
- Metodología: se estructuran por fases, una de ellas es teórica y está apoyada por una asesoría externa y otra eminentemente práctica. Intercambio de experiencias y debate interno. En el seno del equipo se evalúa el seminario y se refleja en la memoria final que, en todo caso, recogerá la asistencia continuada y activa de sus miembros, las aportaciones individuales, las conclusiones prácticas obtenidas y el material elaborado
- Aplicabilidad: en la fase práctica los asistentes llevan a cabo sus realizaciones que podrán ser aplicadas al aula. Los materiales quedarán depositados en el CAP correspondiente y podrán ser difundidos entre los centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra, salvando siempre la propiedad intelectual de los autores
- Rol de la formación: significativo.

### **Grupos de Trabajo**

- Objetivo: espacio de formación complementario a los equipos docentes que existen en los centros
- Destinatarios: personas que pertenecen a uno o varios centros educativos del mismo o de diferente nivel y que comparten determinadas inquietudes relacionadas con la elaboración de materiales curriculares o con el tratamiento didáctico de temas específicos. Número mínimo de tres personas, una de las cuales asumirá la función de coordinación del grupo
- Contenidos: el grupo elaborará un plan de trabajo que presentará en el CAP de su zona utilizando el modelo correspondiente
- Metodología: máximo grado de autonomía. Una vez finalizado el trabajo, el grupo confeccionará una memoria en la que se recoja y evalúe la actividad desarrollada. Una Comisión de Evaluación de Grupos de Trabajo, formada por el Director y un asesor del CAP correspondiente, junto a un Técnico de la Sección de Formación del Profesorado, valorarán los materiales entregados, y propondrá, en caso de ser positiva, la certificación correspondiente al trabajo desarrollado por el grupo.
- Aplicabilidad: la memoria y los materiales quedarán depositados en el CAP correspondiente y podrán ser difundidos entre los centros educativos de la Comunidad Foral de Navarra, salvando siempre la propiedad intelectual de los autores
- Rol de la formación: significativo.

## 2. Plan de Evaluación de la Formación del Profesorado

### 2.1. Estructura del Plan de Evaluación

El plan de evaluación es el documento marco para la evaluación. En él se concretan, definen, caracterizan, ordenan y relacionan todos los elementos que forman parte de la evaluación que se pretende desarrollar.

El plan de evaluación diseñado es la concreción de las demandas y expectativas de la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género en relación a la evaluación de la formación permanente, consensuadas con el equipo de investigación. El plan cuenta con los siguientes elementos:

- Los niveles de evaluación: se contempla la evaluación de los niveles *satisfacción, aprendizajes logrados, adecuación pedagógica de la formación y transferencia de la formación al puesto de trabajo*. Debido a que la formación permanente del profesorado tiene como objetivo incidir positivamente en la mejora de la actuación de los/las docentes en el aula y en el centro, resulta especialmente interesante evaluar la transferencia de los aprendizajes logrados al puesto de trabajo.
- Los indicadores: son unidades de análisis que suponen la concreción de los datos que se pretenden analizar de cada uno de los niveles anteriores.
- Los criterios: proporcionan el marco de interpretación de los resultados obtenidos en la evaluación y posibilitan la especificación del nivel de éxito o fracaso logrado. Se utilizan los siguientes criterios: *adecuación, pertinencia, suficiencia*, entre otros.
- Los instrumentos de evaluación: son las diferentes herramientas diseñadas para la recogida de la información, cuyo diseño parte de los niveles, indicadores y criterios fijados con anterioridad. Los instrumentos se seleccionan por su adecuación y capacidad para recoger la información sobre los aspectos objeto de evaluación. Los instrumentos y técnicas seleccionados para la recogida de información son:
  - o *el cuestionario de satisfacción del/de la participante*<sup>3</sup>;
  - o *el informe del/de la formador/a*;
  - o *el cuestionario de autoevaluación grupal de los/as participantes*;
  - o *el cuestionario de transferencia del/de la participante*, y
  - o *la sesión de seguimiento del/de la asesor/a con el grupo de discusión*<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> El Departamento de Educación ya disponía de este instrumento para evaluar las distintas acciones formativas.

<sup>4</sup> A parte de estos instrumentos de recogida de información, se elaboran dos instrumentos específicos para el análisis de datos, uno para analizar los resultados según acción formativa (*la ficha de resultados del/de la asesor/a*), y uno para analizar los resultados según modalidad (*el informe de la modalidad*). Estos dos instrumentos no forman parte del plan

Asimismo, también se ha adaptado dicho plan a las características de las cuatro principales modalidades formativas (cursos, módulos, seminarios y grupos de trabajo), dando lugar a un plan de evaluación general y a distintos planes de evaluación específicos por modalidad (ver anexos *1. Plan Holístico de Evaluación General*).

El esquema siguiente presenta de manera sintética, los instrumentos de evaluación y los niveles que recoge cada uno de ellos, según modalidad formativa; también se apuntan los agentes implicados en el proceso de evaluación (figura 3). En el esquema se observa que, para cada acción de formación, la evaluación consiste en:

- Desde el punto de vista de las modalidades formativas, se emplean tres instrumentos de recogida de información y dos instrumentos de análisis de la información.
- Desde el punto de vista de los instrumentos por niveles de evaluación, agentes y momentos, éstos se agrupan en dos tipos, según:
  - o Cursos, módulos y seminarios. Se aplica un *cuestionario de valoración*<sup>5</sup> de la formación al/a la participante, al final de la acción formativa; la persona formadora realiza un *informe sobre el aprendizaje* al final de la acción formativa; y se aplica un *cuestionario de transferencia* de la formación al puesto de trabajo, entre 1 y 3 meses después de finalizar la acción formativa. Finalmente, el asesor/a rellena la correspondiente *ficha de resultados* y añade dichos resultados al *informe de evaluación de la modalidad*.
  - o Grupos de trabajo. Se aplica un *cuestionario de satisfacción* al/a la participante un mes antes de acabar el curso académico; en equipo, se cumplimenta una *autoevaluación grupal sobre aprendizaje* logrado, adecuación pedagógica y transferencia al puesto de trabajo, al finalizar el curso académico; y el asesor/a realiza una *sesión de seguimiento* en la que se valora la satisfacción, el aprendizaje, la adecuación pedagógica y la transferencia lograda por el grupo. Finalmente, el asesor/a rellena la correspondiente *ficha de resultados* y añade dichos resultados al *informe de evaluación de la modalidad*.

---

de evaluación, sin embargo pueden ser de mucha utilidad para los asesores/as que deseen recopilar todos los resultados y poderlos analizar

<sup>5</sup> En el caso de los cursos, se utiliza el cuestionario ya disponible en el Departamento de Educación, sobre satisfacción con la acción formativa. Más adelante se observará que en el pilotaje del plan de evaluación se propone utilizar el cuestionario de valoración para todas las modalidades formativas.



Figura 3. Esquema del Plan de Evaluación general

	MODALIDAD FORMATIVA			
	Cursos	Módulos	Seminarios	Grupos de trabajo
Instrumentos fase de recogida de la información	<p>Cuestionario de satisfacción del participante</p> <p>Satisfacción</p> <p>Nº 1</p>	<p>Cuestionario de valoración del participante</p> <p>Satisfacción Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 2</p>	<p>Cuestionario de valoración del participante</p> <p>Satisfacción Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 2</p>	<p>Cuestionario de valoración del participante</p> <p>Satisfacción Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 2</p>
	<p>Informe del formador</p> <p>Aprendizaje Ad. Pedag.</p> <p>Nº 3</p>	<p>Informe del formador</p> <p>Aprendizaje Ad. Pedag.</p> <p>Nº 3</p>	<p>Informe del formador</p> <p>Aprendizaje Ad. Pedag.</p> <p>Nº 3</p>	<p>Autoevaluación grupal de los participantes</p> <p>Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 4</p>
	<p>Cuestionario de transferencia del participante</p> <p>Aprendizaje Transferencia</p> <p>Nº 5</p>	<p>Cuestionario de transferencia del participante</p> <p>Aprendizaje Transferencia</p> <p>Nº 5</p>	<p>Cuestionario de transferencia del participante</p> <p>Aprendizaje Transferencia</p> <p>Nº 5</p>	<p>Sesión de seguimiento del asesor</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 6</p>
Instrumentos fase de análisis de la información	<p>Ficha de resultados acción formativa</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 7</p>	<p>Ficha de resultados acción formativa</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 7</p>	<p>Ficha de resultados acción formativa</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 7</p>	<p>Ficha de resultados acción formativa</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 7</p>
	<p>Informe de la modalidad</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 8</p>	<p>Informe de la modalidad</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 8</p>	<p>Informe de la modalidad</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 8</p>	<p>Informe de la modalidad</p> <p>Satisfacción Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia</p> <p>Nº 8</p>

## 2.2. Instrumentos del Plan de Evaluación

A continuación se presentan uno a uno los instrumentos de evaluación que diseñados, que forman parte del Plan de Evaluación de la Formación Permanente de la Comunidad Foral de Navarra. Todos estos instrumentos, sus correspondientes protocolos y sus pautas de aplicación se pueden consultar en el anexo 2. *Instrumentos, Protocolos y Pautas del Plan de Evaluación*.

### Nº 1 Cuestionario de satisfacción del participante

Este instrumento pretende obtener información sobre la satisfacción de los/las participantes con la acción formativa, es decir, sobre su percepción subjetiva respecto a la formación. Los resultados obtenidos permiten tomar decisiones e introducir mejoras en acciones formativas futuras. El cuestionario debe aplicarse en la modalidad cursos, cuando finaliza la acción formativa y debe ser respondido de manera anónima.

### Nº 2 Cuestionario de valoración del participante

Este cuestionario abarca tres niveles de evaluación: la satisfacción con la formación, la adecuación pedagógica y la prospectiva de transferencia o aplicación de la formación al puesto de trabajo. Sirve para obtener una valoración general de la acción formativa por parte de los/las participantes, que oriente posibles mejoras. Debe aplicarse en las siguientes modalidades: módulos, seminarios y grupos de trabajo, cuando finalice la acción formativa (para las modalidades módulo y seminario) o al finalizar el curso escolar (para la modalidad grupos de trabajo). Al igual que el cuestionario de satisfacción, es un cuestionario anónimo.

El cuestionario es sometido a una validación por jueces<sup>6</sup> basada en tres criterios básicos:

- *Univocidad del ítem*: se entiende, aborda solamente una dimensión del objeto de estudio.
- *Pertinencia del ítem*: los ítems tienen relación lógica con el objeto que se pretende analizar.
- *Importancia del ítem*: el peso del ítem en relación al objeto de estudio

Los jueces participantes en la validación fueron de dos tipos:

- *Validadores expertos en metodología*: participaron un total de 3 expertos/as en elaboración de instrumentos de evaluación y conocedores del sector de la formación permanente.
- *Validadores expertos del sector*: participaron 3 personas de la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género y dos asesores/as de cada CAP.

---

<sup>6</sup> Ver los resultados en el anexo 3. *Resultados de Validación*.

### **Nº 3 Informe del formador**

Con este instrumento se pretende obtener información sobre el grado de aprendizaje logrado por los/las participantes y sobre la adecuación pedagógica de la acción formativa. Sirve para constatar en qué medida los/las participantes han adquirido, desarrollado y/o activado los aprendizajes trabajados en la formación según los objetivos de la acción formativa, así como identificar puntos débiles o nuevas necesidades en los participantes. También permite averiguar la visión del formador/a sobre la idoneidad del diseño, la organización y la implementación de la acción formativa. Cada formador/a de las modalidades curso, módulo y seminario, ha de redactar un informe de evaluación por acción formativa cuando finalice.

### **Nº 4 Autoevaluación grupal de los participantes**

Es un instrumento que permite conocer las opiniones de los/las participantes en relación a los resultados de la acción formativa. Pretende que el grupo evalúe el funcionamiento del grupo de trabajo, el grado de aprendizaje logrado por los/las participantes y el grado de transferencia al aula de dicho aprendizaje. Este instrumento permite evidenciar los aprendizajes logrados, así como el grado de aplicación en el aula de los mismos y las mejoras conseguidas como resultado de la participación en el grupo de trabajo. También sirve para examinar la visión de los/las participantes sobre la idoneidad del diseño, la organización y el funcionamiento del grupo de trabajo. Se aplica en la modalidad de grupo de trabajo, cuando finalice el curso escolar y de manera grupal y consensuada.

### **Nº 5 Cuestionario de transferencia del participante**

El cuestionario de transferencia pretende obtener información de tipo general sobre la aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos con la formación al aula (transferencia) según el punto de vista de los/las participantes. Sirve para evidenciar la utilidad de la acción formativa, identificando los aprendizajes aprendidos que han sido aplicados en el lugar de trabajo, así como las mejoras conseguidas. Asimismo, permite resaltar los factores que han ayudado u obstaculizado la aplicación de los resultados de la formación en el aula. Se aplica en las siguientes modalidades: cursos, módulos, seminarios. Es necesario que se aplique de 1 a 3 meses después de finalizar la acción formativa y de manera anónima.

El cuestionario de transferencia se sometió al mismo proceso de validación de jueces que el cuestionario de valoración (ver página 10).

## **Nº 6 Sesión de seguimiento del asesor con el grupo de discusión**

La sesión de seguimiento consiste en una reunión conducida por un dinamizador en la que se comparten verbalmente opiniones en relación a los resultados de la acción formativa. El/la dinamizador/a conduce la sesión a partir de un guión detallado de temas sobre los cuales recoger información. Se orienta a trabajar sobre: la satisfacción con la acción formativa, la adecuación pedagógica, el grado de aprendizaje logrado por los participantes y el grado de transferencia al aula de dicho aprendizaje. Sirve para ampliar, matizar y/o profundizar en la información indicada por los/las participantes en su autoevaluación sobre los resultados de la acción formativa con el fin de tomar decisiones e introducir mejoras. Se aplica en la modalidad de grupo de trabajo, cuando finaliza el curso escolar, en una sesión completa, y una vez que el grupo de trabajo haya realizado y entregado su autoevaluación al asesor.

La aplicación de este Plan de Evaluación debe realizarse de manera paulatina, priorizando su uso para evaluar acciones formativas estratégicas de las cuales se desee conocer sus resultados. Sin embargo, se pretende que sea el horizonte a tener en cuenta en un futuro a largo plazo.

Tal y como se ha mencionado con anterioridad, en el curso 2007/08 se realiza una aplicación piloto de una parte del plan que se centra sobre todo en la evaluación de la satisfacción y la transferencia de los cursos, los módulos, los seminarios y los grupos de trabajo. A continuación se describe en detalle en qué consiste dicho pilotaje.

### 3. Pilotaje del Plan de Evaluación: Evaluación de la Formación Permanente 2007/08

#### 3.1. Diseño del Pilotaje

En el pilotaje se plantea la aplicación de una parte del Plan de Evaluación para una muestra de acciones formativas de todas las modalidades incluidas en el plan diseñado (figura 4).

Concretamente, se aplican tres tipos de instrumentos:

- Resultados del *cuestionario de valoración de la formación* (Nº 2)<sup>7</sup>
- Resultados *autoevaluación grupal de los participantes* (Nº 4)
- Resultados del *cuestionario de transferencia del participante* (Nº 5)

En las modalidades curso, módulo y seminario aplican el *cuestionario de valoración* y el *cuestionario de transferencia*. En la modalidad grupo de trabajo se aplica el *cuestionario de valoración* y el *instrumento de autoevaluación grupal*.

En esta ocasión, se prioriza que el informe de resultados se haga a partir de los datos recogidos por estos tres instrumentos. No obstante, se da la posibilidad a los asesores y asesoras de que puedan aplicar el resto de instrumentos para comprobar su utilidad.

Respecto a la aplicación del *cuestionario de valoración*, la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género se encarga de hacer el seguimiento y vaciado de los resultados del cuestionario.

Respecto *cuestionario de transferencia* y la *autoevaluación grupal*, la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género también hace el seguimiento de los instrumentos, pero en este caso son vaciados por el equipo de investigación.

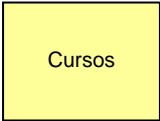
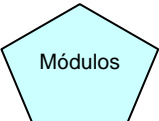
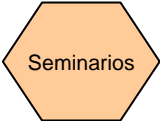

El análisis de los resultados de estos tres instrumentos lo realiza el grupo de investigación.

---

<sup>7</sup> En el caso de los cursos, en lugar de aplicar el *cuestionario de satisfacción*, se aplica el *cuestionario de valoración* a todas las acciones formativas, por dos motivos: para obtener datos que sean comparables con los del resto de modalidades, y porque se tiene interés en conocer datos valorativos de esta modalidad formativa que vayan más allá del nivel de satisfacción.

Este esquema concreta la fase de pilotaje prevista para el Plan de Evaluación de la Formación (figura 4).

Figura 4. Esquema del Plan de Evaluación piloto

MODALIDAD FORMATIVA			
 Cursos	 Módulos	 Seminarios	 Grupos de trabajo
<b>Cuestionario de valoración del participante</b> Satisfacción Ad. Pedag. Transferencia Nº 2 *	<b>Cuestionario de valoración del participante</b> Satisfacción Ad. Pedag. Transferencia Nº 2	<b>Cuestionario de valoración del participante</b> Satisfacción Ad. Pedag. Transferencia Nº 2	<b>Cuestionario de valoración del participante</b> Satisfacción Ad. Pedag. Transferencia Nº 2
<b>Cuestionario de transferencia del participante</b> Aprendizaje Transferencia Nº 5	<b>Cuestionario de transferencia del participante</b> Aprendizaje Transferencia Nº 5	<b>Cuestionario de transferencia del participante</b> Aprendizaje Transferencia Nº 5	<b>Autoevaluación grupal de los participantes</b> Aprendizaje Ad. Pedag. Transferencia Nº 4

## 3.2. Muestra de la evaluación

La muestra de la evaluación de la Formación Permanente 2007/08 se configura a partir de un muestreo intencional tomando como unidad muestral el número de acciones formativas.

El único criterio relevante para el muestreo es el de *modalidad formativa* –curso, módulo, seminario y grupo de trabajo-.

Cada uno de los 29 asesores/as que participan en total, escoge –con el acuerdo del director/a del Centro de Apoyo al Profesorado (CAP)- dos acciones formativas a evaluar, por lo que la muestra de acciones formativas prevista es de 54 (para conocer la distribución de asesores/as y acciones formativas, ver anexo 4. *Muestra de Acciones Formativas y Asesores/as participantes*).

Para el cumplimiento de este criterio se establecen las siguientes condiciones:

Una de las acciones formativas elegidas por el asesor/a debe ser un grupo de trabajo y la otra un curso, un módulo o un seminario, para que cada asesor/a pueda aplicar todos los instrumentos de evaluación previstos. Asimismo, se plantea, de manera aproximada, el porcentaje esperado para cada una de las modalidades, según el rol de la modalidad formativa y las prioridades de la Dirección de Servicio de Calidad e Igualdad de Género, según:

- Nº grupos de trabajo: 29 (50% de la muestra)
- Nº cursos: 7-8 (12,5% de la muestra)
- Nº módulos: 7-8 (12,5% de la muestra)
- Nº seminarios o seminarios en centro: 14 (25% de la muestra)

En los distintos CAPs –Pamplona, Estella, Tudela, Tafalla y Lekaroz- se deben evaluar acciones formativas de todas las modalidades, aunque en algunos casos esto no es posible debido a los pocos/as asesores/as que pertenecen al CAP o a que las acciones formativas que pueden ser objeto de evaluación son todas de la misma modalidad.

Tiene que ver con la fecha de finalización de la acción formativa; la formación debía finalizar como mínimo un mes antes a la fecha prevista para el inicio de la fase de explotación y análisis de los resultados, teniendo en cuenta que se requería que transcurriese ese periodo de mínimo un mes después de la acción formativa, para aplicar, el cuestionario de transferencia.

La siguiente tabla presenta la muestra esperada, una vez los asesores y asesoras identifican las acciones formativas objeto de evaluación, intentando cumplir las condiciones explicadas. De manera comparativa, también se presenta la muestra final de acciones evaluadas.

Tabla 5. Muestra esperada y muestra final

		Cuestionario Nº2	Cuestionario Nº4	Cuestionario Nº5
<b>Curso</b>	N Prevista	140		140
	% Previsto	17,90%		17,90%
	N Final	98		45
	% Final	17,85%		20,36%
<b>Módulo</b>	N Prevista	144		144
	% Previsto	18,41%		18,41%
	N Final	80		73
	% Final	10,23%		33,03%
<b>Seminario</b>	N Prevista	270		270
	% Previsto	34,53%		34,53%
	N Final	198		103
	% Final	25,32%		46,61%
<b>Grupo de trabajo</b>	N Prevista	228	23	
	% Previsto	29,16%	100%	
	N Final	173	16	
	% Final	22,12%	100%	



Las siguientes tablas (6 a 10) presentan la muestra final para cada instrumento de evaluación, en general, por modalidad formativa y por CAP.

Tabla 6. Muestra cuestionario de valoración de la formación según modalidad

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Curso	98	18,01%
Módulo	75	13,79%
Seminario	195	35,85%
Grupo de trabajo	176	32,35%
Total	544	100,00%

Tabla 7. Muestra cuestionario de valoración de la formación según CAP

Centro	Frecuencia	Porcentaje
Pamplona	310	56,99%
Tudela	86	15,81%
Tafalla	77	14,15%
Estella	42	7,72%
Lekaroz	29	5,33%
Total	544	100,00%

Tabla 8. Muestra cuestionario de transferencia según modalidad

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Curso	45	20,40%
Módulo	73	33,00%
Seminario	103	46,60%
Total	221	100,00%

Tabla 9. Muestra cuestionario de transferencia según CAP

Centro	Frecuencia	Porcentaje
Pamplona	100	45,20%
Tudela	46	20,80%
Tafalla	47	21,30%
Estella	28	12,70%
Total	221	100,00%

Tabla 10. Muestra cuestionario de autoevaluación del grupo de trabajo

Centro	Frecuencia	Porcentaje
Pamplona	9	56,25%
Tudela	2	12,50%
Tafalla	3	18,75%
Estella	2	12,50%
Total	16	100,00%

### 3.4. Análisis de los resultados

Los datos de los tres instrumentos de evaluación se han vaciado en una matriz Excel con las diferentes variables definidas y codificadas previamente<sup>8</sup>.

El análisis de los resultados se ha realizado de cada instrumento de manera independiente. Se trata de muestras no relacionadas (no se trata de los mismos sujetos) ya que la elaboración de la muestra es por acción formativa.

Para los tres instrumentos, se realiza un análisis descriptivo y un análisis comparativo, tomando como variables independientes la modalidad formativa y el CAP que organiza la acción evaluada. En el caso de las variables cuantitativas, el análisis comparativo es de tipo inferencial, mediante la prueba ANOVA de un factor.

Finalmente, se han efectuado algunos análisis relacionales -prueba PEARSON- entre parejas de variables cuantitativas, para conocer su grado de relación y la dirección de la misma en el cuestionario de satisfacción y transferencia.

---

<sup>8</sup> En el anexo 5. *Instrumentos de Evaluación Codificados*, se encuentran los tres instrumentos en este formato.

## Capítulo 3. Resultados



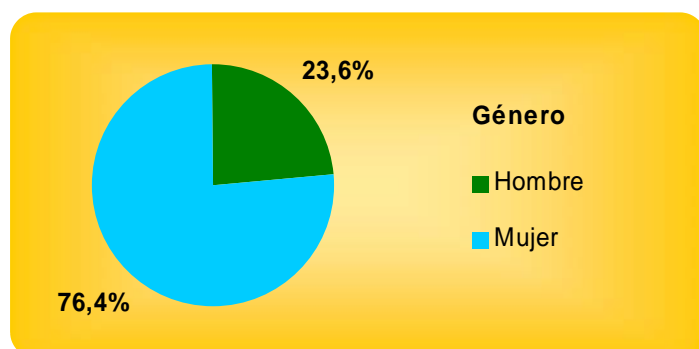
## 1. Valoración de la Acción Formativa

En este apartado se presentan los resultados obtenidos mediante el cuestionario de valoración de la acción formativa. Dicho cuestionario fue respondido por todo el profesorado participante en las acciones formativas de la muestra de las distintas modalidades –curso, módulo, seminario y grupo de trabajo; el cuestionario lo respondieron individualmente y al final de la formación.

### 1.1. Perfil profesional del/de la participante

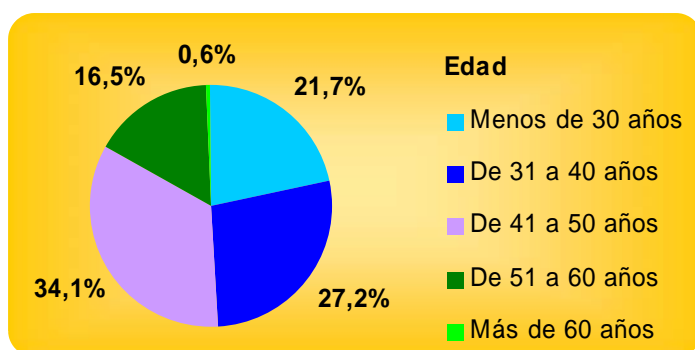
El gráfico 11 muestra la distribución por razón de género del personal educativo que participa en las acciones formativas evaluadas, del cual más de tres cuartas partes son mujeres. Este resultado coincide con la feminización que existe en el sector educativo, así se señala en diversos estudios.

Gráfico 11. Género



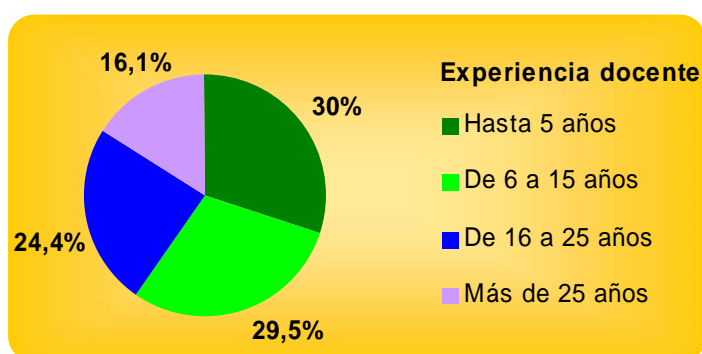
El profesorado de la muestra se sitúa en distintas franjas de edad siendo su perfil de edad muy heterogéneo (gráfico 12). Aún así, observamos que las franjas de edad “de 51 a 60 años” y “más de 60 años” son las menos representadas, configurando el 17,01% del total de la muestra.

Gráfico 12. Edad



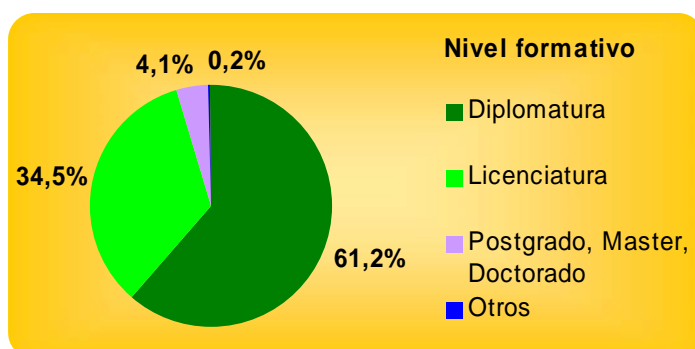
En consonancia con el resultado heterogéneo sobre la edad, se observa que la muestra se compone tanto de personas que están al inicio de su vida profesional, como de personas que cuentan con una extensa experiencia docente (gráfico 13).

Gráfico 13. Experiencia docente



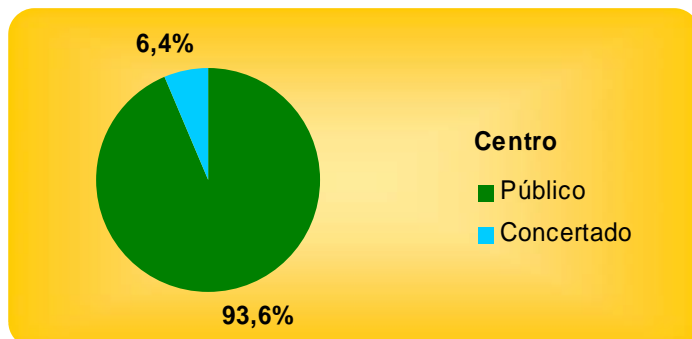
En el gráfico 14 se contempla que el nivel formativo de los y las participantes es, mayoritariamente de diplomatura (61,2%) o de licenciatura (34,5%). Sólo el 4,1% de las personas cuenta con estudios de Postgrado, Máster o Doctorado.

Gráfico 14. Nivel formativo



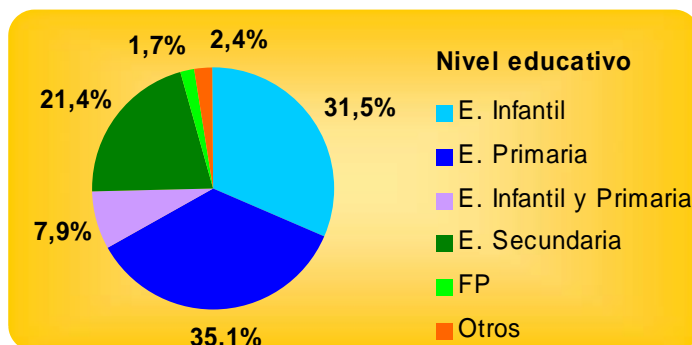
Respecto al tipo de centro, casi todos los profesionales trabajan en centros de tipo público (gráfico 15); sólo un 6% trabaja en centros concertados.

Gráfico 15. Tipo de centro



El gráfico 16 ilustra como los y las participantes de las acciones formativas evaluadas trabajan en distintos niveles educativos. El colectivo representado en mayor medida en la muestra es el de maestros/as de educación primaria y de educación infantil; en conjunto representan tres cuartas partes de la muestra. El resto de participantes son profesores/as de educación secundaria, y sólo un 1,7% trabajan en formación profesional.

Gráfico 16. Nivel educativo



## 1.2. Objetivos de la acción formativa

### Respuesta de los objetivos a las necesidades formativas

En general, las acciones formativas responden a las necesidades de formación de los/as participantes: el resultado medio es de 3,82 puntos sobre 5, con una desviación típica de un punto (gráfico 17). Así, según las personas encuestadas, los objetivos planteados son coherentes con las necesidades de formación percibidas por el profesorado.

Sin embargo, se detectan diferencias significativas<sup>9</sup> según la **modalidad** de formación: los objetivos de las acciones de la modalidad *grupo de trabajo* responden en mayor medida a las necesidades formativas, que los de las modalidades *módulo* y *seminario* (tabla 18). Este resultado puede deberse a que los objetivos de formación del grupo de trabajo emergen de necesidades e intereses específicos del propio grupo, en cambio, los objetivos de formación de los módulos o seminarios tienden a ser más generales. Los *cursos* presentan una puntuación intermedia, que es muy similar a la puntuación general.

Gráfico 17. Respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según modalidad

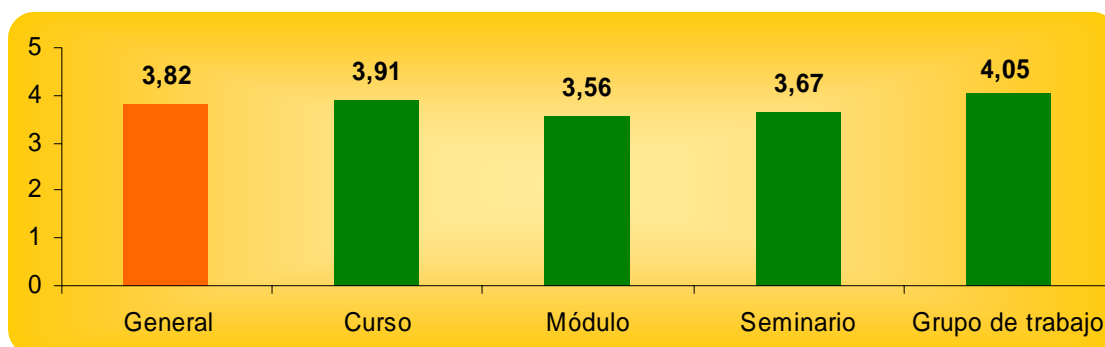


Tabla 18. Comparación de medias en la respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	•	•
	Módulo	•		•	↓
	Seminario	•	•		↓
	Grupo de trabajo	•	↑	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>9</sup> La significación es de 0,00.



También se detectan diferencias significativas<sup>10</sup> en la valoración de la respuesta de los objetivos a las necesidades formativas según **Centro de Apoyo al Profesorado (CAP)**. En concreto, las diferencias se dan entre el *CAP Lekaroz* y el *CAP Tafalla*, a favor del primero (tabla 20). Cabe destacar que después de Tafalla, el *CAP Estella* también presenta una puntuación ligeramente inferior a la media general, pero que sigue estando por encima de los tres puntos, esto es, resulta igualmente positivo (gráfico 19).

Gráfico 19. Respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según CAP

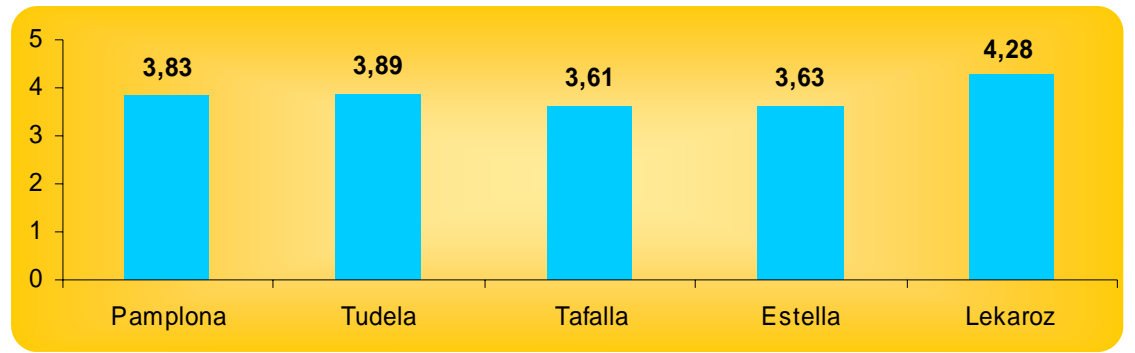


Tabla 20. Comparación de medias en la respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	•
	Tudela	•		•	•	•
	Tafalla	•	•		•	↓
	Estella	•	•	•		•
	Lekaroz	•	•	↑	•	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>10</sup> La significación es de 0,02.

## Satisfacción con el logro de los objetivos

En el gráfico 21, se observa que la mayoría de los/as profesionales se sienten satisfechos con el logro de los objetivos de aprendizaje de la acción formativa; la puntuación media es de 3,73 sobre 5, con una desviación típica de 0,04.

Aún así, este ítem se valora de manera distinta según **modalidad** de formación<sup>11</sup>: el logro de los objetivos es más satisfactorio en las modalidades *curso* y *grupo de trabajo*, que en las modalidades *seminario* y *módulo* (tabla 22).

La modalidad con menor grado de satisfacción con el logro de los objetivos es el *seminario*.

Gráfico 21. Satisfacción con el logro de los objetivos según modalidad

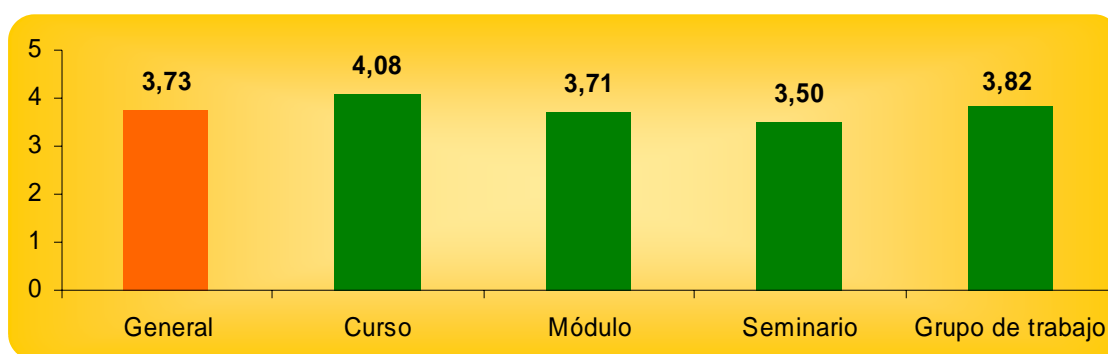


Tabla 22. Comparación de medias en la satisfacción con el logro de objetivos según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		↑	↑	•
	Módulo	↓		•	•
	Seminario	↓	•		↓
	Grupo de trabajo	•	•	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>11</sup> Las diferencias son estadísticamente significativas, al nivel de 0,00.

Todos los CAPs presentan una notable satisfacción con el logro de los objetivos formativos, por parte de los y las participantes (gráfico 23), aunque de nuevo el CAP *Lekaroz* es el que recibe una valoración más positiva, que es significativamente<sup>12</sup> superior a la del CAP *Estella* y CAP *Pamplona* (tabla 24).

Gráfico 23. Satisfacción con el logro de los objetivos según CAP

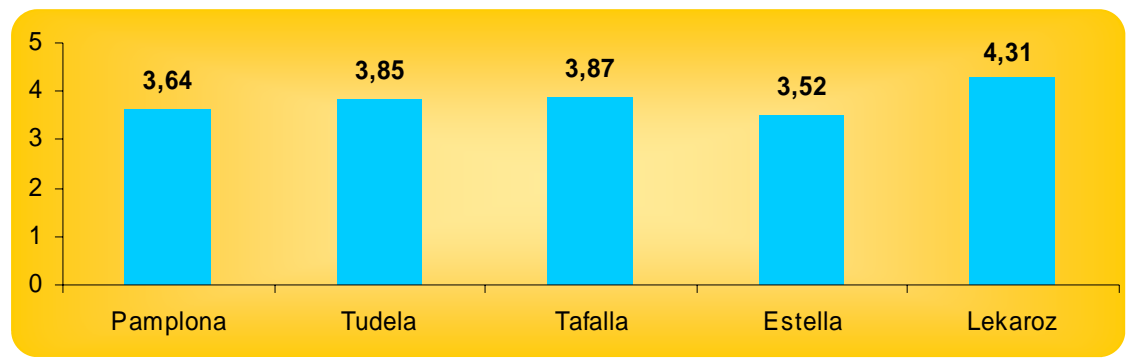


Tabla 24. Comparación de medias en la respuesta de los objetivos a las necesidades formativas del centro según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
	Tudela	•		•	•	•
	Tafalla	•	•		•	•
	Estella	•	•	•		↓
	Lekaroz	↑	•	•	↑	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>12</sup> La significación es de 0,00.

### 1.3. Contenidos de la acción formativa

#### Interés de los contenidos

En la opinión del profesorado, los contenidos de la acción formativa son muy interesantes -la puntuación media es de 4,10 sobre 5, con una desviación típica de 0,95- (gráfico 25). Este resultado es muy positivo porque denota entusiasmo por los temas trabajados.

Aún así, se encuentran puntuaciones significativamente<sup>13</sup> diferentes según la **modalidad** formativa: el interés de los contenidos abordados es mayor en las modalidades *curso* y *grupo de trabajo*, que en la modalidad *seminario* (tabla 26).

Gráfico 25. Interés de los contenidos de la acción formativa según modalidad

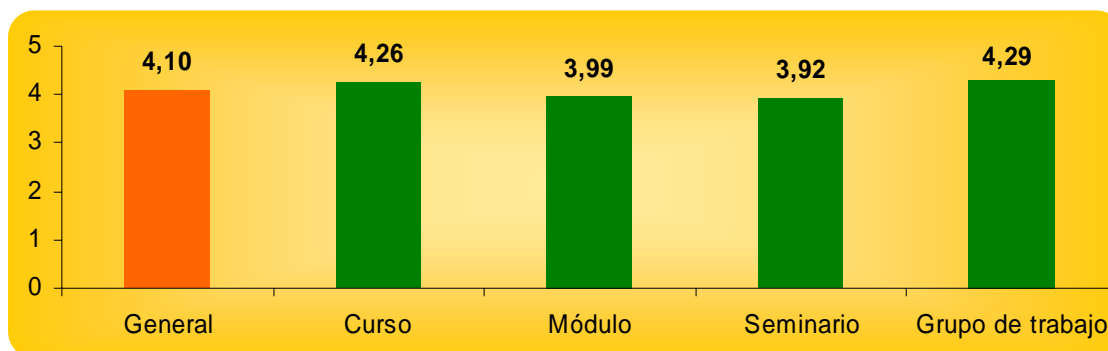


Tabla 26. Comparación de medias en interés de contenidos de la acción formativa según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	↑	•
	Módulo	•		•	•
	Seminario	↓	•		↓
	Grupo de trabajo	•	•	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

Por otro lado, no se observan diferencias significativas<sup>14</sup> en las puntuaciones según **CAP**.

<sup>13</sup> La significación es de 0,00.

<sup>14</sup> La significación es de 0,14.

Orientación innovadora de los contenidos

Las personas encuestadas afirman que los contenidos tienen una clara orientación innovadora. La puntuación general es de 3,88 sobre 5, con una desviación típica de 1,02 (gráfico 27).

En este caso, no se detectan diferencias significativas<sup>15</sup> en las puntuaciones a este ítem según **modalidad** formativa. En cuanto a las diferencias según **CAPs**, destaca que el *CAP Lekaroz* obtiene la máxima puntuación (4,57 puntos sobre 5); se trata de una valoración casi un punto por encima de la valoración general la cual es, además, significativamente superior al resto de valoraciones por CAPs<sup>16</sup> (tabla 28).

Gráfico 27. Orientación innovadora de los contenidos según CAP

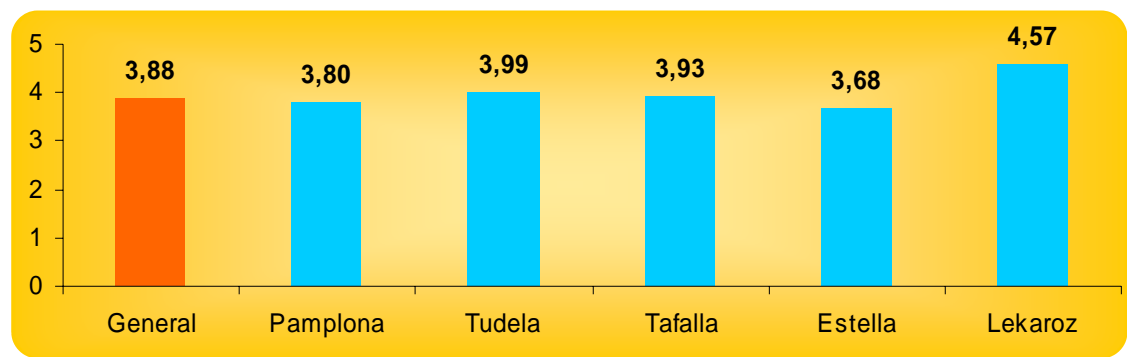


Tabla 28. Comparación de medias en la orientación innovadora de los contenidos según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
	Tudela	•		•	•	↓
	Tafalla	•	•		•	↓
	Estella	•	•	•		↓
	Lekaroz	↑	↑	↑	↑	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>15</sup> La significación es de 0,06.  
<sup>16</sup> La significación es de 0,00.

## Dificultad de los contenidos

En general, el nivel dificultad de los contenidos de las acciones formativas se sitúa en una puntuación media de 2,80 sobre 5, con una desviación típica de 1,13 (gráfico 29).

Tanto a nivel general, como desde la óptica de las diversas modalidades formativas, se puede afirmar que el nivel de dificultad es medio-alto puesto que supera, en todos los casos, la mitad de la escala valorativa (0 a 5). Aún así, se observan puntuaciones significativas<sup>17</sup> en las puntuaciones de algunas **modalidades**; en concreto, la modalidad *grupo de trabajo* está considerada con un nivel de dificultad más elevado que las modalidades *módulo* y *seminario* (tabla 30). Este resultado es un tanto sorprendente ya que los grupos de trabajo tienen autonomía para establecer los contenidos a trabajar. Esto diferencia a la modalidad *grupo de trabajo* respecto a las otras, lo que puede deberse, como ya se ha dicho antes, a que es un grupo reunido con el fin de crear y presentar un proyecto de trabajo determinado por el propio grupo.

Gráfico 29. Dificultad de los contenidos según modalidad

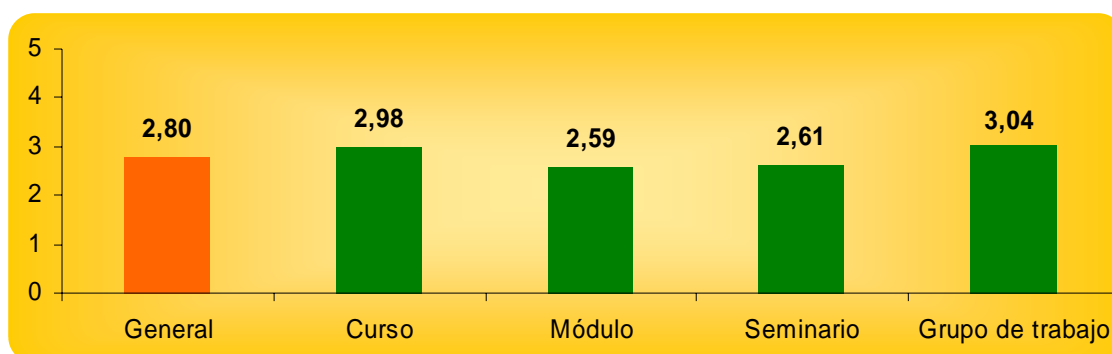


Tabla 30. Comparación de medias en la dificultad de contenidos según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	•	•
	Módulo	•		•	↓
	Seminario	•	•		↓
	Grupo de trabajo	•	↑	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>17</sup> La significación es de 0,00.

También se pueden observar diferencias significativas<sup>18</sup> en el nivel de dificultad de los contenidos percibidos por los y las participantes según CAPs (gráfico 31). Dichas diferencias se dan entre el *CAP Estella* y el *CAP Tudela*; los participantes del *CAP Estella* valoran que los contenidos son más difíciles que los participantes del *CAP Tudela* (tabla 32). Los CAPs *Pamplona*, *Tafalla* y *Lekaroz* obtienen puntuaciones más cercanas a la puntuación media.

Gráfico 31. Dificultad de los contenidos según CAP

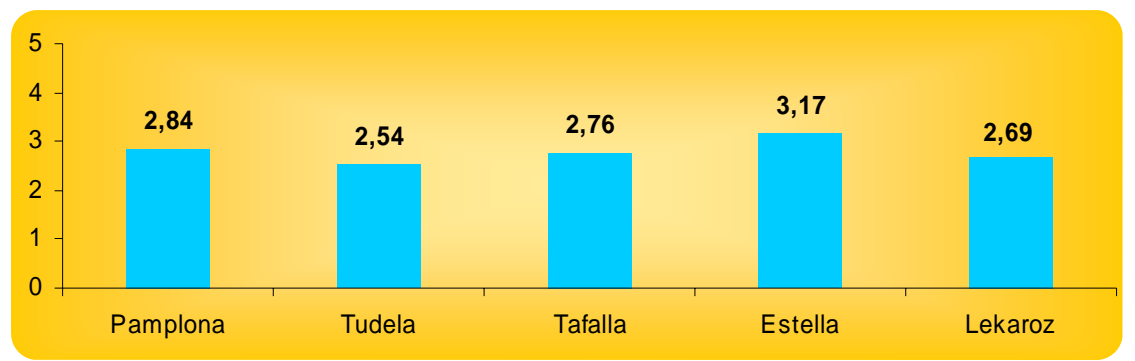


Tabla 32. Comparación de medias en la dificultad de los contenidos según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	•
	Tudela	•		•	↓	•
	Tafalla	•	•		•	•
	Estella	•	↑	•		•
	Lekaroz	•	•	•	•	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>18</sup> La significación es de 0,04.

## 1.4. Metodología de la acción formativa

### Metodología

La metodología empleada para llevar a cabo las distintas acciones formativas es valorada, en general, como bastante adecuada para lograr los objetivos de dicha formación. La puntuación media es de 3,76 sobre 5, con una desviación típica de 1,03.

El gráfico 33 muestra las puntuaciones a esta cuestión según la **modalidad** formativa. Si bien todas las modalidades reciben puntuaciones positivas, las modalidades *curso* y *grupo de trabajo* destacan por ser las mejores valoradas metodológicamente; por el contrario, la modalidad *seminario* es la que recibe una valoración menos positiva, siendo significativa<sup>19</sup> la diferencia entre su puntuación y la de las modalidades anteriores (tabla 34). La modalidad *módulo* tiene una puntuación media igual a la puntuación general.

Gráfico 33. Adecuación de la metodología según modalidad

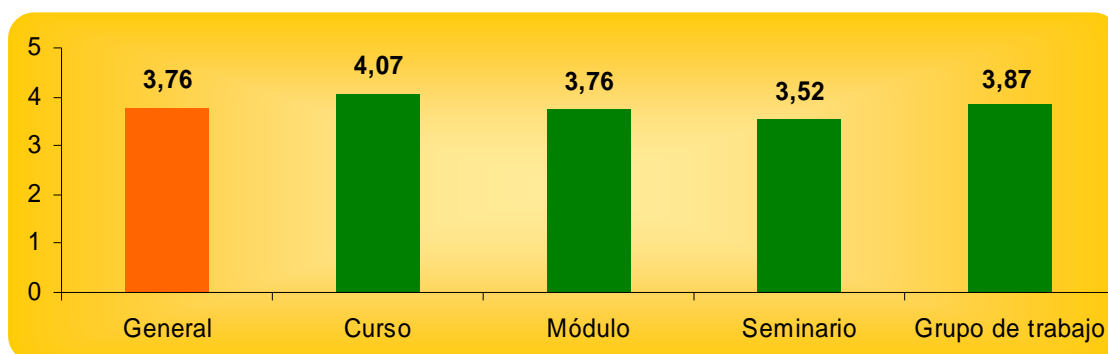


Tabla 34. Comparación de medias en la adecuación de la metodología según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	↑	•
	Módulo	•		•	•
	Seminario	↓	•		↓
	Grupo de trabajo	•	•	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>19</sup> La significación es de 0,00.



La valoración de la metodología varía significativamente<sup>20</sup> en función del CAP responsable de la formación (gráfico 35). Según se ilustra en la tabla 36, la metodología se percibe como más adecuada en el CAP *Lekaroz* que en el resto de CAPs, a excepción del CAP *Tudela* que obtiene una puntuación intermedia.

Gráfico 35. Adecuación de la metodología según CAP

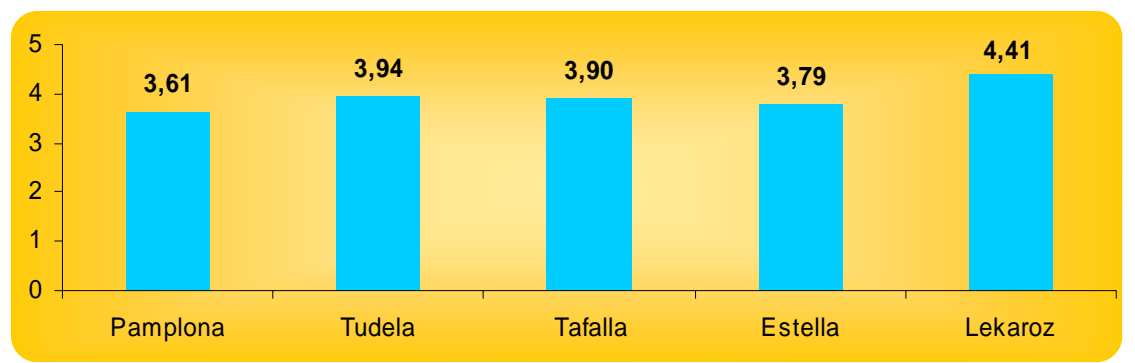


Tabla 36. Comparación de medias en la adecuación de la metodología según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
	Tudela	•		•	•	•
	Tafalla	•	•		•	↓
	Estella	•	•	•		↓
	Lekaroz	↑	•	↑	↑	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>20</sup> La significación es de 0,00.

## Actividades

En general, las actividades realizadas en las diferentes acciones formativas se consideran adecuadas para alcanzar los aprendizajes deseados. La puntuación media es de 3,82 con una desviación típica cercana al uno (gráfico 37).

Respecto a las puntuaciones por **modalidad**, las actividades de las modalidades *curso* y *grupo de trabajo* son vistas como más adecuadas que las de la modalidad *seminario* (tabla 38)<sup>21</sup>. Cabe añadir que la modalidad *módulo* no destaca con respecto al resto.

Gráfico 37. Adecuación de las actividades según modalidad

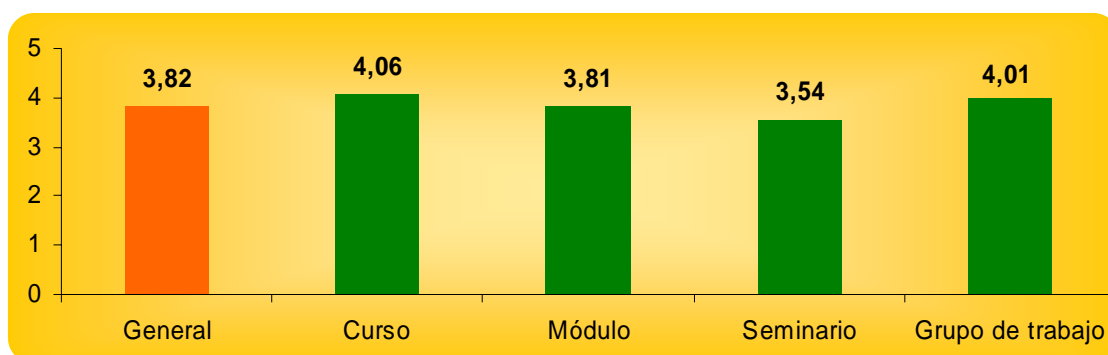


Tabla 38. Comparación de medias en la adecuación de las actividades según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso	•	•	↑	•
	Módulo	•	•	•	•
	Seminario	↓	•	•	↓
	Grupo de trabajo	•	•	↑	•

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>21</sup> Las diferencias son significativas al nivel de 0,00.

En el caso de las diferencias por **CAP** (gráfico 39), se observa que las actividades realizadas en las acciones formativas del *CAP Lekaroz* son valoradas con una puntuación de 4,52 sobre 5, es decir, casi la puntuación máxima. En este sentido, se detectan diferencias relevantes<sup>22</sup> entre dicho resultado y el del resto de *CAPs* (tabla 40).

Gráfico 39. Adecuación de las actividades según CAP

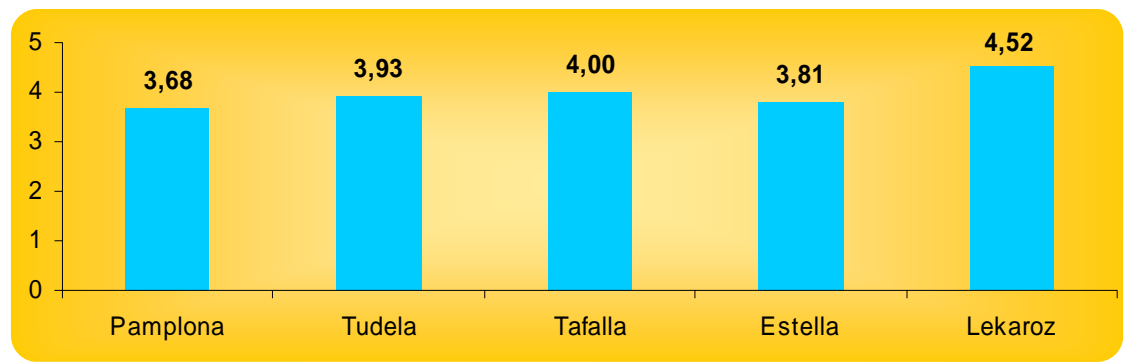


Tabla 40. Comparación de medias en la adecuación de las actividades según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
	Tudela	•		•	•	↓
	Tafalla	•	•		•	↓
	Estella	•	•	•		↓
	Lekaroz	↑	↑	↑	↑	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>22</sup> La significación es de 0,00.

## Recursos didácticos

Los recursos didácticos empleados a lo largo de las sesiones de las distintas acciones formativas, han sido valorados con una puntuación media de 3,81 sobre 5 y una desviación típica de 0,97 (gráfico 41). Esto sugiere que, los recursos didácticos utilizados han cubierto satisfactoriamente las necesidades de los y las participantes.

La idea de que los recursos didácticos han sido adecuados se mantiene en todas las **modalidades** formativas. Aún así, se otorgan puntuaciones diferentes<sup>23</sup> dependiendo de la misma. En el caso de las modalidades *curso* y *seminario*, dichas diferencias son estadísticamente significativas: los participantes en *cursos* explican que los recursos utilizados facilitaron su aprendizaje en mayor medida que los participantes en *seminarios* (tabla 42).

Gráfico 41. Adecuación de los recursos didácticos según modalidad

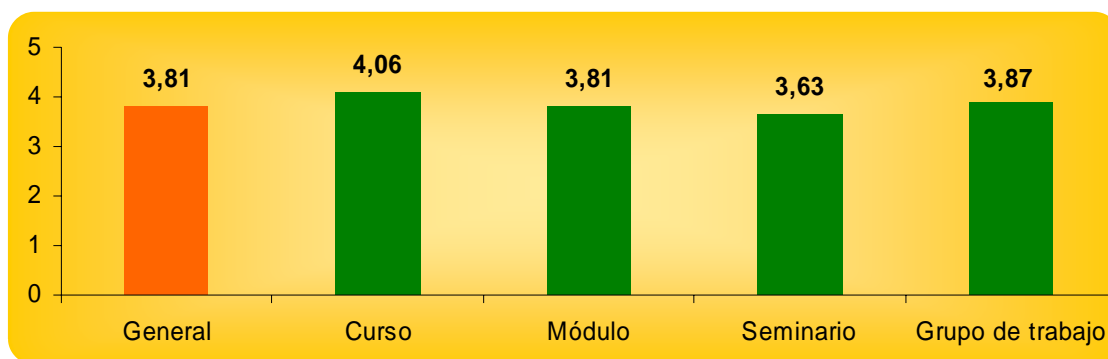


Tabla 42. Comparación de medias en recursos facilitadores de la actividad según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	↑	•
	Módulo	•		•	•
	Seminario	↓	•		•
	Grupo de trabajo	•	•	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>23</sup> La significación es de 0,00.

Tal y como se contempla en el gráfico 43, la valoración por **CAPs** de la adecuación de los recursos didácticos presenta puntuaciones alrededor del 3,8, a excepción del *CAP Lekaroz* cuya valoración es casi un punto superior al resto; estas diferencias son estadísticamente relevantes<sup>24</sup> en el caso de los *CAPs Pamplona* y *Tafalla* (tabla 44).

Gráfico 43. Adecuación de los recursos didácticos según CAP

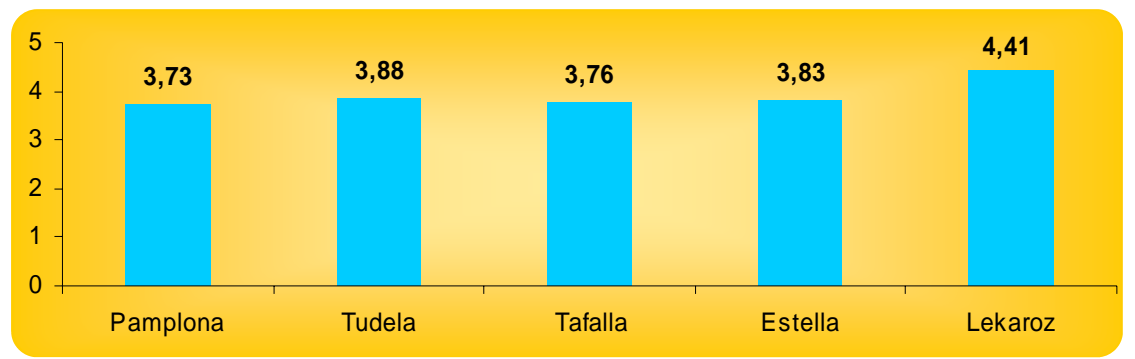


Tabla 44. Comparación de medias en recursos facilitadores de la actividad según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
	Tudela	•		•	•	•
	Tafalla	•	•		•	↓
	Estella	•	•	•		•
	Lekaroz	↑	•	↑	•	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>24</sup> La significación es de 0,01.

## 1.5. Formador/a

El gráfico 45 muestra la valoración de las características del formador/a según modalidad<sup>25</sup>. Todas las características reciben puntuaciones de más de 4 puntos sobre 5. Así, la persona formadora es valorada de manera muy satisfactoria. Las características que más se le reconocen son: sus *habilidades comunicativas*, su *capacidad de facilitar la participación* y el *dominio de los contenidos*. Aún con puntuaciones positivas, las menos valoradas son: la *promoción de la autonomía de los participantes*, y su capacidad de *favorecer y de hacer seguimiento del aprendizaje*.

Se dan pocas diferencias relevantes según modalidad formativa. En la tabla 46, podemos apreciar cómo la variable *favorece el logro de los aprendizajes*, presenta diferencias significativas<sup>26</sup> en sus puntuaciones. La modalidad seminario muestra puntuaciones inferiores en esta característica que el resto de modalidades.

Por otro lado, el curso ha obtenido valoraciones más positivas que el seminario en las siguientes categorías: *tiene habilidades comunicativas*<sup>27</sup>, y *domina los contenidos*<sup>28</sup>.

En conclusión, podemos decir que el formador y la formadora son valorados más negativamente en el seminario. Sería apropiado revisar el rol que ejerce este agente en esta determinada modalidad formativa.

---

<sup>25</sup> La figura del/de la formador/a tan sólo existe en las modalidades *curso*, *módulo* y *seminario*.

<sup>26</sup> La significación es de 0,00.

<sup>27</sup> La significación es de 0,02.

<sup>28</sup> La significación es de 0,04.

Gráfico 45. Características del/de la formador/a según modalidad

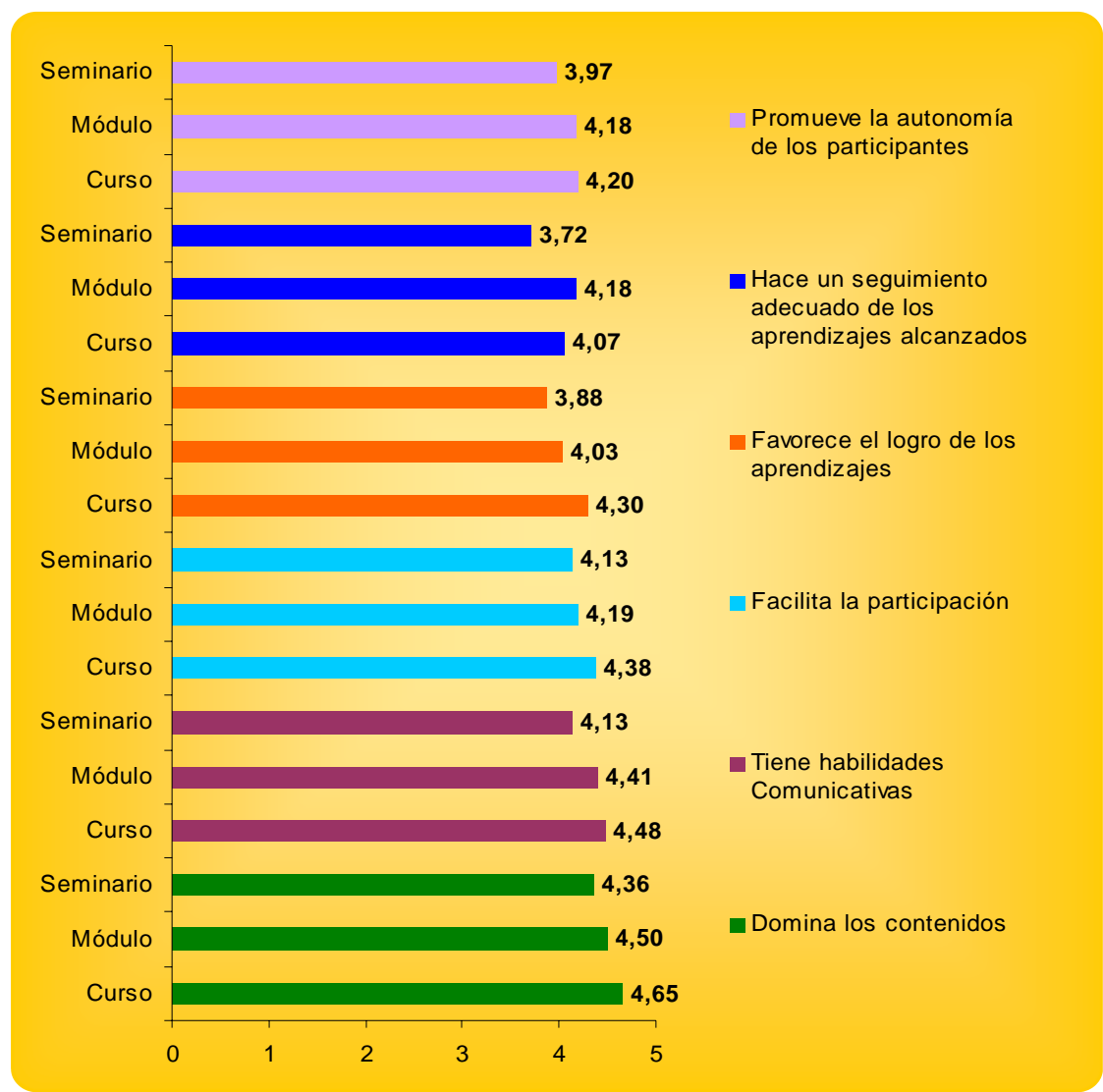


Tabla 46. Comparación de medias en las características del/de la formador/a según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)			Modalidad (2)		
			Curso	Módulo	Seminario
Promueve la autonomía de los participantes	Modalidad (1)	Curso		•	•
		Módulo	•		•
		Seminario	•	•	
Hace un seguimiento adecuado de los aprendizajes alcanzados	Modalidad (1)	Curso		•	•
		Módulo	•		•
		Seminario	•	•	
Favorece el logro de los aprendizajes	Modalidad (1)	Curso		•	↑
		Módulo	•		↑
		Seminario	↓	↓	
Facilita la participación	Modalidad (1)	Curso		•	•
		Módulo	•		•
		Seminario	•	•	
Tiene habilidades comunicativas	Modalidad (1)	Curso		•	↑
		Módulo	•		•
		Seminario	↓	•	
Domina los contenidos	Modalidad (1)	Curso		•	↑
		Módulo	•		•
		Seminario	↓	•	

• Diferencia de medias no significativa

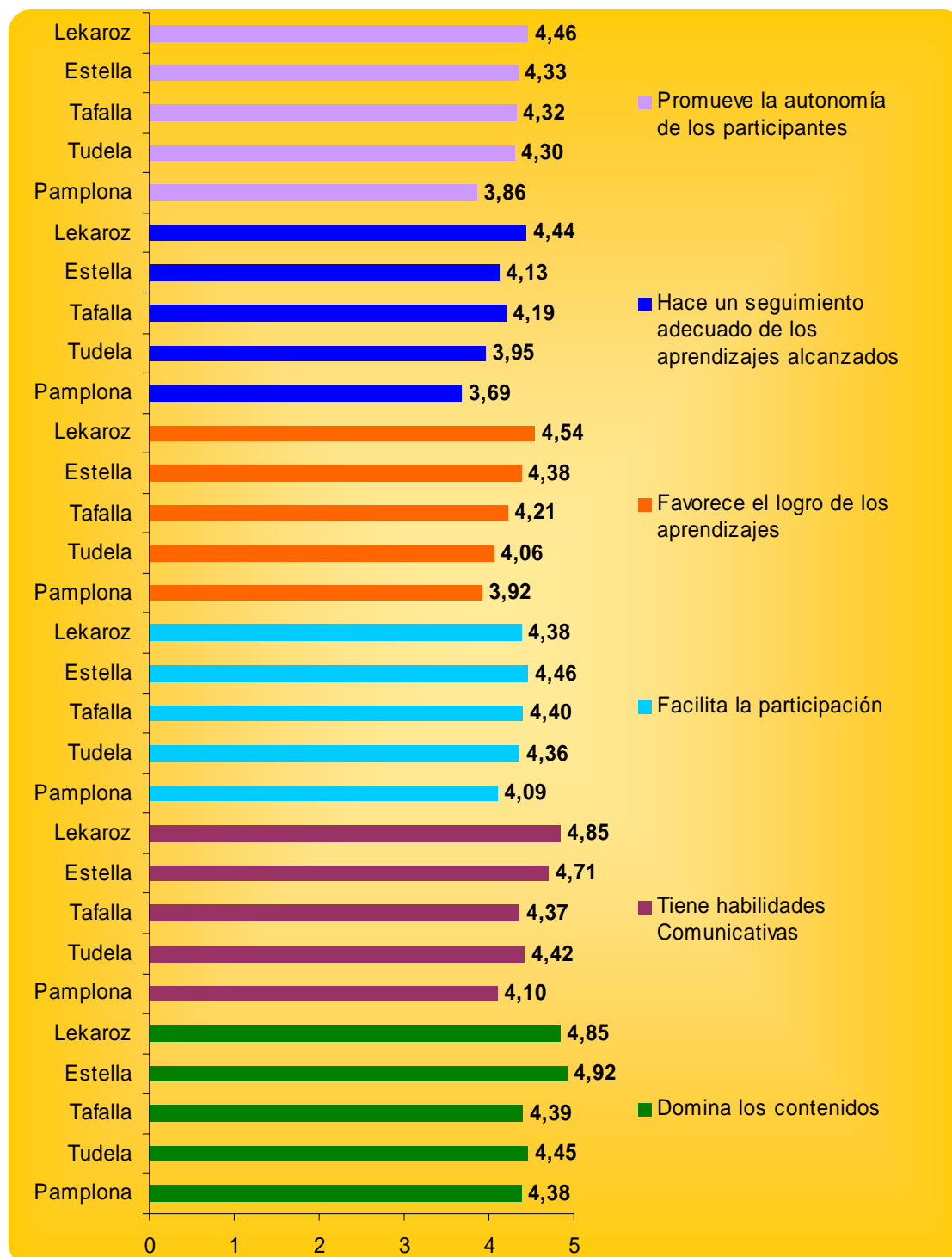
↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.



Desde el punto de vista de los **CAPs**, las puntuaciones a las características de la persona formadora también son, en general, positivas (gráfico 47). Cabe destacar que la mayoría de las valoraciones que se otorgan al *CAP Lekaroz* y, en menor medida, al *CAP Estella*, son significativamente<sup>29</sup> superiores al resto (ver tabla 48).

Gráfico 47. Características del/de la formador/a según CAP



<sup>29</sup> Las diferencias son significativas al nivel de 0,00 en casi todos los casos señalados.

Tabla 48. Comparación de medias en las características del/de la formador/a según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)			CAP (2)				
			Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
Promueve la autonomía de los participantes	CAP (1)	Pamplona		↓	•	•	↓
		Tudela	↑		•	•	•
		Tafalla	•	•		•	•
		Estella	•	•	•		•
		Lekaroz	↑	•	•	•	
Hace un seguimiento adecuado de los aprendizajes alcanzados	CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
		Tudela	•		•	•	•
		Tafalla	•	•		•	•
		Estella	•	•	•		•
		Lekaroz	↑	•	•	•	
Favorece el logro de los aprendizajes	CAP (1)	Pamplona		•	•	↓	↓
		Tudela	•		•	•	↓
		Tafalla	•	•		•	•
		Estella	↑	•	•		•
		Lekaroz	↑	↑	•	•	
Facilita la participación	CAP (1)	Pamplona		•	•	•	•
		Tudela	•		•	•	•
		Tafalla	•	•		•	•
		Estella	•	•	•		•
		Lekaroz	•	•	•	•	
Tiene habilidades comunicativas	CAP (1)	Pamplona		•	•	↓	↓
		Tudela	•		•	•	•
		Tafalla	•	•		•	•
		Estella	↑	•	•		•
		Lekaroz	↑	•	•	•	
Domina los contenidos	CAP (1)	Pamplona		•	•	↓	•
		Tudela	•		•	•	•
		Tafalla	•	•		•	•
		Estella	↑	•	•		•
		Lekaroz	•	•	•	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

Para facilitar la comparación de la valoración global de los formadores implicados en las acciones formativas evaluadas, se ha generado un índice que agrupa las puntuaciones de los participantes sobre las características de la persona formadora.

El gráfico 49 muestra la puntuación media de dicho índice, en general y según modalidad formativa. Se observa que la puntuación media es de 4,17 sobre 5 con una desviación de 0,77. Asimismo, se detectan algunas oscilaciones en el índice según modalidad; en concreto, la modalidad *curso* obtiene una puntuación superior<sup>30</sup> a la modalidad *seminario* (tabla 50).

Gráfico 49. Índice de la valoración del/de la formador/a según modalidad

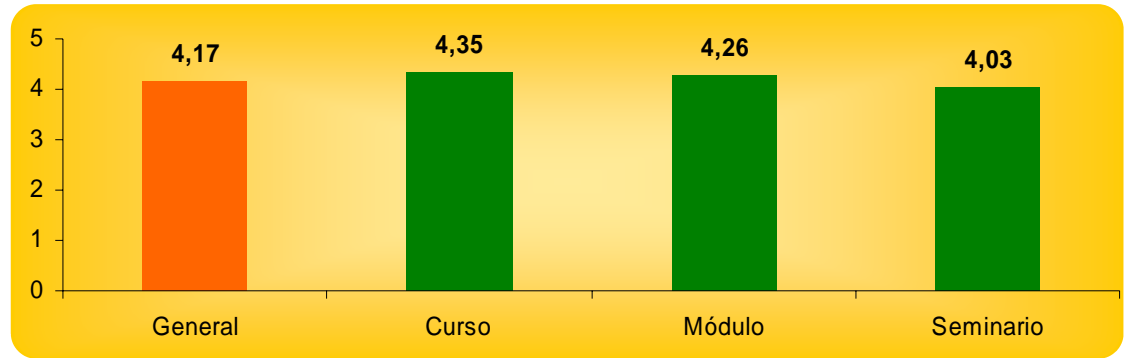


Tabla 50. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la formador/a según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)		
		Curso	Módulo	Seminario
Modalidad (1)	Curso		•	↑
	Módulo	•		•
	Seminario	↓	•	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>30</sup> La puntuación es significativa al nivel 0,04.

El índice de/de la formador/a también puede analizarse en función del **CAP** (gráfico 51). En este caso, las personas formadoras del *CAP Lekaroz* y del *CAP Estella* son valoradas de manera más positiva que en el resto de CAPs. La tabla 52 especifica entre qué CAPs concretos se dan diferencias desde un punto de vista estadístico<sup>31</sup>.

Gráfico 51. Índice de la valoración del/de la formador/a según CAP

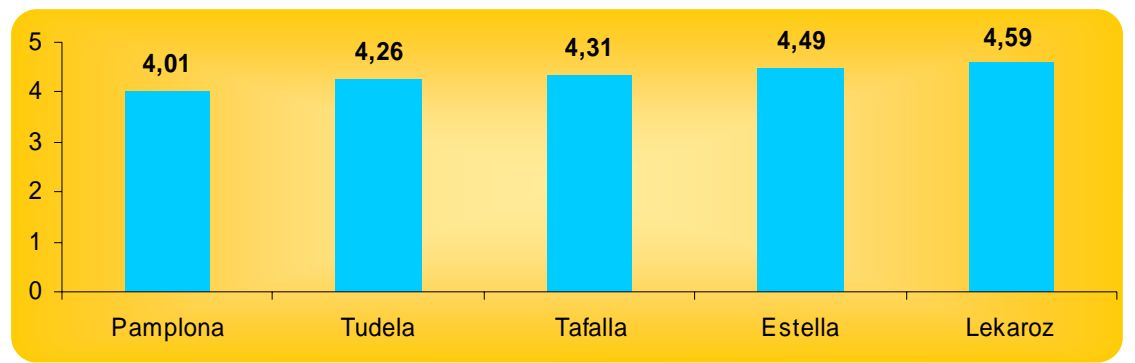


Tabla 52. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la formador/a según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	↓	↓
	Tudela	•		•	•	↓
	Tafalla	•	•		•	•
	Estella	↑	•	•		•
	Lekaroz	↑	↑	•	•	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

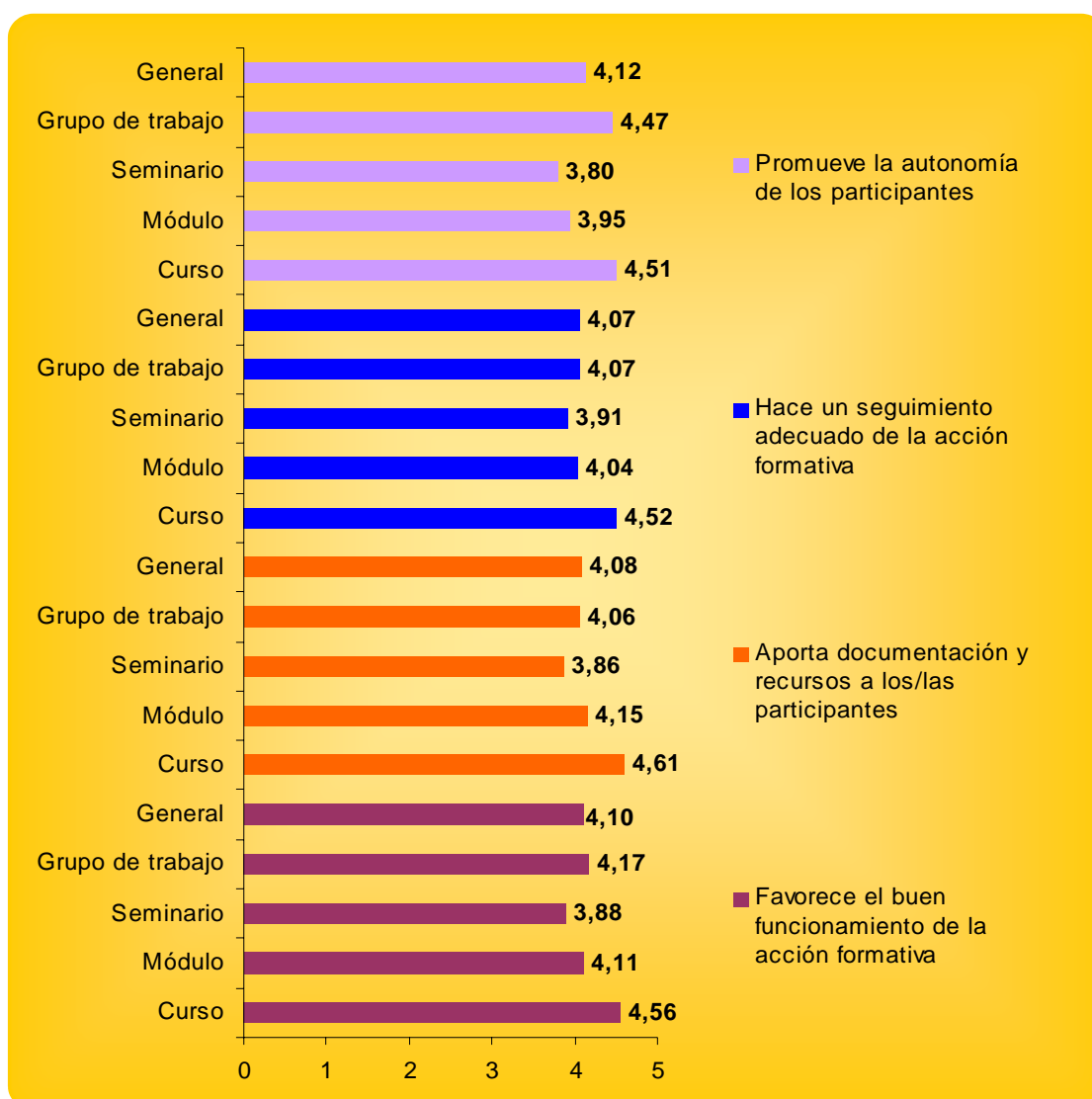
<sup>31</sup> La significación de los casos indicados es de 0,00.

## 1.6. Asesor/a

En el gráfico 53 se observan las puntuaciones otorgadas al rol del asesor/a en las acciones formativas evaluadas, para las diferentes modalidades formativas. La mayoría de aspectos son valorados con puntuaciones muy positivas, en general, por encima de los 4 puntos, todas con una desviación típica de aproximadamente un punto.

Existen diferencias significativas<sup>32</sup> entre las distintas modalidades (tabla 54). Resulta relevante que el rol del asesor/a en la modalidad *curso* es valorado con puntuaciones más favorables que el resto de modalidades. Por otro lado, también destaca la alta puntuación que recibe la *promoción de la autonomía de los participantes* por parte del asesor/a en los grupos de trabajo.

Gráfico 53. Características del/de la asesor/a según modalidad



<sup>32</sup> La significación de las cuatro variables es de 0,00.

Tabla 54. Comparación de medias en las características del/de la asesor/a según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)			Modalidad (2)			
			Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Promueve la autonomía de los y las participantes	Modalidad (1)	Curso		↑	↑	•
		Módulo	↓		•	↓
		Seminario	↓	•		↓
		Grupo de trabajo	•	↑	↑	
Hace un seguimiento adecuado de la acción formativa	Modalidad (1)	Curso		↑	↑	↑
		Módulo	↓		•	•
		Seminario	↓	•		•
		Grupo de trabajo	↓	•	•	
Aporta documentación y recursos a los y las participantes	Modalidad (1)	Curso		↑	↑	↑
		Módulo	↓		•	•
		Seminario	↓	•		•
		Grupo de trabajo	↓	•	•	
Favorece el buen funcionamiento de la acción formativa	Modalidad (1)	Curso		↑	↑	↑
		Módulo	↓		•	•
		Seminario	↓	•		↓
		Grupo de trabajo	↓	•	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

En cuanto a los resultados de la valoración de las características del asesor/a según CAPs, en general las puntuaciones son positivas y rondan los 4 puntos sobre 5 (gráfico 55).

La tabla 56 refleja entre qué aspectos y modalidades se dan diferencias significativas<sup>33</sup>. Cabe destacar que de nuevo el *CAP Lekaroz* se desmarca respecto al resto de centros, con puntuaciones ligeramente superiores.

Asimismo, podemos observar que, en las cuatro características evaluadas, el CAP Tafalla presenta mayores puntuaciones que el CAP Pamplona. Se debería revisar y, tal vez, modificar el papel que Pamplona asigna a sus asesores/as para mejorar su eficacia y efectividad.

---

<sup>33</sup> La significación de la variable “Promueve la autonomía de los/las participantes” es de 0,02. El resto de las significaciones son de 0,00.

Gráfico 55. Características del/de la asesor/a según CAP

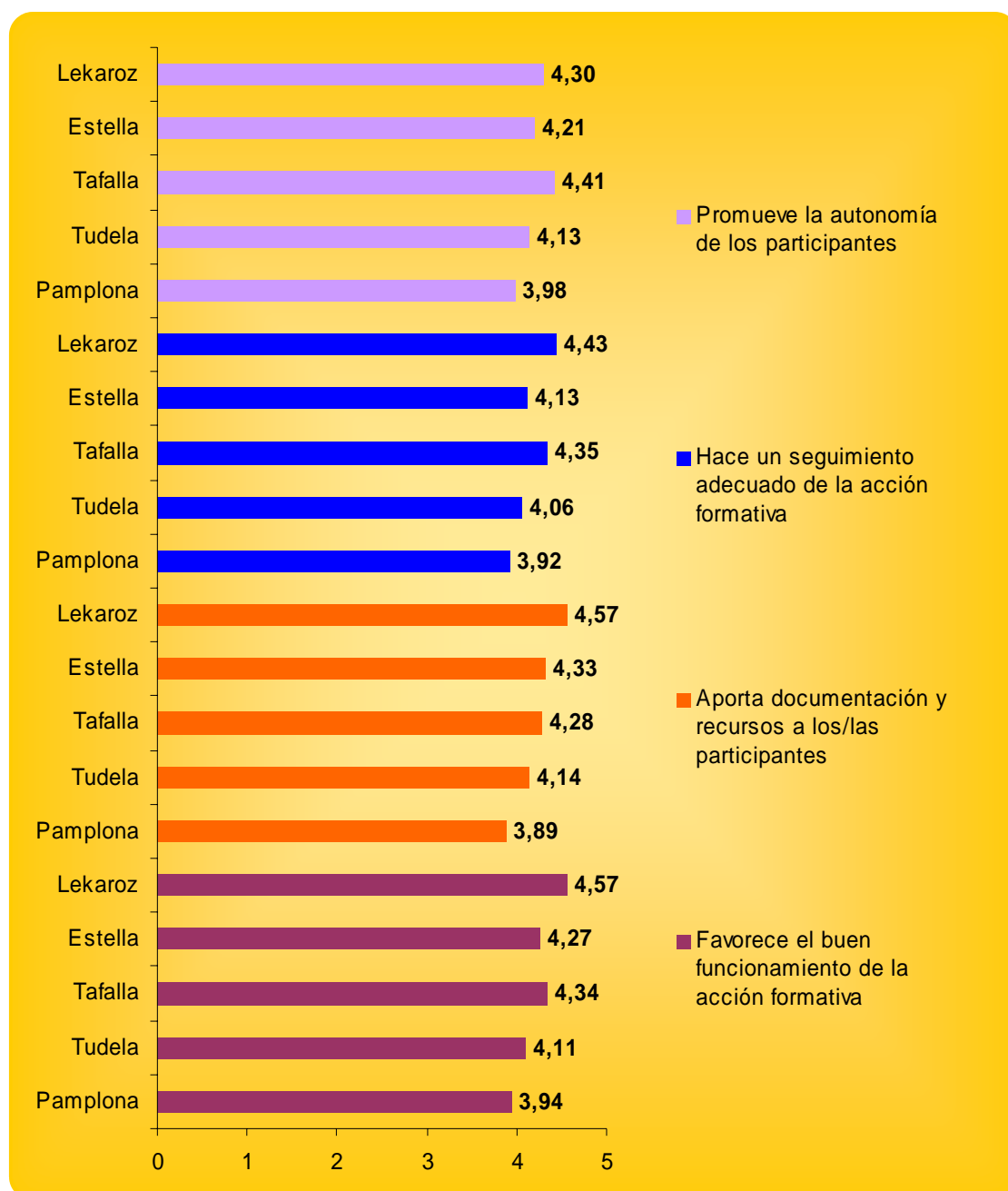




Tabla 56. Comparación de medias en las características del/de la asesor/a según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)			CAP (2)				
			Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
Promueve la autonomía de los y las participantes	CAP (1)	Pamplona		•	↓	•	•
		Tudela	•		•	•	•
		Tafalla	↑	•		•	•
		Estella	•	•	•		•
		Lekaroz	•	•	•	•	
Hace un seguimiento adecuado de la acción formativa	CAP (1)	Pamplona		•	↓	•	↓
		Tudela	•		•	•	•
		Tafalla	↑	•		•	•
		Estella	•	•	•		•
		Lekaroz	↑	•	•	•	
Aporta documentación y recursos a los y las participantes	CAP (1)	Pamplona		•	↓	↓	↓
		Tudela	•		•	•	•
		Tafalla	↑	•		•	•
		Estella	↑	•	•		•
		Lekaroz	↑	•	•	•	
Favorece el buen funcionamiento de la acción formativa	CAP (1)	Pamplona		•	↓	•	↓
		Tudela	•		•	•	↓
		Tafalla	↑	•		•	•
		Estella	•	•	•		•
		Lekaroz	↑	↑	•	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

De igual modo que en el caso de la persona formadora, se ha creado un índice de valoración global del asesor/a, que agrupa las puntuaciones otorgadas a las distintas características.

El índice general de valoración del asesor/a tiene una puntuación media general de 4,09, con una desviación típica de 0,88 (gráfico 57). Esta puntuación es unas décimas inferior al índice del formador/a.

Se detectan diversas diferencias significativas<sup>34</sup> entre las modalidades (tabla 58). Por un lado, el/la asesor/a de la modalidad *curso* obtiene puntuaciones más elevadas que el resto de modalidades. Por otro lado, la modalidad *grupo de trabajo* muestra una puntuación más favorable que la modalidad *seminario*.

Gráfico 57. Índice de la valoración del/de la asesor/a según modalidad

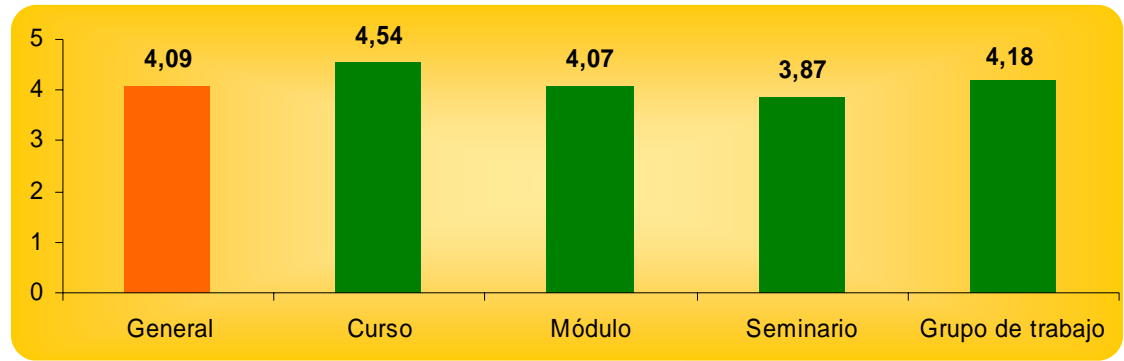


Tabla 58. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la asesor/a según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		↑	↑	↑
	Módulo	↓		•	•
	Seminario	↓	•		↓
	Grupo de trabajo	↓	•	↑	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>34</sup> La significación es de 0,00.

Analizando el índice de la persona asesora según los diferentes **CAPs** (gráfico 59), se revelan diferencias significativas<sup>35</sup> en los siguientes casos: los *CAPs* *Tafalla* y *Lekaroz* son valorados más positivamente, que el *CAP Pamplona* (tabla 60).

Gráfico 59. Índice de la valoración del/de la asesor/a según CAP

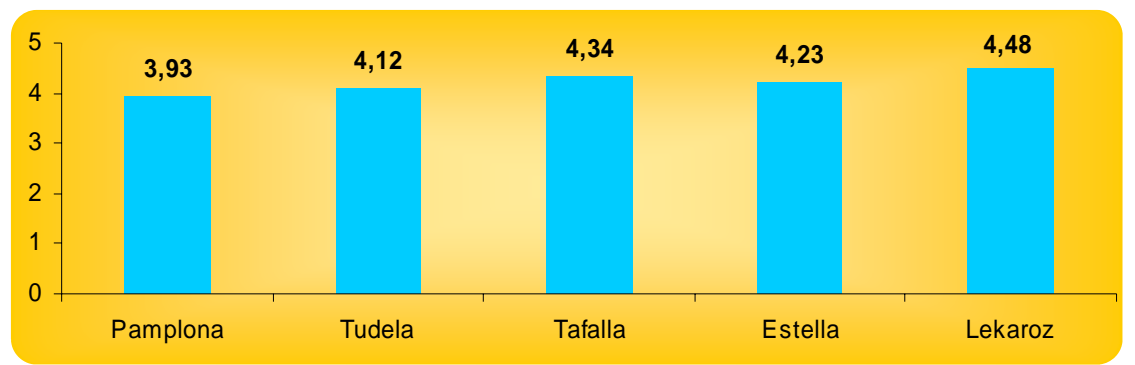


Tabla 60. Comparación de medias del índice de la valoración del/de la asesor/a según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	↓	•	↓
	Tudela	•		•	•	•
	Tafalla	↑	•		•	•
	Estella	•	•	•		•
	Lekaroz	↑	•	•	•	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>35</sup> La significación es de 0,001.

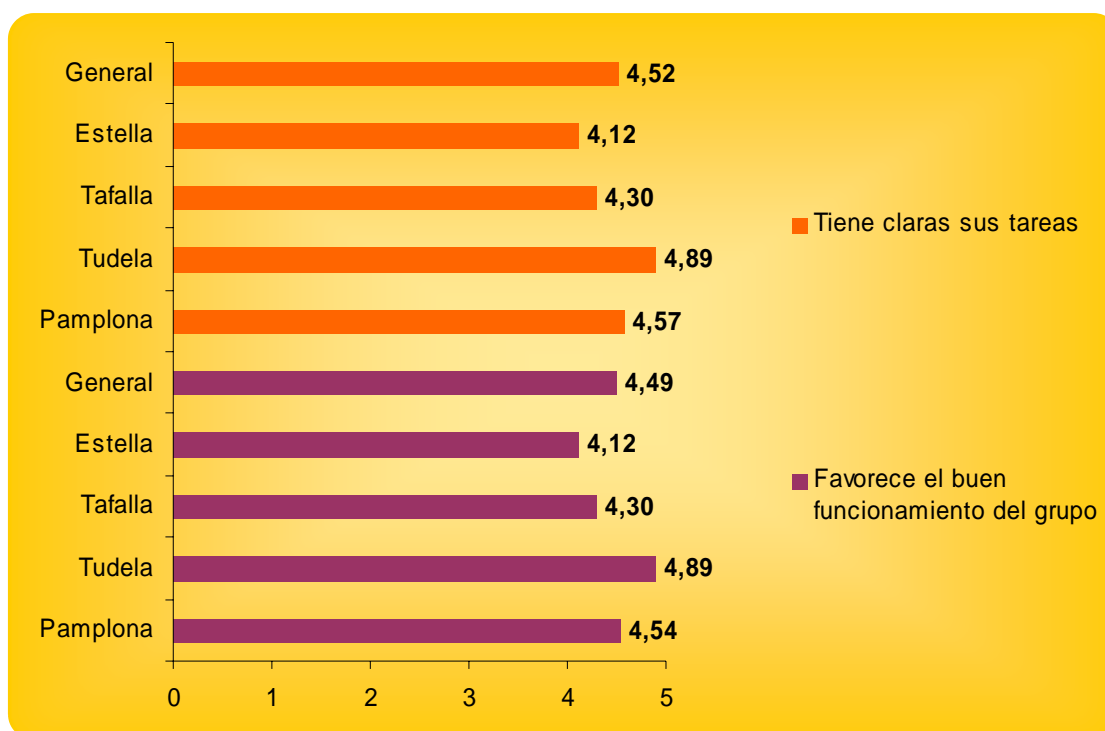
## 1.7. Coordinador/a de grupo

El/la coordinador/a como agente implicado en la formación se trata de una figura presente únicamente en la modalidad *grupo de trabajo*.

El gráfico 61 refleja la valoración del profesorado de los grupos de trabajo sobre el rol del coordinador/a de grupo, en general y según CAP<sup>36</sup>. Desde una perspectiva general, se considera que *el coordinador/a tiene claras sus tareas* y *favorece el buen funcionamiento del grupo*; ambas variables obtienen puntuaciones alrededor de los 4,5 puntos sobre 5, con una desviación típica de 0,68 y 0,70, respectivamente. Así pues, las valoraciones de los y las participantes muestran la satisfacción que éstos y éstas han experimentado en la intervención de este agente en el seno del grupo de trabajo.

Se observan diferencias significativas<sup>37</sup> entre CAPs en las dos variables analizadas: el CAP *Tudela* ha obtenido valoraciones más positivas que el resto de los CAPs (tabla 62).

Gráfico 61. Características del/de la coordinador/a según CAP



<sup>36</sup> No se han recogido datos del CAP Lekaroz.

<sup>37</sup> La significación de ambas variables es de 0,00.

Tabla 62. Comparación de medias en las características del/de la coordinador/a según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)			CAP (2)			
			Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella
Tiene claras sus tareas	CAP (1)	Pamplona		↓	•	•
		Tudela	↑		↑	↑
		Tafalla	•	↓		•
		Estella	•	↓	•	
Favorece el buen funcionamiento del grupo	CAP (1)	Pamplona		↓	•	•
		Tudela	↑		↑	↑
		Tafalla	•	↓		•
		Estella	•	↓	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

## 1.8. Organización

### Horario

En general, el horario es valorado como adecuado según las personas que han recibido la formación. La puntuación concreta de este aspecto organizativo es de 3,68 sobre 5, con una desviación típica de 1,21 (gráfico 63).

A pesar de esta valoración, los resultados difieren<sup>38</sup> entre algunas **modalidades** (tabla 64). En concreto, la modalidad *curso* ha obtenido puntuaciones más elevadas que la modalidad *módulo*. Además, la modalidad *grupo de trabajo* es percibida con un horario más idóneo que las modalidades *módulo* y *seminario*. Este resultado parece lógico ya que el grupo de trabajo, al ser formación de tipo interna, adapta el horario a las necesidades de los y las participantes.

Gráfico 63. Adecuación del horario según modalidad

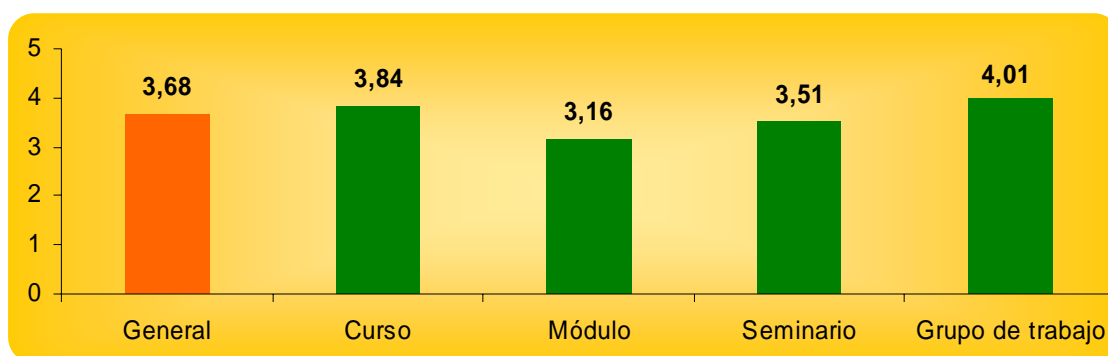


Tabla 64. Comparación de medias en la adecuación del horario según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		↑	•	•
	Módulo	↓		•	↓
	Seminario	•	•		↓
	Grupo de trabajo	•	↑	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

Des de la óptica de los **CAPs**, no se dan diferencias significativas entre las acciones formativas organizadas por uno u otro centro.

<sup>38</sup> Las diferencias son significativas, con una significación de 0,00.

## Calendario

La variable calendario es valorada por parte de los profesores y las profesoras participantes con una puntuación media de 3,82 sobre 5, esto es, se muestra una opinión satisfactoria hacia el mismo (gráfico 65); la desviación típica es de 1,10.

Sin embargo, la modalidad *grupo de trabajo* recibe una puntuación superior<sup>39</sup> a las modalidades *módulo* y *seminario* (tabla 66). Este resultado guarda relación con el hecho, ya mencionado anteriormente, de que los participantes en el grupo de trabajo cuentan con una mayor autonomía para organizar y planificar sus tareas, de este modo, pueden adaptar en mayor medida su calendario de formación a sus características y necesidades.

Gráfico 65. Satisfacción con del calendario según modalidad

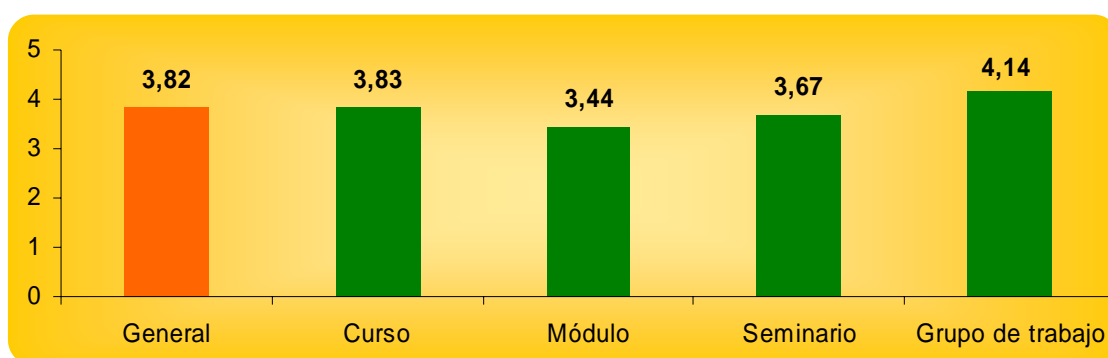


Tabla 66. Comparación de medias en la satisfacción con el calendario según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso	•	•	•	•
	Módulo	•	•	•	↓
	Seminario	•	•	•	↓
	Grupo de trabajo	•	↑	↑	•

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

No se detectan puntuaciones significativas<sup>40</sup> según **CAP** responsable de la acción formativa.

<sup>39</sup> La significación es de 0,00.

<sup>40</sup> La diferencia presenta una significación de 0,09.

## Instalaciones

Las instalaciones destinadas para cada acción formativa se consideran bastante adecuadas por los y las docentes que han asistido a ellas, siendo la puntuación media de 3,93, con una desviación típica de un punto (gráfico 67).

Aún así, las instalaciones han sido mejor valoradas en la modalidad *grupo de trabajo* que en las modalidades de *módulo* y *seminario*<sup>41</sup> (tabla 68). La modalidad *curso* ha obtenido puntuaciones ligeramente superiores a la puntuación media general.

Gráfico 67. Adecuación de las instalaciones según modalidad

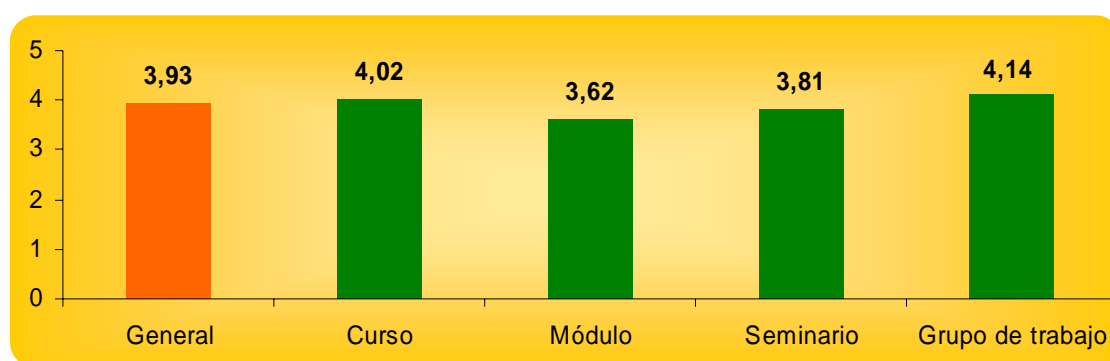


Tabla 68. Comparación de medias en la adecuación de las instalaciones según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	•	•
	Módulo	•		•	↓
	Seminario	•	•		↓
	Grupo de trabajo	•	↑	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>41</sup> La diferencia tiene una significación de 0,00.



El gráfico 69 muestra las valoraciones de las instalaciones según **CAPs**. En todos los casos se considera que las instalaciones son adecuadas. Pese a esto, se dan diferencias importantes<sup>42</sup> que se concretan del siguiente modo: los *CAPs* de *Pamplona*, *Tudela* y *Lekaroz* presentan puntuaciones superiores al *CAP Tafalla*, según la opinión del profesorado encuestado, estos *CAPs* han proporcionado instalaciones más idóneas que el centro de *Tafalla* (tabla 70). El *CAP Estella*, obtiene una puntuación intermedia, más próxima a la media general.

Gráfico 69. Adecuación de las instalaciones según CAP

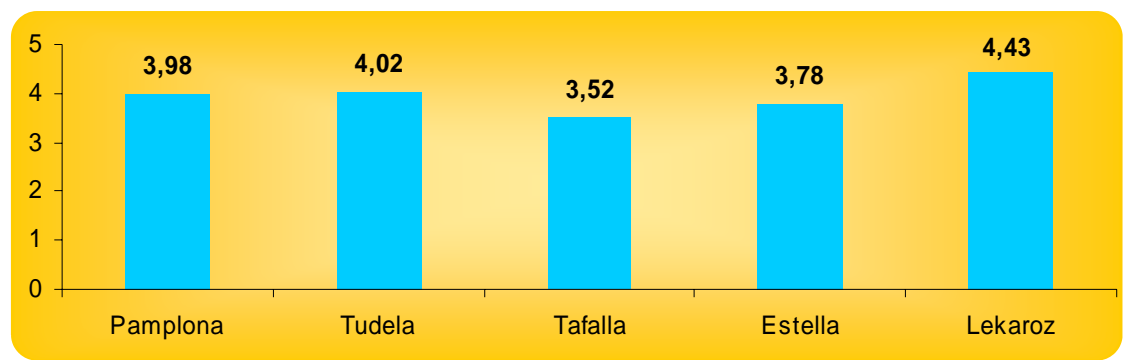


Tabla 70. Comparación de medias en la adecuación de las instalaciones según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	↑	•	•
	Tudela	•		↑	•	•
	Tafalla	↓	↓		•	↓
	Estella	•	•	•		•
	Lekaroz	•	•	↑	•	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>42</sup> La significación es de 0,00.

## Recursos disponibles

Desde una perspectiva general, los recursos disponibles en las diversas acciones formativas, han sido calificados de suficientes para lograr los objetivos de la formación, con una puntuación media de 3,83 sobre 5; la desviación típica es de 1,04 (gráfico 71).

La mayoría de **modalidades** han sido valoradas con puntuaciones muy semejantes a la media. No obstante, los recursos disponibles de la modalidad *curso* son valorados por encima del resto de modalidades, siendo su puntuación especialmente superior<sup>43</sup> a la modalidad *grupo de trabajo* (tabla 72). El *grupo de trabajo* registra la puntuación más baja, por debajo de la media.

Gráfico 71. Suficiencia de los recursos disponibles según modalidad

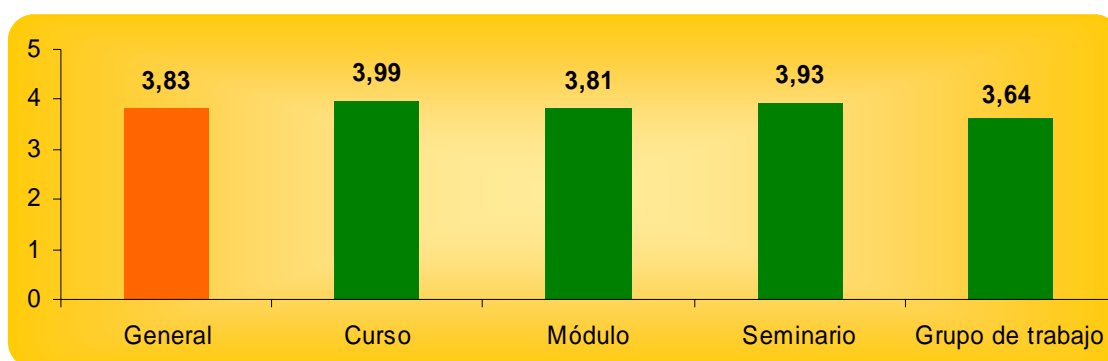


Tabla 72. Comparación de medias en la suficiencia de recursos disponibles según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	•	↑
	Módulo	•		•	•
	Seminario	•	•		•
	Grupo de trabajo	↓	•	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>43</sup> Esta diferencia de puntuaciones es significativa al nivel de 0,02.

Las puntuaciones a esta cuestión según CAP resultan muy dispares entre ellas (gráfico 73).

En este caso, las acciones formativas correspondientes al *CAP Lekaroz* se distinguen del resto de acciones, por ser las que obtienen una mejor puntuación sobre la suficiencia de los recursos disponibles (tabla 74). Estas diferencias son significativas<sup>44</sup> en todos los casos, excepto en la comparación entre el *CAP Lekaroz* y el *CAP Tudela*, ya que la diferencia entre ambos es mínima.

Gráfico 73. Suficiencia de los recursos disponibles según CAP

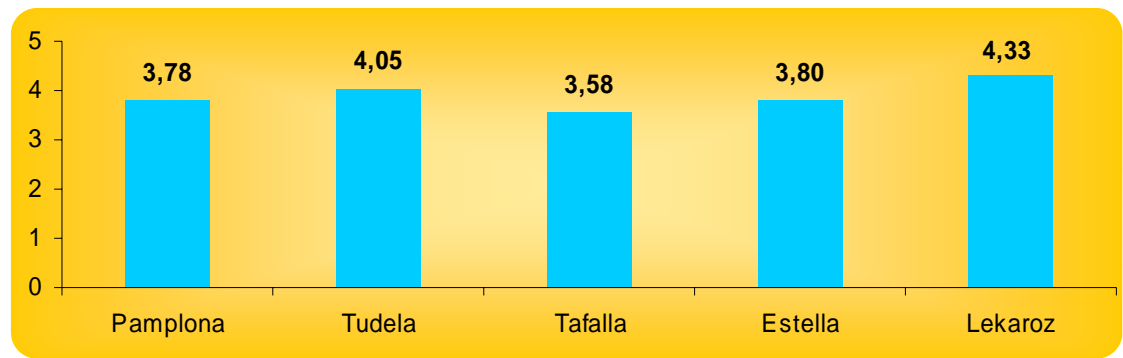


Tabla 74. Comparación de medias en la suficiencia de los recursos disponibles según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
	Tudela	•		•	•	•
	Tafalla	•	•		•	↓
	Estella	•	•	•		↓
	Lekaroz	↑	•	↑	↑	

- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>44</sup> La significación es de 0,00.

## 1.9. Clima

La variable clima tan sólo es analizada en el caso de la modalidad *grupo de trabajo*. Así, el gráfico 75 muestra las puntuaciones otorgadas por el profesorado a diferentes aspectos relacionados con el clima de dicha modalidad formativa.

En general, el clima es percibido por los/las docentes como altamente *favorecedor del aprendizaje*, con una media de 4,24 puntos sobre 5. Se expresa que la *cohesión del grupo es suficiente* (4,14) y la *participación de los diversos componentes del grupo es equilibrada* (4,24). Asimismo, se indica que el grupo tiene *capacidad para gestionar los conflictos* (4,23) y *funciona con autonomía* (4,35). En conclusión, esta modalidad formativa cuenta con un clima que facilita el aprendizaje y el desarrollo adecuado de las tareas establecidas en el seno del grupo.

En la línea de lo anterior, otros aspectos del grupo de trabajo analizados en este apartado del cuestionario, como son *la mejora de las relaciones en el centro educativo a partir del grupo de trabajo* o *la utilidad de los materiales elaborados por el grupo para otros/as docentes*, también son valorados de manera muy satisfactoria, con puntuaciones medias que superan en ambos casos los 4 puntos sobre 5. Este resultado es indicativo de la efectividad de este tipo de acciones formativas para estas 2 cuestiones, y demuestra que los grupos de trabajo pueden generar mejoras directas en el centro educativo de los/las participantes.

Finalmente, cabe decir que se hallan algunas diferencias entre las puntuaciones por CAPs<sup>45</sup>. De manera global, el CAP *Tudela* tiende a tener puntuaciones significativamente superiores al resto de los CAPs. La tabla 76 detalla en qué aspectos específicos y entre qué CAPs se detectan dichas diferencias<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Es necesario recordar que no se cuenta con ningún grupo de trabajo del CAP *Lekaroz*.

<sup>46</sup> La significación de todas las variables es de 0,00.

Gráfico 75. Características del clima según CAP

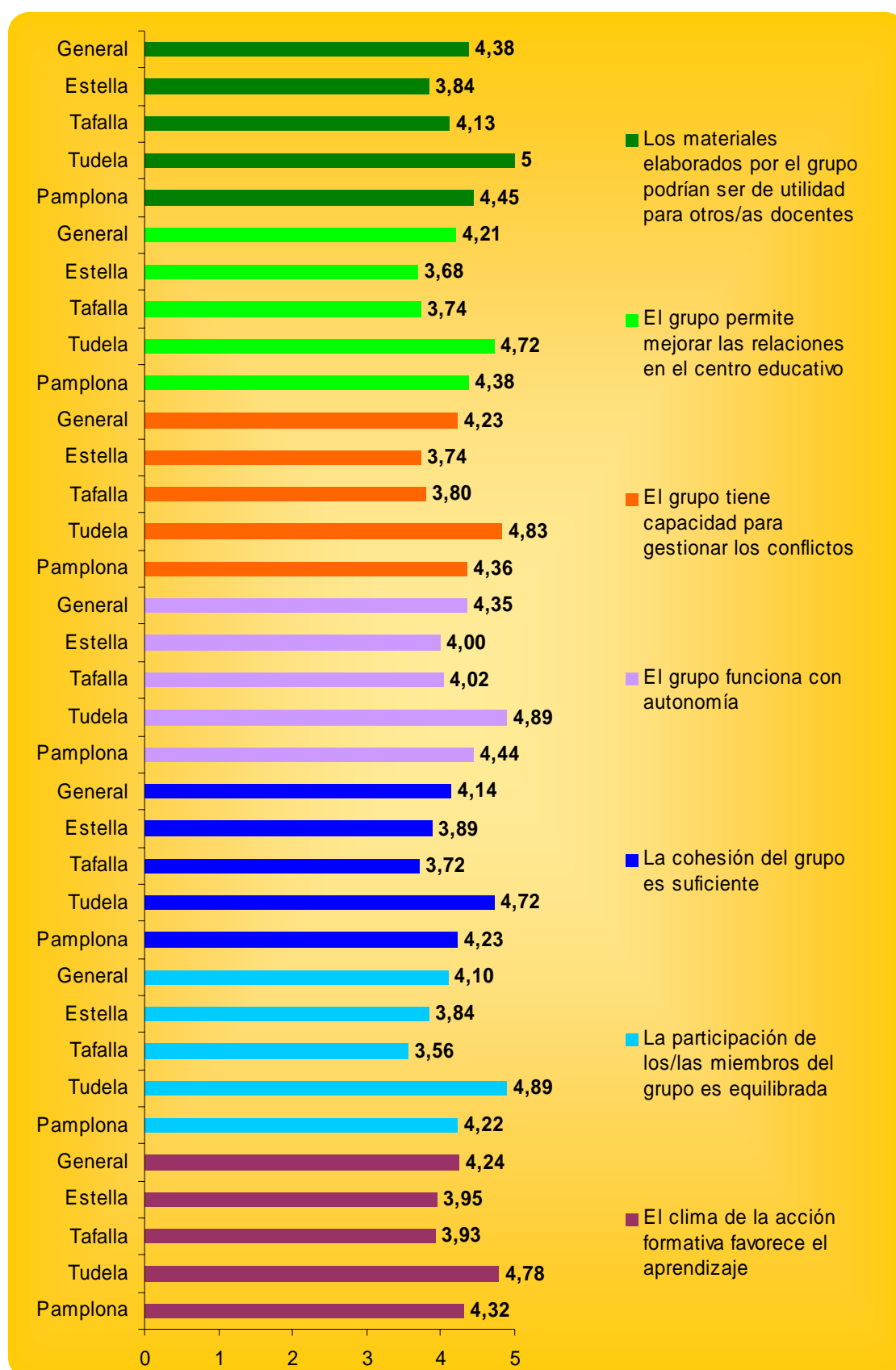


Tabla 76. Comparación de medias en las características del clima según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)			CAP (2)			
			Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella
Los materiales elaborados por el grupo podrían ser de utilidad para otros/as docentes	CAP (1)	Pamplona		↓	•	↑
		Tudela	↑		↑	↑
		Tafalla	•	↓		•
		Estella	↓	↓	•	
El grupo permite mejorar las relaciones en el centro educativo	CAP (1)	Pamplona		•	↑	↑
		Tudela	•		↑	↑
		Tafalla	↓	↓		•
		Estella	↓	↓	•	
El grupo tiene capacidad para gestionar los conflictos	CAP (1)	Pamplona		↓	↑	•
		Tudela	↑		↑	↑
		Tafalla	↓	↓		•
		Estella	•	↓	•	
El grupo funciona con autonomía	CAP (1)	Pamplona		↓	↑	•
		Tudela	↑		↑	↑
		Tafalla	↓	↓		•
		Estella	•	↓	•	
La cohesión del grupo es suficiente	CAP (1)	Pamplona		↓	↑	•
		Tudela	↑		↑	↑
		Tafalla	↓	↓		•
		Estella	•	↓	•	
La participación de los/as miembros del grupo es equilibrada	CAP (1)	Pamplona		↑	↑	•
		Tudela	↓		↑	↑
		Tafalla	↓	↓		•
		Estella	•	↓	•	
El clima de la acción formativa favorece el aprendizaje	CAP (1)	Pamplona		•	↑	•
		Tudela	•		↑	↑
		Tafalla	↓	↓		•
		Estella	•	↓	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

## 1.10. Valoración global de la acción formativa

### Cambios a partir de la acción formativa

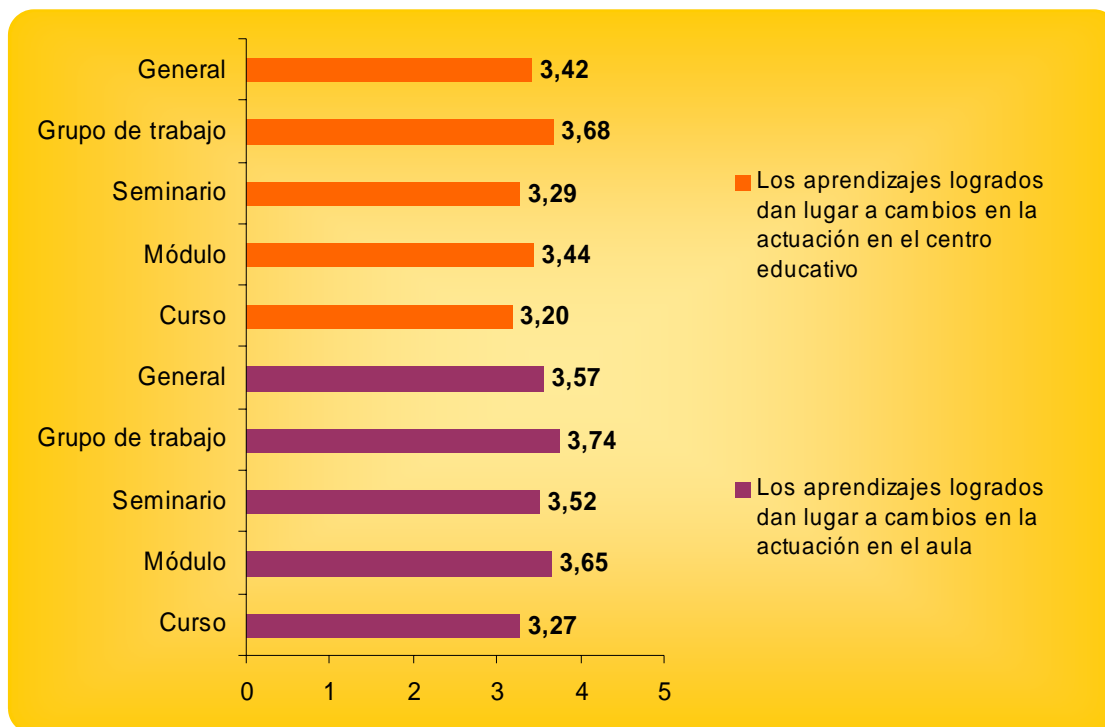
En general, el profesorado manifiesta claramente que *los aprendizajes logrados en la formación* pueden dar lugar a *cambios en la actuación profesional*, tanto en el aula, como en el centro educativo (gráfico 77).

Se detectan diferencias significativas<sup>47</sup> en las puntuaciones según modalidad formativa (tabla 78).

En primer lugar, los aprendizajes logrados en la modalidad *grupo de trabajo* pueden dar lugar a más cambios en la actuación en el centro que en las modalidades *curso* y *seminario*, mientras que el *módulo* presenta una puntuación intermedia.

En cuanto a la modalidad *grupo de trabajo*, presenta una puntuación más alta (más cambios en la actuación en el aula que en el *curso*) que el resto de modalidades, que obtienen puntuaciones similares a la puntuación media general.

Gráfico 77. Cambios a partir de la acción formativa según modalidad



<sup>47</sup> La significación es de 0,01 en "Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el centro educativo" y de 0,00 en "Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el aula".

Tabla 78. Comparación de medias en los cambios a partir de la acción formativa según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)			Modalidad (2)			
			Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el centro educativo	Modalidad (1)	Curso		•	•	↓
		Módulo	•		•	•
		Seminario	•	•		↓
		Grupo de trabajo	↑	•	↑	
Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el aula	Modalidad (1)	Curso		•	•	↓
		Módulo	•		•	•
		Seminario	•	•		•
		Grupo de trabajo	↑	•	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

Sin embargo, y analizando las dos variables según el **CAP** implicado, no se detectan diferencias significativas<sup>48</sup> entre ellos.

Partiendo de la hipótesis de si la *satisfacción con el logro de los objetivos* y el *interés por los contenidos* guardan relación con los *cambios previstos en la actuación en el aula*, ésta resulta comprobada, dando lugar a una relación significativa<sup>49</sup> directa y positiva, es decir, cuanto mayor satisfacción con el logro de los objetivos de la acción formativa, o bien, cuanto mayor interés por los contenidos, se dan mayores posibilidades de cambios en la actuación en el aula, y por lo tanto la acción formativa será más efectiva.

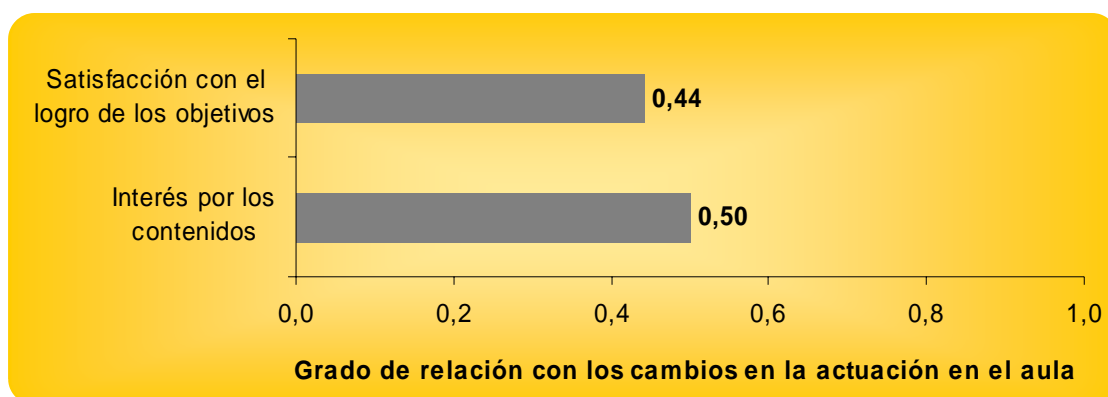
En el gráfico 79, se concretan los resultados sobre el grado de relación entre dichas variables. En ambos casos las relaciones son de grado medio, siendo superior la que se da entre el interés por los contenidos y los cambios en la actuación en el aula.

<sup>48</sup> La significación es de 0,05 en "Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el centro educativo" y de 0,96 en "Los aprendizajes logrados dan lugar a cambios en la actuación en el aula".

<sup>49</sup> En ambos casos la significación es de 0,00.



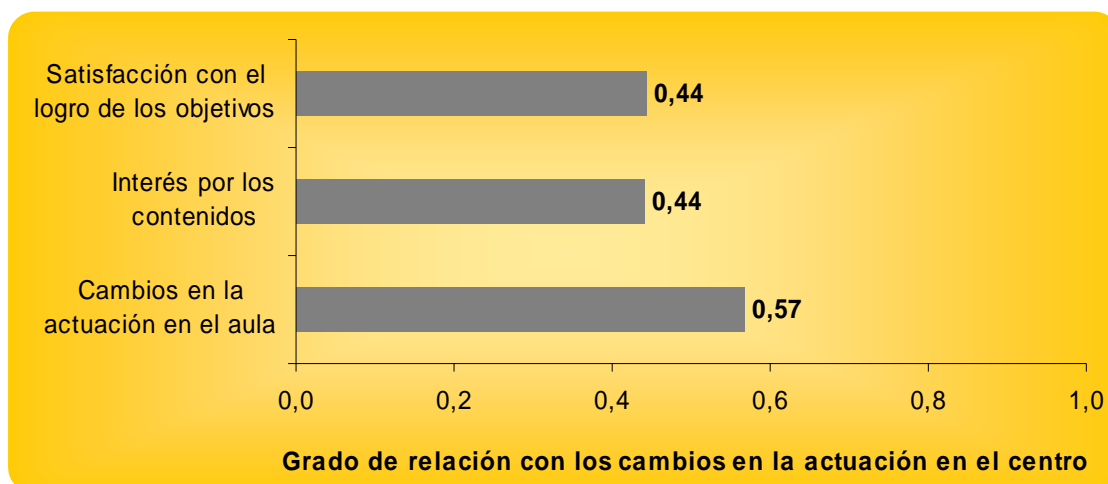
Gráfico 79. Relaciones con los cambios en la actuación en el aula.



Asimismo, se plantea la hipótesis de que existe relación entre la *satisfacción con el logro de los objetivos*, el *interés por los contenidos* y la *posibilidad de cambios en la actuación en el aula* con los *cambios previstos en la actuación en el centro*. En los tres casos, se comprueba que la hipótesis se cumple, de manera que las tres relaciones son estadísticamente significativas<sup>50</sup> y de tipo positivo, es decir, el incremento de una variable afecta al incremento de la otra.

El grado de relación que se da entre las variables se puede observar en el gráfico 80. La vinculación entre la posibilidad de *cambio en la actuación en el aula* y la *posibilidad de cambio en la actuación en el centro* es evidente y permite afirmar que las personas que prevén cambiar su actuación en el aula a partir de los aprendizajes logrados en la acción formativa, no desean realizar este tipo de cambios de manera aislada, sino que también prevén cambiar de algún modo su actuación en el centro, lo cual es muy valioso para el mismo.

Gráfico 80. Relaciones con los cambios en la actuación en el centro.



<sup>50</sup> La significación de las tres variables es de 0,00.

## Cumplimiento de las expectativas

En general, el cumplimiento de las expectativas con respecto a la acción formativa por parte de los y las docentes obtiene una puntuación de 3,64 sobre 5, con una desviación típica de 1,17 (gráfico 81). Este resultado es bastante positivo y evidencia que las acciones formativas dan respuesta a los intereses, motivaciones y necesidades depositadas en la formación desde el punto de vista del colectivo participante.

Aún así, se observan diferencias significativas<sup>51</sup> según la **modalidad** formativa: en las modalidades *curso* y *grupo de trabajo* las expectativas se han visto cumplidas en mayor medida que en la modalidad de *seminario* (tabla 82). El *módulo* obtiene una puntuación media igual a la puntuación media general.

Gráfico 81. Cumplimiento de las expectativas según modalidad

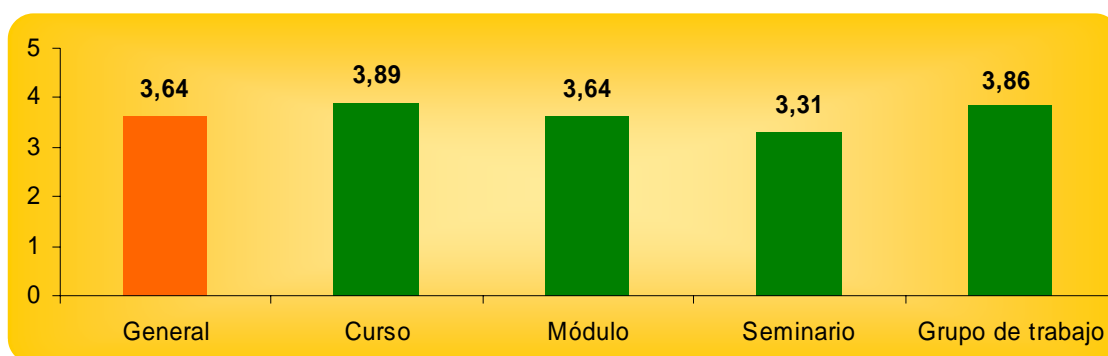


Tabla 82. Comparación de medias en el cumplimiento de las expectativas según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		•	↑	•
	Módulo	•		•	•
	Seminario	↓	•		↓
	Grupo de trabajo	•	•	↑	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

En relación a las puntuaciones según los diversos **CAPs**, no se han encontrado diferencias significativas<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> La significación es de 0,00.

<sup>52</sup> La significación es de 0,09.

## Satisfacción global

Desde una perspectiva más general, la satisfacción global manifestada por los y las participantes en la acción formativa, es elevada. La puntuación media es de 3,80 sobre 5, con una desviación típica de 1,08 (gráfico 83).

La comparación de resultados según modalidad formativa sigue la tendencia general que se observa en los resultados previos analizados. Aparecen diferencias importantes<sup>53</sup> entre las modalidades *curso* y *grupo de trabajo* con respecto a la modalidad *seminario*, a favor de las primeras (tabla 84). El *módulo* ha obtenido una puntuación más parecida a la puntuación media general. De todos modos, insistimos en que las distintas modalidades formativas son valoradas de manera muy positiva, con una puntuación que oscila entre 3,5 y 4 puntos sobre 5.

Gráfico 83. Satisfacción global según modalidad

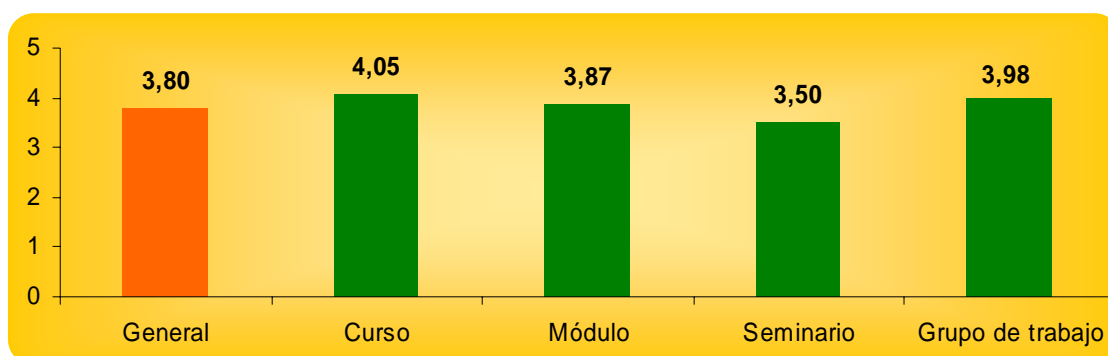


Tabla 84. Comparación de medias en la satisfacción global según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso	•	•	↑	•
	Módulo	•	•	•	•
	Seminario	↓	•	•	↓
	Grupo de trabajo	•	•	↑	•

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

<sup>53</sup> La significación es de 0,00.

Existen diferencias en la satisfacción global según el **CAP** responsable de la acción formativa (gráfico 85).

Las puntuaciones demuestran que el *CAP Lekaroz* resulta bastante mejor valorado que el resto de CAPs, cosa que se ha ido repitiendo a lo largo del análisis de los resultados del cuestionario de valoración de la acción formativa. Según las pruebas realizadas, este dato es estadísticamente significativo<sup>54</sup> en el caso de la comparación entre el *CAP Lekaroz* y el *CAP Pamplona* (tabla 86).

Gráfico 85. Satisfacción global según CAP

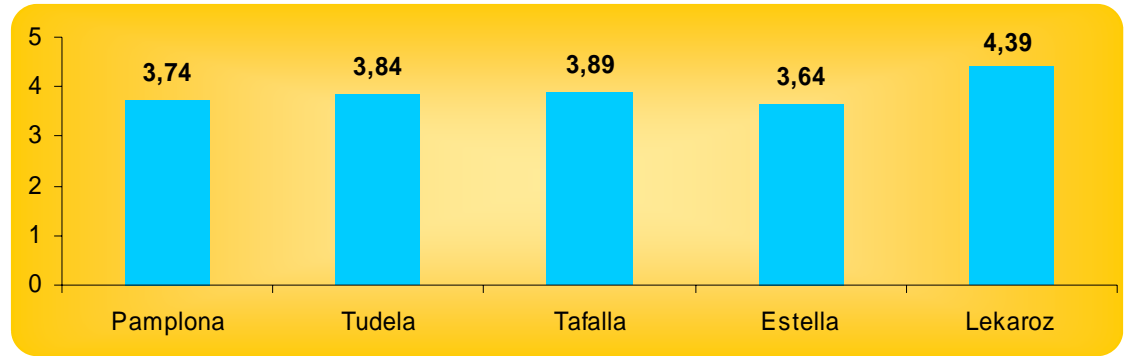


Tabla 86. Comparación de medias en la satisfacción global según CAP

Significación en la diferencia de medias (1-2)		CAP (2)				
		Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella	Lekaroz
CAP (1)	Pamplona		•	•	•	↓
	Tudela	•		•	•	•
	Tafalla	•	•		•	•
	Estella	•	•	•		•
	Lekaroz	↑	•	•	•	

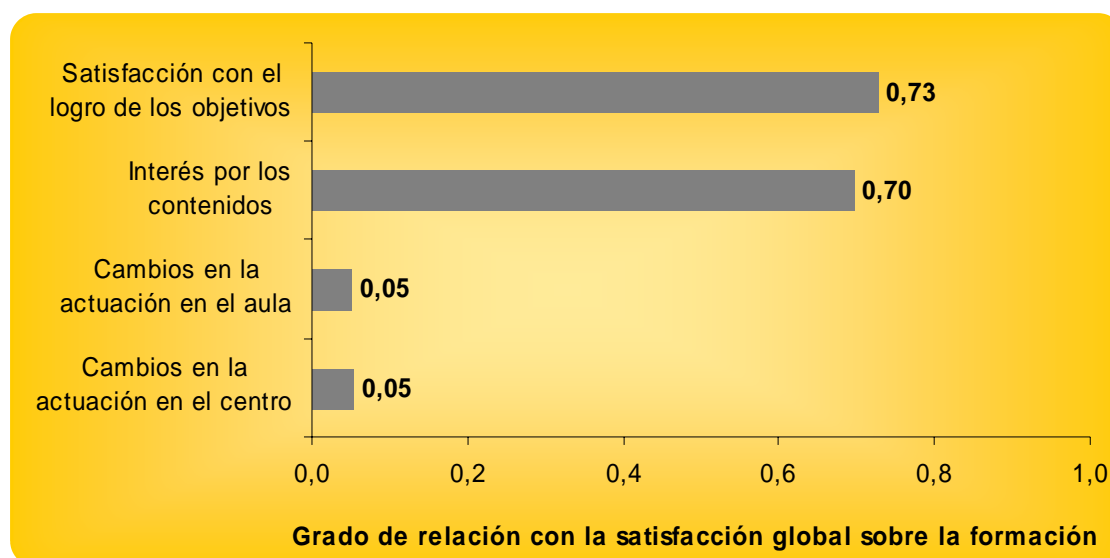
- Diferencia de medias no significativa
- ↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.
- ↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 inferior a la media del CAP 2.

<sup>54</sup> Las diferencias son significativas al 0,03.

Se realiza un análisis del grado de relación entre las variables *satisfacción con el logro de los objetivos*, *interés por los contenidos*, *previsión de cambios en el aula* y *previsión de cambios en el centro*, para el cual se obtiene un resultado positivo en todos los casos<sup>55</sup>: a mayor puntuación de estas variables, mayor puntuación en la valoración global sobre la formación.

El gráfico 87 contempla el grado de relación que se establece entre las variables estudiadas. Las variables que obtienen una relación más relevante con la satisfacción global de la formación son la *satisfacción con el logro de los objetivos formativos* y el *interés por los contenidos*. La vinculación entre la previsión de cambios en el aula o en el centro con la satisfacción global de la formación es menor; esto apunta a que no todo el profesorado valora (de manera global) la formación, teniendo en cuenta las posibilidades que se han dado para aplicarla igual en el aula o el centro.

Gráfico 87. Relaciones con la satisfacción global sobre la formación.



<sup>55</sup> La significación de las cuatro variables es de 0,00.

## Continuidad de la acción formativa

La importancia de la continuidad en las acciones formativas recibe puntuaciones altas para los y las encuestados/as. La puntuación es de 4,28 sobre 5, con una desviación típica de 0,96 (gráfico 88). Se cree que es importante que exista una continuidad de la acción al finalizarla y así poder seguir aprendiendo y mejorar la actividad diaria profesional.

Se observan algunas diferencias significativas<sup>56</sup> según el tipo de **modalidad** de la formación: en la modalidad de *curso* está presente un mayor deseo de seguir con la acción formativa, que en la modalidad de *módulo* (tabla 89).

Gráfico 88. Continuidad de la acción formativa según modalidad

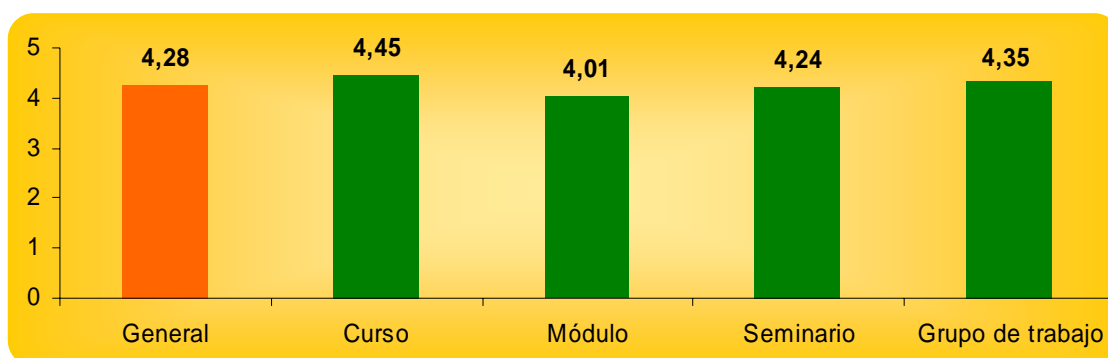


Tabla 89. Comparación de medias en la continuidad de la acción formativa según modalidad

Significación en la diferencia de medias (1-2)		Modalidad (2)			
		Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Modalidad (1)	Curso		↑	•	•
	Módulo	↓		•	•
	Seminario	•	•		•
	Grupo de trabajo	•	•	•	

• Diferencia de medias no significativa

↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 superior a la media de la modalidad 2.

↓ Diferencia de medias significativa, siendo la media de la modalidad 1 inferior a la media de la modalidad 2.

No se han detectado diferencias significativas<sup>57</sup> entre las puntuaciones por **CAPs**.

<sup>56</sup> La significación es de 0,02.

<sup>57</sup> La significación es de 0,16.

## Aspectos positivos y Propuestas de mejora

En este apartado se analizan los aspectos positivos y las diversas propuestas de mejora que los/as participantes han aportado en el cuestionario de satisfacción.

Durante la evaluación de la acción formativa, se pidió al profesorado que mencionasen, aquellos tres aspectos más positivos experimentados a lo largo de la formación. La respuesta fue de 905 valoraciones aportadas en total<sup>58</sup>. Para facilitar la comprensión y lectura de todas las respuestas, se han clasificado en 6 categorías distintas:

- Organización de la formación: aquellos aspectos relacionados con el formato de la formación, las instalaciones en las que se ha realizado, el horario, etc.
- Utilidad y aplicabilidad: los factores relativos a la posibilidad de utilizar los aprendizajes de la formación en el aula y/o centro.
- Clima de la formación: las opiniones vinculadas con el ambiente creado con los y las participantes de la formación, el tipo de participación de los/as asistentes, al vinculación entre los miembros,...
- Agente: valoraciones relacionadas con características del agente de la formación, como por ejemplo; el dominio de la materia por parte del formador o formadora, la capacidad del asesor/a para expresarse, el seguimiento del coordinador/a, etc.
- Contenidos y recursos: factores vinculados a la cantidad y/o calidad de los recursos ofrecidos al profesorado, la idoneidad de los contenidos tratados, etc.
- Metodología: aspectos relativos al tipo de metodología empleada, la presencia de innovación o no en el proceso formativo,...

El gráfico 90 presenta el porcentaje de aspectos positivos sugeridos por parte del profesorado, clasificados por las categorías anteriores.

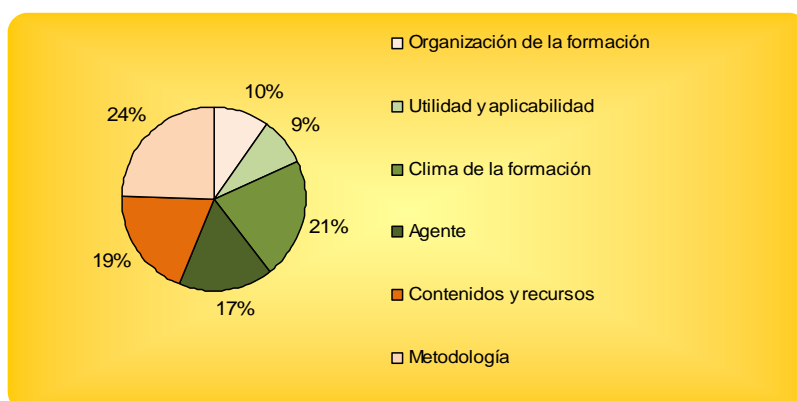
Observamos que la mayoría de los aspectos positivos se dan en la categoría de Metodología, con un 24% de las opiniones. Esto coincide con la satisfacción que mostrada por los y las participantes en los ítems cuantitativos ante los aspectos metodológicos de la formación. Asimismo, la utilidad y aplicabilidad de la formación presenta el menor porcentaje de factores positivos (9%), lo cual puede explicar que sea el aspecto más débil de las acciones formativas evaluadas.

En los diversos comentarios, las frases que más se repiten son: “Buen ambiente de las sesiones, relajado y favoreciendo la comunicación y el intercambio”; “Abrir nuevos cauces en la didáctica de aula”; “El formador, la dinámica, las experiencias previas de otros centros”, entre otras.

---

<sup>58</sup> Cabe destacar que no se cuenta con información del *CAP Lekaroz* sobre estas preguntas.

Gráfico 90: Porcentajes de los aspectos positivos sugeridos en general.



Se generan diferencias entre modalidades (tabla 91).

La categoría más valorada en la modalidad curso, es la de agente implicado. Asimismo, destaca que la utilidad y aplicabilidad tiene el menor porcentaje de opiniones. Esta representación de los factores es coherente con el diseño de la modalidad. El factor considerado como más importante para el profesorado que ha participado en el curso, es la impartición y transmisión de conocimientos a los/as participantes por parte del formador/a; no obstante, el curso no está diseñado para una inminente transferencia de la formación al aula o centro.

En el módulo la mayoría de las valoraciones positivas son sobre los contenidos tratados y los recursos ofrecidos en éste. La organización de la formación obtiene el menor porcentaje de aportaciones.

En cuanto al seminario, la organización de la formación vuelve a tener el menor porcentaje de respuestas, igual que en el módulo, por lo que, aunque se valora positivamente, hay otros elementos que los participantes destacan más. En este caso, la metodología es lo más valorado por parte del profesorado asistente.

Por último, en el grupo de trabajo el aspecto que se valora más es el clima creado en la formación. También se hacen aportaciones positivas sobre los agentes implicados, pero en menor medida que en el resto de casos.

Destaca que las observaciones cualitativas del profesorado son coherentes con los resultados cuantitativos y permiten profundizar y/o clarificar algunos aspectos.



Tabla 91. Porcentajes de los aspectos más positivos según modalidad

	Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Organización de la formación	9,94%	2,70%	6,12%	15,34%
Utilidad y aplicabilidad	8,70%	7,21%	7,14%	10,03%
Clima de la formación	18,01%	6,31%	18,71%	29,20%
Agente	24,84%	24,32%	21,09%	6,78%
Contenidos y recursos	18,63%	37,84%	18,71%	14,16%
Metodología	19,88%	21,62%	28,23%	24,48%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Analizando estos mismos aspectos según el centro implicado, se observa que las categorías que reciben un mayor número de comentarios positivos acostumbran a repetirse; éstas son: clima de la formación, metodología y contenidos y recursos. Se descubren, sin embargo, pequeñas diferencias en la categoría con más aportaciones según CAP del siguiente modo: en Pamplona y Tafalla se destaca el clima de la formación; en Tudela la metodología y en Estella el agente implicado en la formación (tabla 92).

Tabla 92. Porcentajes de los aspectos más positivos según CAPs

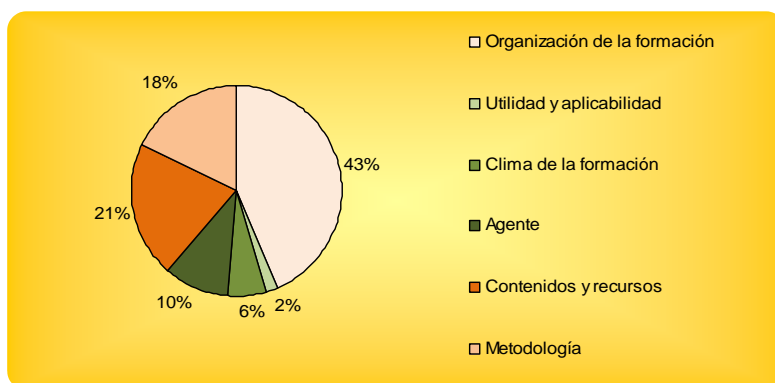
	Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella
Organización de la formación	12,71%	3,93%	9,91%	2,74%
Utilidad y aplicabilidad	8,84%	11,80%	4,50%	4,11%
Clima de la formación	23,20%	15,73%	26,13%	9,59%
Agente	14,92%	14,04%	18,92%	34,25%
Contenidos y recursos	18,23%	20,22%	16,22%	30,14%
Metodología	22,10%	34,27%	24,32%	19,18%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Del mismo modo que se pregunta a los/as asistentes de las diversas acciones formativas que mencionen los aspectos más positivos de la formación, también se les pide que indiquen aquellos factores con posibilidades de mejora. Se obtienen 502 propuestas sobre las distintas categorías.

En el gráfico 93 se refleja que la mayoría de las propuestas son sobre la Organización de la formación (43%). Se dan algunas propuestas para mejorar la metodología y los contenidos. En cambio, Utilidad y aplicabilidad obtiene muy pocas aportaciones.

Las propuestas más frecuentes que han sugerido los/as asistentes son: “Acortar la sesión teórica y aumentar la práctica”; “Tener unos objetivos claros y darlos a conocer”; “El horario: las sesiones de 4 horas son excesivamente largas, después de haber estado toda la mañana con los alumnos”, entre otras propuestas.

Gráfico 93: Porcentajes generales de los aspectos susceptibles de mejora en general.



El análisis de las propuestas según el tipo de modalidad revela que hay pocas diferencias entre las mismas (tabla 94).

Tan sólo cabe destacar que, aparte de las propuestas sobre la organización que predominan en todas las modalidades, los y las participantes de grupos de trabajo hacen aportaciones para mejorar el clima de la formación y el papel de los agentes implicados.

Tabla 94. Porcentajes de los aspectos susceptibles de mejora según modalidad

	Curso	Módulo	Seminario	Grupo de trabajo
Organización de la formación	44,94%	52,50%	47,62%	36,96%
Utilidad y aplicabilidad	4,49%	0,00%	2,12%	1,09%
Clima de la formación	0,00%	2,50%	2,65%	12,50%
Agente	2,25%	0,00%	9,52%	16,30%
Contenidos y recursos	24,72%	17,50%	18,52%	22,28%
Metodología	23,60%	27,50%	19,58%	10,87%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

De nuevo, y analizando los datos según el CAP involucrado, el mayor porcentaje de propuestas recibidas de cada centro es sobre la Organización de la formación (tabla 95).

Más allá de este dato, en el CAP Pamplona se realizan aportaciones sobre la Metodología de la formación y en Tudela, Tafalla y Estella sobre los contenidos y recursos.

Tabla 95. Porcentajes de los aspectos susceptibles de mejora según CAPs

	Pamplona	Tudela	Tafalla	Estella
Organización de la formación	41,16%	53,41%	46,67%	39,02%
Utilidad y aplicabilidad	1,52%	2,27%	2,22%	4,88%
Clima de la formación	6,40%	2,27%	6,67%	7,32%
Agente	11,59%	9,09%	2,22%	7,32%
Contenidos y recursos	19,21%	17,05%	33,33%	29,27%
Metodología	20,12%	15,91%	8,89%	12,20%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

