

## 2. Transferencia de la formación

A continuación se muestran los resultados sobre la fase de transferencia de la formación, es decir, la fase de aplicación de los aprendizajes adquiridos con la formación, al puesto de trabajo. Para la recogida de estos resultados se han utilizado dos tipos de instrumentos según la modalidad formativa: el cuestionario de transferencia de la formación –para cursos, módulos y seminarios- y el cuestionario de autoevaluación –para grupos de trabajo-. Sendos instrumentos abordan cuestiones similares, aunque con preguntas/items específicas adaptadas a las modalidades formativas que se pretenden evaluar; por este motivo, los resultados se presentan por separado.

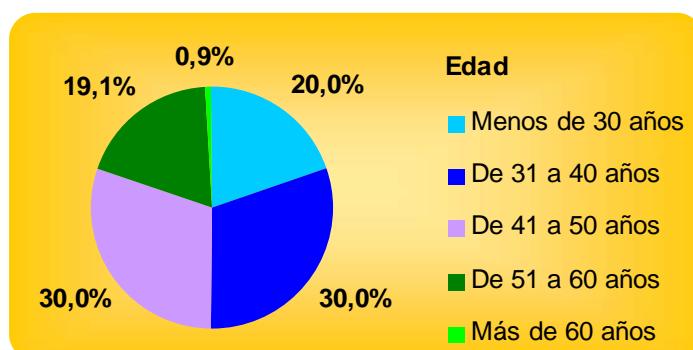
El cuestionario de transferencia fue respondido individualmente por los y las participantes en la formación, alrededor de dos meses después de finalizar la misma. Asimismo, el cuestionario de autoevaluación se cumplimentó de manera grupal, en una de las últimas sesiones de los grupos de trabajo.

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

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

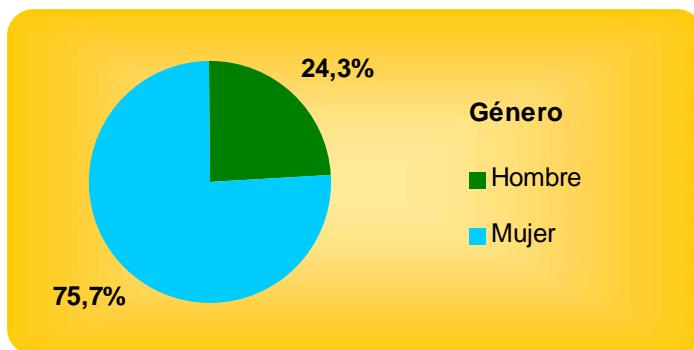
Al igual que sucedía con el cuestionario de satisfacción, el profesorado está repartido en grupos de edad muy heterogéneos, dándose una distribución equilibrada de la muestra entre los diferentes intervalos de edad planteados (ver gráfico 96). Se observa, sin embargo que hay muy pocos sujetos que superen los 60 años – 1 de cada 100 aprox.-, y que el 60% de la muestra tiene edades comprendidas entre los 31 y los 50 años, siendo éste el intervalo de edad que reúne a la mayoría del profesorado.

Gráfico 96. Edad



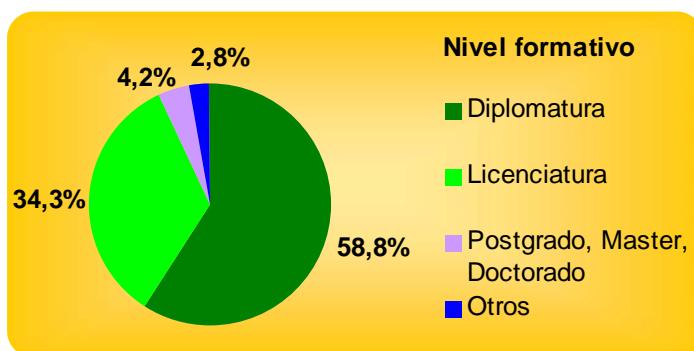
La mayoría del profesorado son mujeres y sólo una cuarta parte son hombres (gráfico 97). Este dato, que ya se observa en la muestra del cuestionario de satisfacción, es coherente con la tendencia general a la feminización del sector educativo.

Gráfico 97. Género



En cuanto al nivel formativo representado en el gráfico 98, más de la mitad del profesorado posee una licenciatura y más de un tercio ha obtenido una licenciatura. Sólo 4 de cada 100 maestros/as y profesores/as posee estudios de postgrado.

Gráfico 98. Nivel formativo



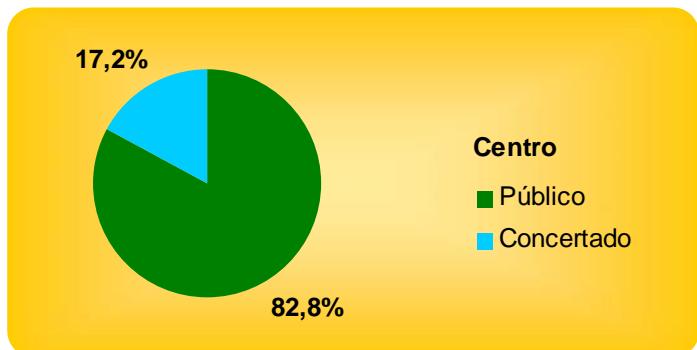
Aproximadamente un tercio del profesorado posee más de 6 años de experiencia, y el 40 % posee más de 16 años de experiencia. Ello indica que la mayoría de los profesores que han recibido formación cuentan con una amplia experiencia docente; por otro lado, un tercio del profesorado se halla al inicio de su vida profesional, con menos de 5 años de experiencia (gráfico 99).

Gráfico 99. Experiencia docente



La mayoría de profesores y profesoras, trabajan en centros públicos y solo el 17'2% trabajan en centros privados (gráfico 100).

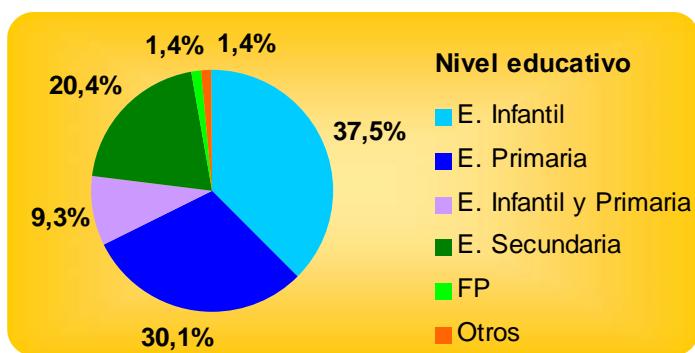
Gráfico 100. Tipo de centro



La muestra está integrada por una representación equilibrada de los diferentes niveles del sistema educativo (gráfico 101). Este perfil es muy parecido al que nos hemos encontrado anteriormente en el cuestionario de satisfacción.

La mayoría del profesorado se ubica en los niveles de educación infantil y primaria (77%), en secundaria se hallan el 20'4% de los profesores, y en FP solo el 1'4%. Estos resultados son muy similares a los obtenidos en el cuestionario de satisfacción, y muestran la escasa presencia de docentes pertenecientes al nivel educativo de Formación Profesional.

Gráfico 101. Nivel educativo

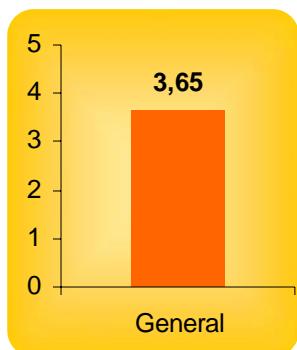


## 2.1.2. Aprendizajes logrados en la acción formativa

### Respuesta de la acción formativa a las necesidades de formación

La formación que el profesorado ha realizado ha respondido adecuadamente a sus necesidades, obteniendo una puntuación de 3'65 puntos sobre 5 (gráfico 102). Se observa una desviación típica alta (0'97), lo que indica que las respuestas de los docentes son muy diferentes entre sí.

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



No se han detectado diferencias significativas entre las diferentes modalidades de formación ni entre los cinco CAPs de Navarra en relación a la respuesta de la formación a las necesidades formativas del profesorado.

## Aprendizajes realizados en la acción formativa

El nivel de aprendizaje del profesorado tras la acción formativa es elevado, tanto en lo que se refiere a tipo de aprendizaje como al nivel o grado de aprendizaje alcanzado (ver tabla 103). Destacan los aprendizajes relacionados con la innovación (en el 83'37% de los casos), con la dinamización del aula (casi el 86%), con la didáctica sobre un área de conocimiento (83'18%) y los relacionados con la atención al alumno (80'75%). Los aprendizajes relacionados con la organización del centro educativo se dan en un porcentaje menor de profesorado, en un 58'41%. El grado de logro de los aprendizajes es alto en todos los casos, alcanzando valores en torno a los 3'5 puntos.

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

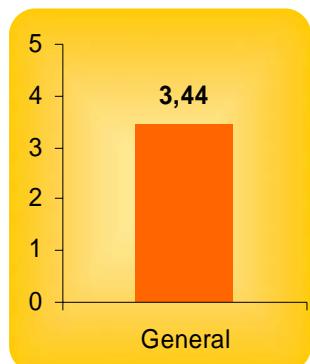
Aprendizajes	% de participantes	Grado de logro					
		0	1	2	3	4	5
Aprendizajes relacionados con la innovación	88,37%				• 3,54		
Aprendizajes relacionados con la didáctica sobre el área de conocimiento	83,18%				• 3,52		
Aprendizajes relacionados con nuevos contenidos del área de conocimiento	67,29%				• 3,38		
Aprendizajes relacionados con la organización del centro educativo	58,41%				• 3,26		
Aprendizajes relacionados con la manera de dinamizar el aula	85,92%				• 3,64		
Aprendizajes relacionados con la atención al alumnado	80,75%				• 3,59		
Aprendizajes relacionados con la visión sobre la profesión	67,14%				• 3,58		

Todas las variables presentan una desviación típica alta (entre el 0'88 y el 1'04) lo que indica una dispersión alta entre las respuestas de los profesores sobre los aprendizajes alcanzados. No se detectan diferencias significativas ni entre las diferentes modalidades de formación ni entre los diferentes CAPs de la comunidad foral.

## **Aprendizaje global logrado**

En el gráfico 104 observamos que el aprendizaje global alcanzado es alto (3'44 puntos), aunque se detecta mucha dispersión entre las respuestas de los profesores y profesoras, con una desviación típica del 0'95. Tampoco en este caso se detectan diferencias significativas entre modalidades ni entre CAPs.

Gráfico 104. Aprendizaje global logrado en la acción formativa.

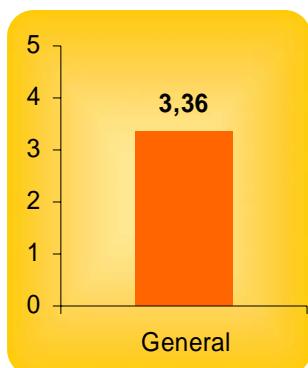


### 2.1.3. Aplicación de la formación en el puesto de trabajo

#### Incidencia positiva en el desarrollo personal

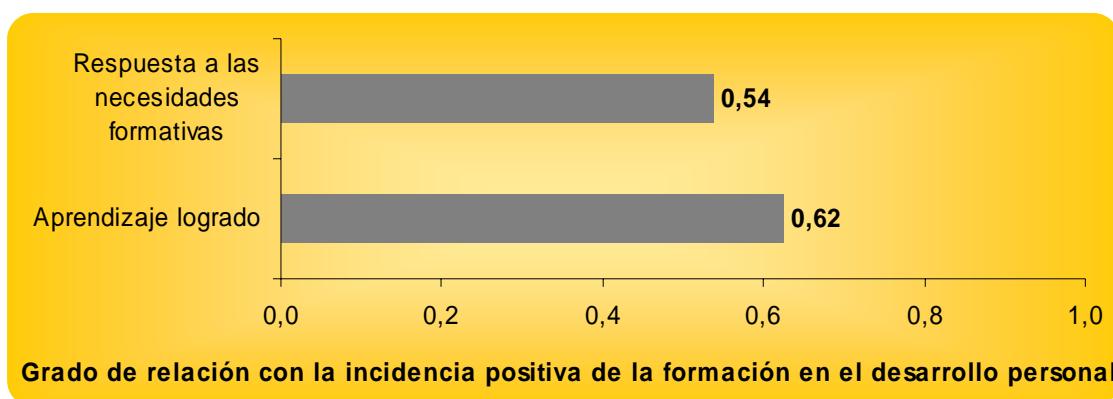
El profesorado considera que la formación realizada incide positivamente en su desarrollo personal (3'36 puntos), aunque la desviación típica registrada es alta. No se dan diferencias significativas por modalidad de formación ni por CAP (gráfico 105).

Gráfico 105. Incidencia positiva en el desarrollo personal.



Analizando la relación que se da entre el nivel de respuesta a las necesidades formativas y nivel de aprendizaje alcanzado por un lado, y la incidencia de la formación en el desarrollo personal por otro, se detecta que la relación es significativa<sup>59</sup> y positivamente elevada (gráfico 106). Así, la adecuación de la formación a las necesidades y el alto nivel de aprendizaje alcanzado, contribuye a que la formación incida positivamente en el desarrollo personal y profesional.

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

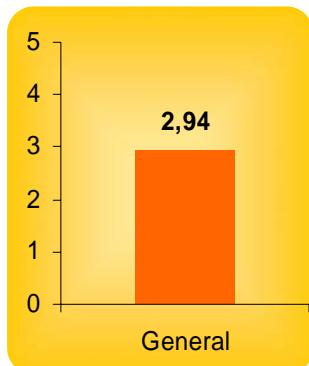


<sup>59</sup> La relación es significativa al 0,00

## Modificación de la actuación profesional

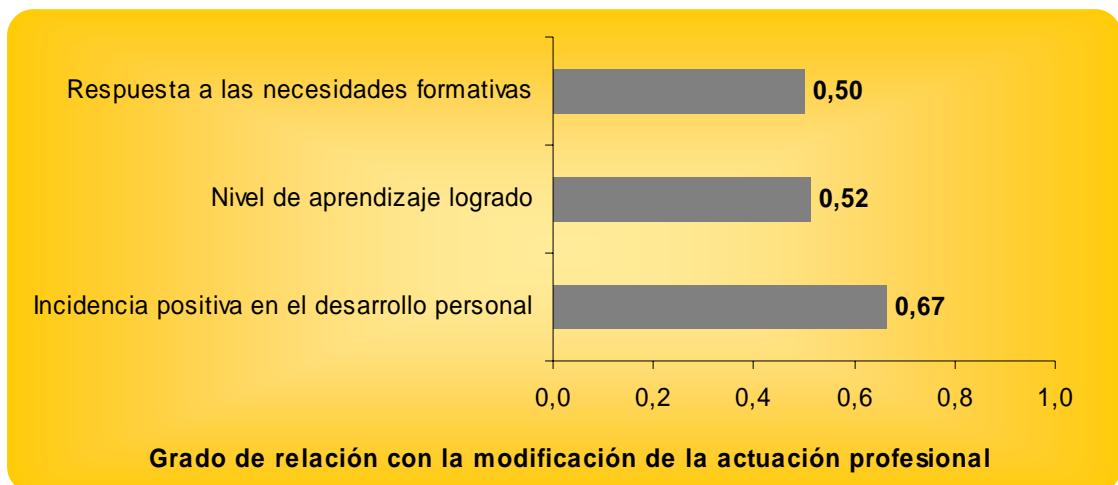
El profesorado considera que la formación ha modificado su actuación profesional en un grado medio: 2'94 puntos sobre 5. Se da una desviación típica muy alta, del 1'08, por lo que las respuestas son muy dispares entre sí (gráfico 107). Tampoco aquí se detectan diferencias significativas entre modalidades ni entre CAPs.

Gráfico 107. Modificación de la actuación profesional.



Como muestra el gráfico 108, el nivel de respuesta de la formación a las necesidades formativas, el nivel de aprendizaje alcanzado y especialmente la incidencia positiva de la formación en el desarrollo personal, se relacionan de forma significativa con la modificación de la actuación profesional gracias a la formación<sup>60</sup>. Asimismo, estas relaciones son positivas y bastante elevadas.

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



<sup>60</sup> La relación es significativa al 0,00

## Cambios en la actuación profesional

Entre los cambios que el profesorado ha introducido en su actuación profesional destacan la introducción de innovaciones en el aula, los cambios metodológicos en la dinamización del aula (ambos en aproximadamente el 77% de los participantes), los cambios en las estrategias para atender al alumnado (68'5%) y los cambios en la programación y en la visión de la profesión (ambos en torno al 63%); ver tabla 109. Los cambios que se dan en un porcentaje menor del profesorado son los nuevos contenidos en la programación (54'6%), seguido de lejos por los cambios organizativos en el centro (31'6%). Estos resultados sobre los cambios en la actuación profesional son coherentes con los resultados sobre los aprendizajes alcanzados: los ámbitos en los que el participante detecta más aprendizaje son aquellos en los que se producen más cambios en el puesto de trabajo. El grado de cambio es elevado en todos los casos, alcanzando valores en torno a los 3'25 puntos.

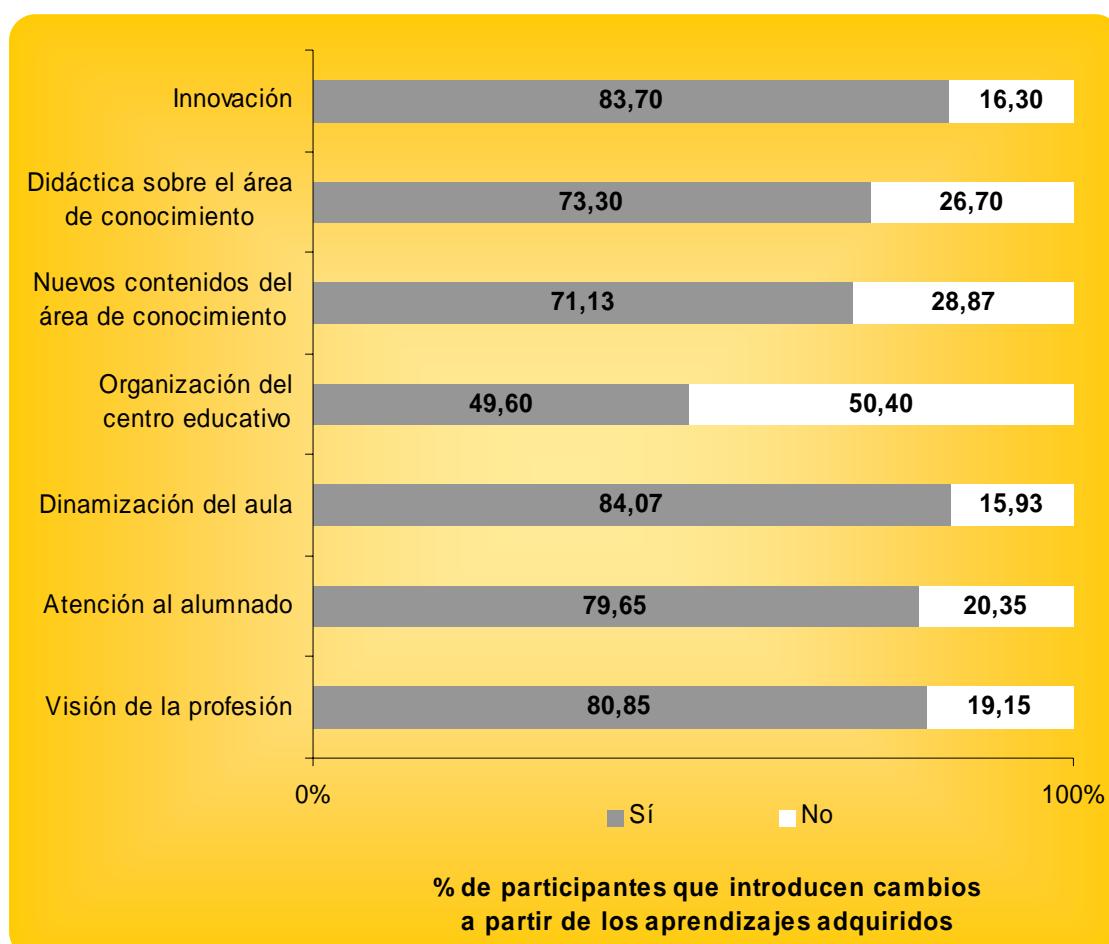
Tabla 109. Cambios en la actuación profesional de los/las participantes.

Cambios	% de participantes	Grado de cambio					
		0	1	2	3	4	5
Introducción de innovaciones en el aula	77,36%						• 3,33
Cambios metodológicos en la programación de mi área de conocimiento	63,89%						• 3,25
Introducción de nuevos contenidos en la programación de mi área de conocimiento	54,63%						• 3,25
Cambios organizativos en el centro educativo	31,65%						• 3,17
Cambios metodológicos en la manera de dinamizar el aula	76,85%						• 3,25
Cambios en las estrategias para atender al alumnado	68,52%						• 3,27
Cambios en mi visión sobre mi profesión	62,67%						• 3,27

La desviación típica es elevada en todas las variables, lo que confirma la tendencia detectada de una gran dispersión en las respuestas del profesorado. En los cambios en la actuación profesional tampoco se detectan diferencias significativas por modalidad de formación ni por CAP.

Analizando la relación existente entre los aprendizajes adquiridos y los cambios en la actuación profesional (ver gráfico 110), se observa que los profesionales que introducen más cambios son los que han realizado aprendizajes sobre dinamización en el aula o sobre innovación (en torno al 84% introduce cambios), seguidos de los que han aprendido estrategias sobre atención al alumnado y sobre visión de la profesión (en torno al 80%). Entre el profesorado que ha aprendido didáctica y nuevos contenidos, el porcentaje de los que aplica cambios es ligeramente inferior (sobre el 70% del profesorado). Destaca el caso de las personas que han aprendido sobre organización del centro educativo, ya que en la mitad de los casos este aprendizaje no se traduce en cambios en el puesto de trabajo. Se puede apuntar que la introducción de cambios organizativos es más compleja y no depende sólo del maestro o profesor, sino que afecta a más profesionales, motivo que explicaría el bajo porcentaje de aplicación identificado. En estos aspectos no se detectan diferencias significativas entre CAPs ni entre modalidades de formación.

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



Por otro lado, analizando la relación que se da entre los aprendizajes logrados y los cambios en la actuación profesional, se observan relaciones significativas en todos los casos<sup>61</sup> (gráfico 111). La relación es mayor en los aprendizajes sobre atención al alumnado, dinamización del aula y visión de la profesión, y menor en la organización del centro educativo. Como en las variables anteriores, no se detectan diferencias significativas entre modalidades ni entre CAPs.

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

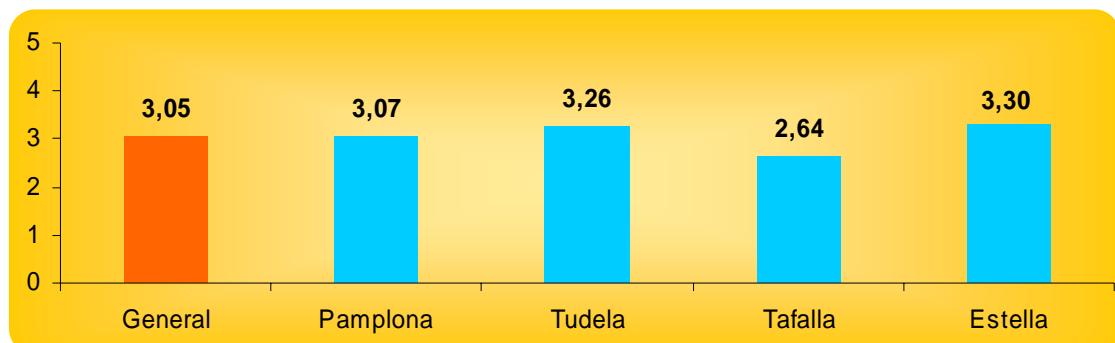


<sup>61</sup> La relación es significativa al 0,00

## Nivel de aplicación global de la formación

El profesorado de Navarra valora con una puntuación media -3'05 puntos- el nivel de aplicación global de la formación. Como se observa en el gráfico 112, el nivel de aplicación es más alto en el CAP de Estella (3'30 puntos) y más bajo en el CAP de Tafalla (2'64 puntos). La desviación típica en cada CAP sigue siendo alta, lo que indica una dispersión alta en la valoración del profesorado sobre el nivel de aplicación global de la formación.

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



Se detectan diferencias significativas entre CAPs con respecto al nivel de aplicación de la formación (significación de 0.02). Las diferencias detectadas son entre el CAP de Tudela y el CAP de Tafalla (ver tabla 113), siendo la puntuación media significativamente más alta en el primero.

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

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

• Diferencia de medias no significativa

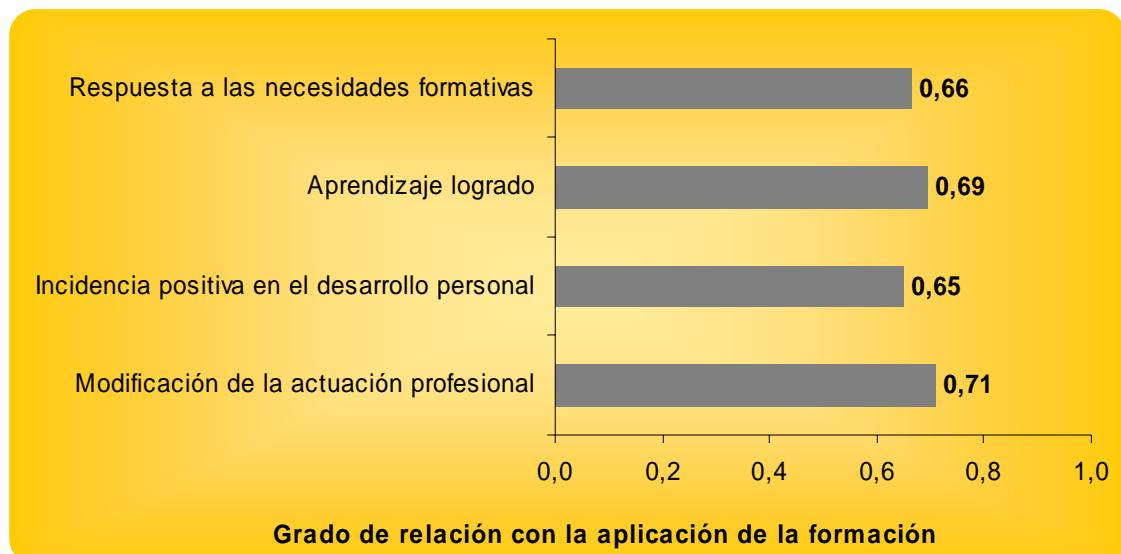
↑ Diferencia de medias significativa, siendo la media del CAP 1 superior a la media del CAP 2.

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

Sin embargo, no se han encontrado diferencias significativas en las puntuaciones entre **modalidades**.

Entre los aspectos relacionados significativamente<sup>62</sup> con la aplicación de la formación destacan, en este orden, el aprendizaje logrado, la respuesta a las necesidades formativas y la incidencia en el desarrollo profesional y la modificación de la actuación profesional (gráfico 114); así cuando estas variables tienen puntuaciones altas la aplicación de la formación es mayor. También las relaciones entre estas variables son positivas y bastante elevadas.

Gráfico 114. Aspectos relacionados con la aplicación de la formación



<sup>62</sup> La relación es significativa al 0'00.

#### **2.1.4. Estrategias de apoyo a la aplicación de la formación**

El profesorado de Navarra considera que los agentes de los que recibe más apoyo para la aplicación de la formación en su trabajo son la persona formadora en primer lugar y el asesor o asesora en segundo lugar (gráfico 115). Manifiestan que reciben menos apoyo de la dirección del centro y de la coordinación del ciclo o la jefatura del departamento. Las diferentes estrategias de apoyo son valoradas con puntuaciones similares para cada uno de los agentes. Destaca, en el caso de la persona formadora y del asesor o asesora, la aportación de documentación y recursos, estrategia que es valorada entre 0'25 y 0'5 puntos por encima del resto de estrategias.

Se observa que hay dos estrategias clave para la transferencia, como son el recibir orientaciones para aplicar la formación y el hacer un seguimiento de la aplicación de la formación. La dirección ofrece poco apoyo (2'57 y 2'61 puntos sobre 5 respectivamente). Esto destaca aún más si se compara con la valoración del apoyo recibido mediante estas estrategias por la coordinación de ciclo o jefatura de departamento y por el asesor o asesora (en torno a los 3 puntos). En cuanto a la introducción de cambios organizativos para aplicar la formación, el profesorado valora mejor el apoyo recibido por la dirección y la coordinación de ciclo (3 puntos)

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



Siguiendo la hipótesis de que puede haber diferencias significativas en las estrategias de apoyo a la formación por modalidad, se detectan diferencias significativas en la variable “aportación de documentación y recursos” por parte del asesor<sup>63</sup>. Los resultados de las pruebas muestran que en los cursos, el apoyo recibido por el asesor es superior que en los seminarios (ver gráfico 116 y tabla 117). Cabe señalar que la desviación típica es muy alta (entre 1'11 y 1'32), por lo que se deduce que las respuestas difieren entre sí en función de los contenidos de la formación o de otras variables del contexto.

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

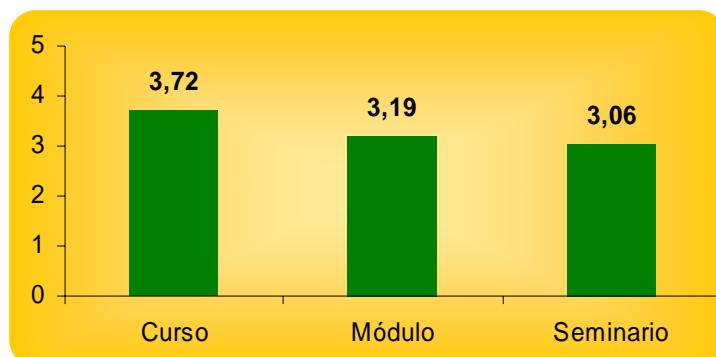


Tabla 117. Comparación de medias en el apoyo del/de la asesor/a en la aportación de documentación y recursos según modalidad

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.

También se observan diferencias significativas por CAP (gráfico 118)<sup>64</sup>. El apoyo recibido por la persona formadora mediante la aportación de documentación y recursos es mayor en los CAPs de Pamplona y Estella que en el CAP de Tafalla. Como en el caso anterior, la desviación típica es alta, con valores que van del 1'03 al 1'56, por lo que la variabilidad de la respuesta se puede atribuir a los aspectos mencionados, entre otros (tabla 119).

<sup>63</sup> Significación al 0'05.

<sup>64</sup> Significación al 0'01

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

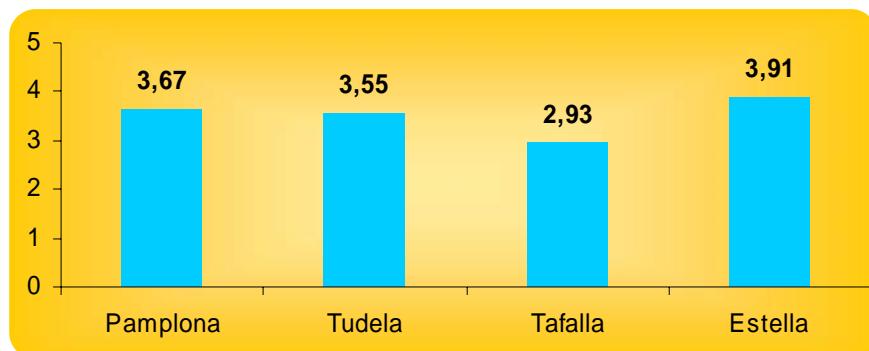


Tabla 119. Comparación de medias en apoyo del/de la formador/a en la aportación de documentación y recursos según CAP

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

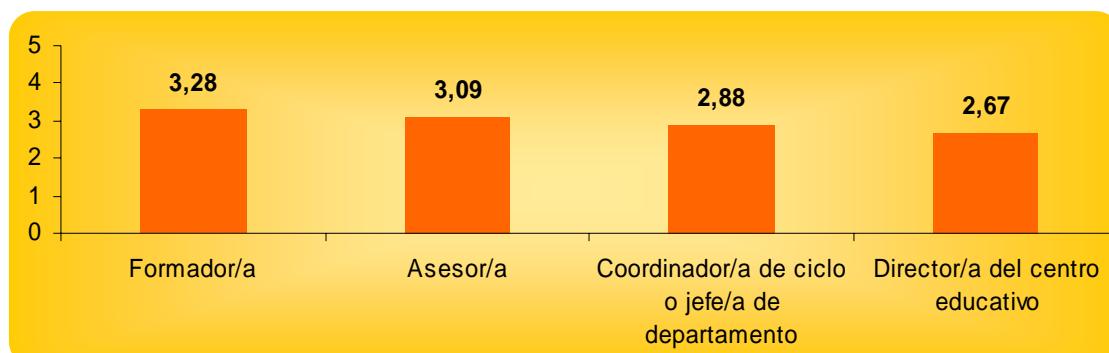
• Diferencia de medias no significativa

↑ 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.

El siguiente gráfico muestra los índices calculados a partir de la media de las puntuaciones de la valoración del apoyo recibido por parte de cada agente. Se observa claramente como el agente que ofrece más apoyo es el formador, seguido del asesor. La coordinación de ciclo /jefatura de departamento y la dirección obtienen índices notablemente más bajos en la valoración del apoyo que prestan para la aplicación de la formación. Como se ha indicado anteriormente, destaca la elevada desviación típica –en torno al 1'5-.

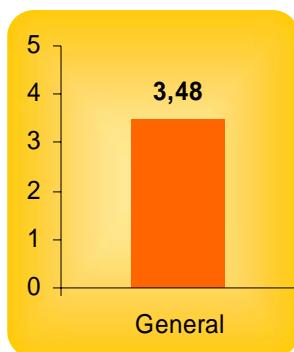
Gráfico 120. Índices de apoyo a la aplicación de la formación



En los índices calculados sobre el apoyo recibido para aplicar la formación, no se dan diferencias significativas ni por modalidad formativa ni por CAP.

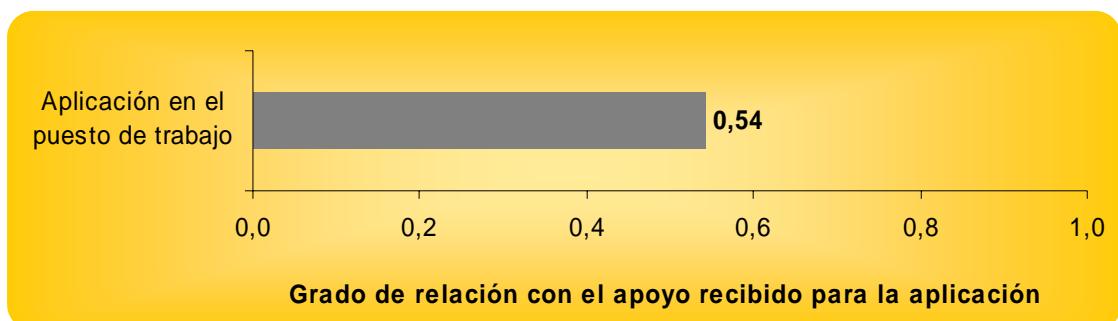
La valoración del apoyo global recibido por el profesorado para aplicar la formación es de 3'48 puntos sobre 5 (ver gráfico 121); se puede considerar que es una valoración positiva pero mejorable, ya que las estrategias de apoyo son la mejor garantía para que la formación sea efectiva y genere cambios en los centros educativos. En este ítem la desviación típica es elevada - 1'09-, y no se dan diferencias significativas por modalidad de formación ni por CAP.

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



Se detecta una relación significativa entre la aplicación de la formación en el propio puesto y el apoyo recibido por los diferentes agentes para ello<sup>65</sup>. Este resultado evidencia lo indicado arriba sobre la importancia de las estrategias de apoyo para que haya transferencia y para que la formación sea efectiva, y la conveniencia de dar más apoyo al profesorado para que aplique los aprendizajes realizados en la formación. La relación entre estas dos variables es elevada y de tipo positivo (ver gráfico 122).

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



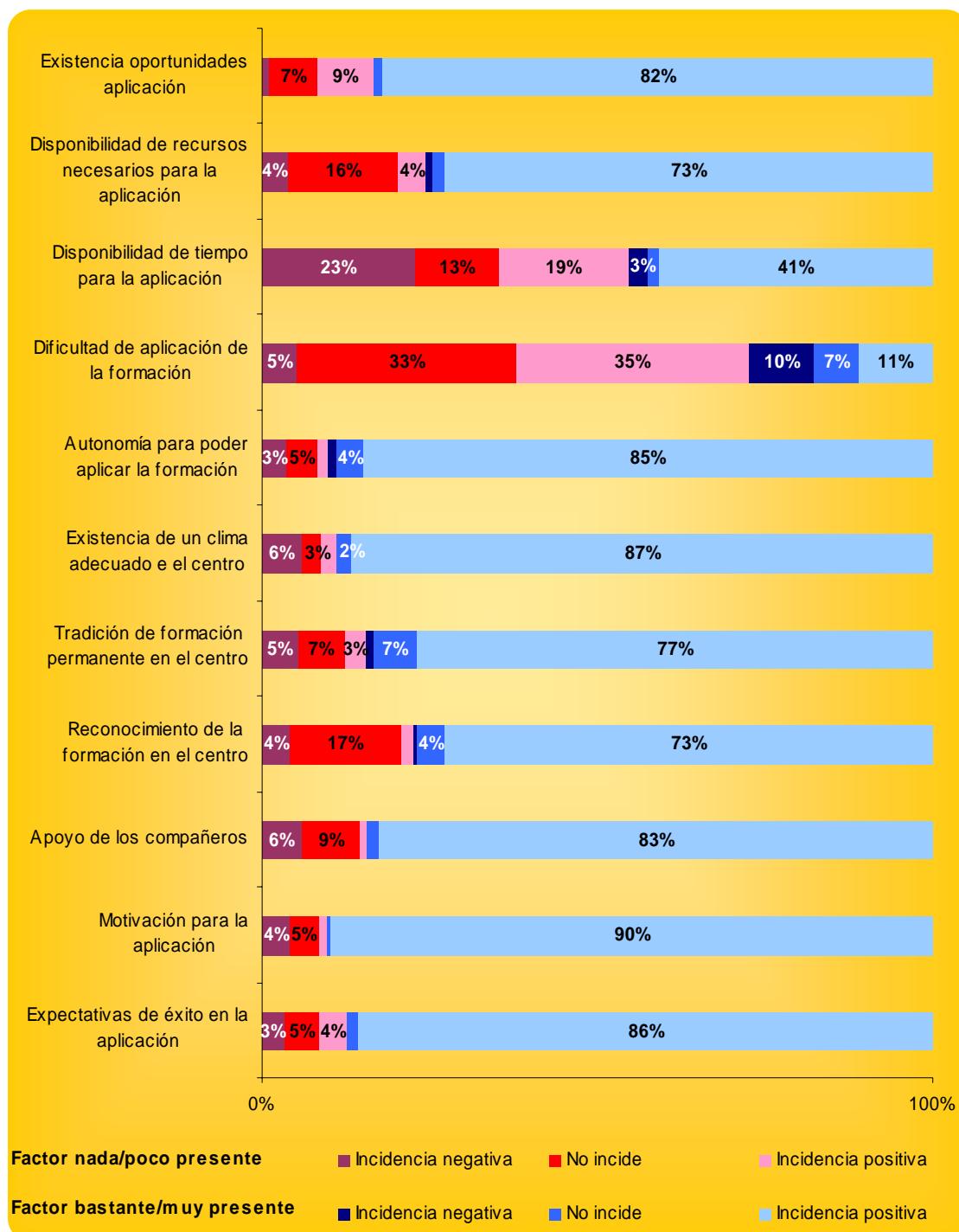
<sup>65</sup> La relación es significativa al 0,00

### **2.1.5. Factores que afectan la aplicación de la formación**

El análisis de los factores que inciden en la aplicación de la formación muestra, que estos tienen una incidencia positiva y están muy presentes en los contextos laborales del profesorado. En concreto, los factores más positivos y muy presentes son, por este orden:

- la motivación para la aplicación,
- la existencia de un clima adecuado en el centro,
- las expectativas de éxito en la aplicación,
- la autonomía para poder aplicar,
- el apoyo de los compañeros,
- la existencia de oportunidades de aplicación,
- la tradición de formación permanente en el centro,
- y la disponibilidad de recursos y el reconocimiento de la formación en el centro.

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



El único factor que el profesorado considera que está poco presente es la dificultad de aplicación de la formación (73%); sobre el sentido en que este factor incide, el profesorado está dividido: el 33% considera que no incide y el 35% considera que incide positivamente (gráfico 123). En cuanto a la disponibilidad de tiempo para la aplicación, el 55% del profesorado considera que está poco presente, es decir, que se dispone de poco tiempo para aplicar, y el 23% indica que esto incide negativamente.

Así, en los centros educativos de Navarra se da una alta presencia de factores que inciden positivamente en la aplicación de la formación, y que facilitan que el profesorado traduzca en su puesto de trabajo lo que ha aprendido, haciendo así que la formación sea útil y valiosa para los centros. Este dato contrasta con el resultado del nivel de aplicación, que se sitúa en una puntuación media de 3'05 sobre 5. Esta puntuación es positiva, pero con estas condiciones tan favorables debería ser aún mejor.

Sería interesante contrastar estos resultados con datos cualitativos, para verificar si realmente hay aplicación de la formación, y en qué áreas y espacios se da con más frecuencia.

## 2.1.6. Propuestas de mejora de la aplicabilidad

El profesorado de Navarra ha formulado una serie de propuestas para mejorar la aplicabilidad de la formación, unas 221 en total.

Después de analizar las diversas propuestas presentadas por el profesorado, según la modalidad, hemos visto que la mayoría de opiniones son personas que han asistido a los seminarios (aproximadamente tres cuartas partes del total). El curso ha sido la modalidad de la que menos propuestas, en cuanto a aplicación se refiere, hemos recibido.

En general, tanto en el curso como en el seminario, ha habido muchas aportaciones relacionadas con la organización de la formación -formato, diseño, calendario, tiempo dedicado-. Por ejemplo, se han recibido propuestas como: "Disponer de más tiempo"; "Mejora de adecuación de las aulas para la realización de las prácticas"; "Más distancia en el tiempo entre las fechas". También ha habido muchas opiniones de mejora relacionadas con la metodología empleada en las modalidades de módulo y seminario como son: "Es necesario que se aumenten el número de prácticas"; "Compartir experiencias".

Cabe destacar que, después de este tipo de valoraciones, la Utilidad y aplicabilidad tanto en el aula como en el centro, ha recibido bastantes aportaciones de mejora en las tres modalidades. Por ejemplo, "Propuestas más aplicables a la situación centro"; "Valoró que lo que se vea sea aplicable al aula".

También hemos analizado las diferencias entre las propuestas según el CAP implicado en la formación. Más de dos cuartas partes de las opiniones recibidas, corresponden al centro de atención al profesorado de Pamplona.

Es probable que el mayor número de factores a mejorar en el CAP Pamplona tenga que ver con el gran número de propuestas recibidas y el mayor porcentaje de instrumentos respondidos por parte de los/as asistentes de dicho centro en la evaluación de la formación.

El número de aportaciones recibidas está distribuido de manera muy similar entre todos los CAPs. La Organización de la formación es lo más propuesto como mejora para todos los centros, con opiniones como: "No estaría mal hacer el curso durante una hora"; "Módulo de mayor duración"; "Mejora de adecuación de las instalaciones"; o "Que el curso no sea tan concentrado".

No obstante, encontramos diferentes valoraciones según el CAP en relación a otras variables. Pamplona ha recibido más propuestas en Utilidad y aplicabilidad y en el tipo de Metodología que el resto de modalidades. Algunos ejemplos de estas propuestas son: "Proporcionar

diversas formas de aplicabilidad en el aula y el centro”; “Trabajar en grupo y puestas en común”; o “Más práctica con los alumnos”, entre otras. Del mismo modo, Tudela destaca también es recibir ideas de mejora en aspectos relacionados con los contenidos y recursos de la formación, y en la metodología.

Sería conveniente analizar cómo llevar a cabo estas propuestas de mejoras para así, de acuerdo a las opiniones aportadas, aumentar la satisfacción en la utilidad de la formación en el profesorado y la posterior aplicación de los aprendizajes adquiridos durante la formación.

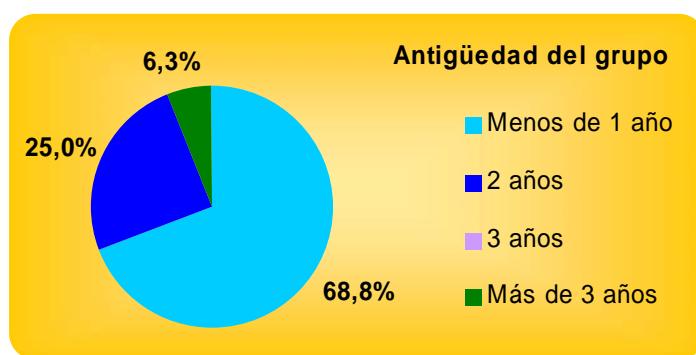
## 2.2. Transferencia de los grupos de trabajo

A continuación se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de autoevaluación en los grupos de trabajo.

### 2.2.1. Perfil del grupo de trabajo

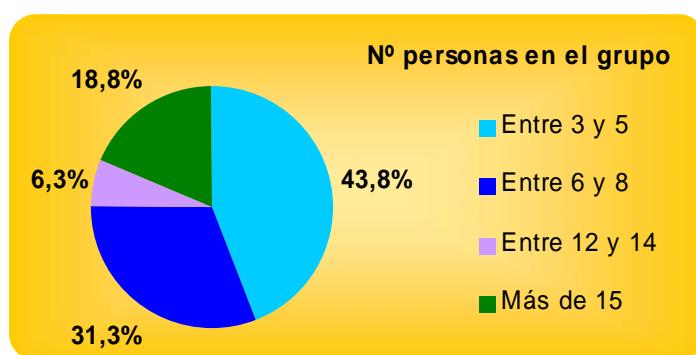
La mayoría de grupos de trabajo son de reciente creación, tienen entre un año (68,8%) y dos (25%) de antigüedad. El resto son grupos de trabajo estables con más de tres años de antigüedad (ver gráfico 124).

Gráfico 124. Antigüedad del grupo de trabajo



Los grupos de trabajo suelen ser grupos pequeños de entre 3 y 5 personas (43,5%) o de entre 6 y 8 personas (31,3%), según muestra el gráfico 125. Los grupos más numerosos se dan en un porcentaje menor. Los de más de 15 personas representan el 18,8% mientras que aquellos entre 12 y 14 personas son los menos representados (6,3%).

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

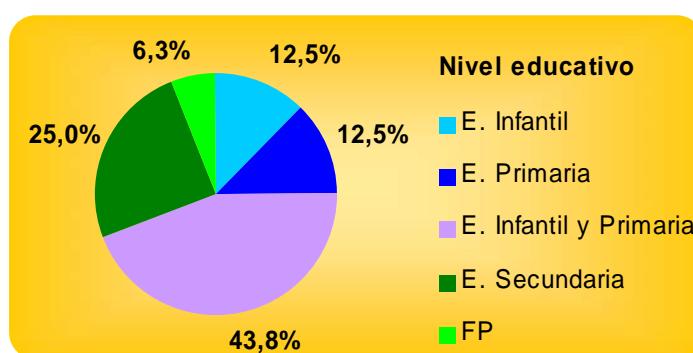


Todos los grupos de trabajo que han aplicado el instrumento de autoevaluación pertenecen a centros públicos.

Los grupos de trabajo más representados están compuestos por profesorado de las etapas de educación infantil y primaria (43%), seguido de aquellos grupos formados por profesorado de secundaria (25%). En segundo término encontramos aquellos grupos formados por exclusivamente por profesorado de educación infantil (12,5%) y educación primaria (12,5%). El profesorado de FP es el menos representado en los grupos de trabajo (6,3%).

Hay que tener en cuenta que a nivel global el profesorado de educación infantil y educación primaria representa casi el 70% del profesorado que ha participado en los grupos de trabajo (ver gráfico 126).

Gráfico x126. Nivel educativo



## 2.2.2. Aprendizajes logrados en la acción formativa

La mayoría de los objetivos de las acciones formativas se relacionan con innovaciones de mejora en el aula: mejoras en el rendimiento, introducción de nuevas metodologías, elaboración y aplicación de materiales (tabla 127). En un segundo término encontramos objetivos relacionados con el clima: resolución de conflictos, creación de espacios para el diálogo y la reflexión, participación de la comunidad escolar, etc. En tercer lugar, observamos la presencia de objetivos relacionados con la investigación educativa: elaboración de teorías, recapitulación de experiencias, búsqueda de información bibliográfica, etc. Finalmente, se encuentran una serie de objetivos vinculados con mejoras organizativas en el centro: funcionamiento de la biblioteca, organización del espacio y los recursos, etc.

Tabla 127. Tipología de objetivos en los grupos de trabajo

Tipología de objetivos	N	Porcentaje
Objetivos relacionados con la innovación en el aula	28	41,17%
Objetivos relacionados con el clima	19	27,94%
Objetivos relacionados con la investigación educativa	15	22,06%
Objetivos relacionados con la mejora del centro	6	8,82%

En general, todas las acciones formativas muestran un logro de objetivos alto o muy alto. Según el profesorado, factores como la motivación, la implicación y la participación influyen positivamente en la consecución de los objetivos según el profesorado. En los pocos casos en qué el logro resulta bajo o muy bajo se debe mayoritariamente a factores relacionados con la poca disponibilidad de tiempo. En algunos casos, estos objetivos con bajas puntuaciones están en proceso de consecución por eso reciben dichas puntuaciones.

A continuación se presenta una síntesis de los resultados por acción formativa, indicando el nivel de logro y la tipología de objetivos que se han trabajado (ver tabla 128).

Tabla 128. Síntesis de los resultados por acción formativa

CAP	Acción formativa	Nivel de logro	Innovación aula	Clima	Investigación	Organización centro
Pamplona	Comunicación familia-escuela	Alto –Muy alto		●		
	Convivencia, del IES Sierra de Leyre	Alto		●		
	Edición avanzada de vídeo digital	Alto – Muy alto	●	●		
	El plan energético del centro	Bajo- Alto	●	●		●
	Formación para realizar las programaciones generales y unidades didácticas según el modelo de gestión de calidad	Alto – Muy alto	●	●		
	Grupo de trabajo IES Zizur	Alto	●			
	Irristakesa eskolan (patinaje en la escuela)	Bajo	●		●	
	Proyectos	Muy alto			●	
	Seminario de tutoría	Alto <sup>66</sup>	-	-	-	-
Tudela	Recursos para N.E.E	Alto			●	
	Lectura comprensiva "Arcadia"	Muy alto	●			
Tafalla	Elaboración y producción de textos escritos en ed. infantil y primaria	Alto- Muy alto	●	●	●	
	Experiencias didácticas en la biblioteca escolar	Bajo-Alto				●
	Planificación de la matemática: programación y secuenciación de contenidos matemáticos	Alto	●			
Estella	Grupo de trabajo educación física	- <sup>67</sup>	●			
	Observación de las propuestas de juego heurístico	Alto	●	●		

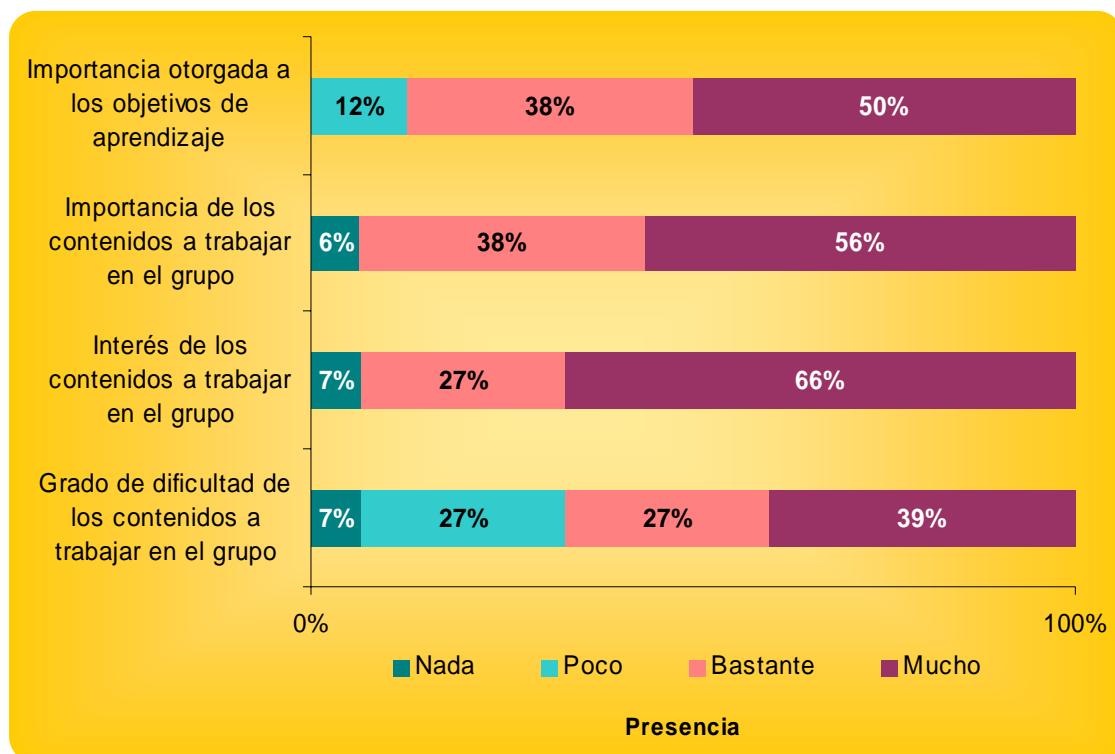
<sup>66</sup> No se han detallado los objetivos del grupo de trabajo.

<sup>67</sup> No se ha indicado la valoración de la consecución de los objetivos.

### 2.2.3. Funcionamiento del grupo de trabajo

La mayoría de factores referidos a la planificación de la acción formativa están bastante o muy presentes en todos los casos. El factor clave que tiene mayor presencia en la planificación de los grupos de trabajo es el interés de los contenidos; el 66% del profesorado de los grupos de trabajo lo valora con la opción “mucha presencia” (gráfico 129). El resto del profesorado considera que está bastante presente (27%) mientras que el resto considera que no está presente (7%).

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

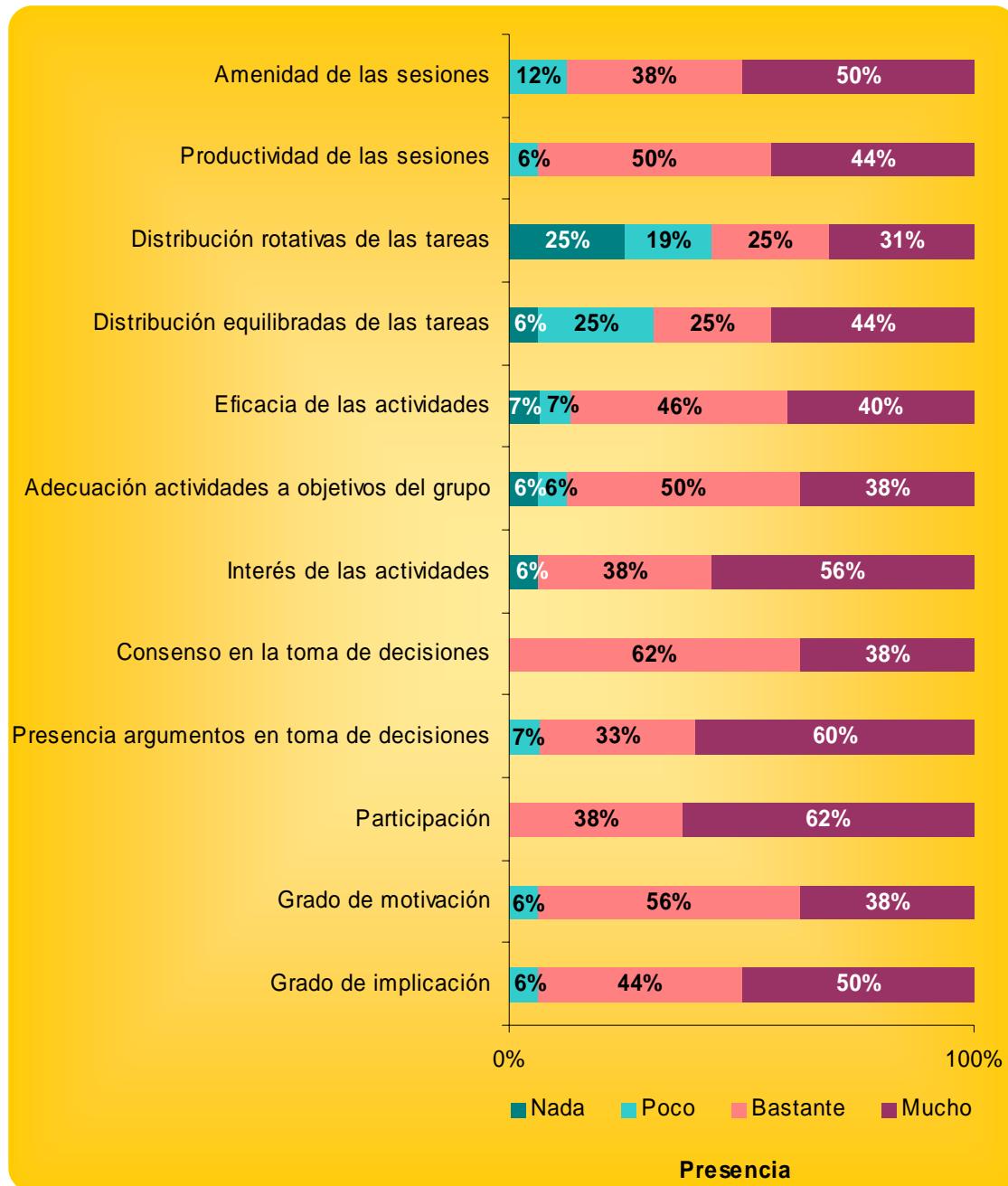


El segundo factor clave en la planificación es la importancia de los contenidos. Este factor está claramente relacionado con el anterior ya que ambos hacen referencia a los contenidos a trabajar. La mayoría considera que está muy presente o bastante presente (94%). El resto considera que no está nada presente (6%).

El tercer factor más valorado es la importancia otorgada a los objetivos. El 88% del profesorado considera que está bastante o muy presente en la planificación, sólo el 12% considera que está poco presente. A pesar de no ser el factor más valorado, lo cierto es que todos los grupos han indicado un grado mínimo de presencia del mismo; ningún grupo ha señalado que no tenga “nada” de presencia en la planificación.

Finalmente, el grado de dificultad de los contenidos es el factor que tiene una menor presencia en el proceso de planificación. El 39% indica que está muy presente, seguido de aquellos que con el mismo porcentaje (27%) consideran que está bastante o poco presente. El resto considera que este factor no tiene presencia.

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



Los factores con mayor presencia en el desarrollo de las sesiones son en primer lugar la participación y, en segundo lugar, el consenso en la toma de decisiones (ver gráfico 130). La participación se revela como el factor más presente; el 62% considera que está muy presente y el 38% considera que está bastante presente. El consenso en la toma de decisiones, por otro

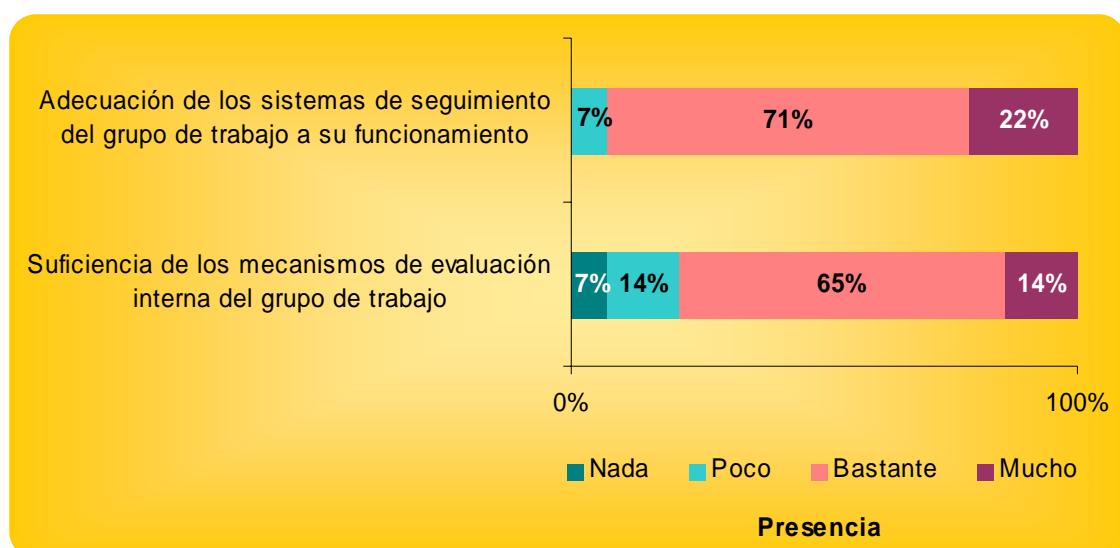
lado, está bastante presente para el 38% del profesorado y muy presente para el 62% restante. Estos dos factores son los únicos que no han sido valorados con las opciones poco o nada presente, es decir, se dan en todos los grupos de trabajo con una presencia significativa.

Otro factor muy destacado es la presencia de argumentos en la toma de decisiones, que está claramente relacionado con los factores anteriores (participación y consenso). El 60% considera que este factor está muy presente, junto al 33% que considera que está bastante presente. El resto considera que está poco presente. En mayor o menor presencia es un factor que también se da en todos los grupos de trabajo.

Seguidamente encontramos un grupo de factores que están bastante o muy presentes en el 90% de los casos, a saber: el interés de las actividades, el grado de implicación, la productividad, la amenidad de las sesiones, la eficacia de las sesiones, el grado de motivación y la adecuación de las actividades a los objetivos. Finalmente, encontramos los factores referidos a la distribución equilibrada y rotativa de las tareas. Estos son los factores con una menor presencia. El 44% considera que no hay o hay poca rotación en la distribución de las tareas y asimismo, el 31% considera que hay poco o ningún equilibrio en la distribución de las mismas.

En general, los grupos de trabajo valoran positivamente los factores relacionados con la participación y la toma de decisiones, pero consideran que el trabajo en el grupo se da de forma desigual entre sus miembros.

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



La adecuación de los sistemas de seguimiento suele estar bastante presente (71%) según la mayoría del profesorado. El resto considera que está muy presente (22%) o poco presente (7%). El hecho de que ningún grupo haya señalado la opción “nada presente”, indica que todos los grupos tienen instaurado un sistema de seguimiento. Pero como vemos en el siguiente factor, no todos los grupos consideran que los sistemas de evaluación empleados sean suficientes para valorar el logro de objetivos. El 65% cree que hay bastante presencia de los mecanismos de evaluación y el 14% considera que la presencia es mucha. Sólo el 14% indica que es poca y el 7% restante manifiesta que no hay presencia de evaluación (gráfico 131).

Los factores relacionados con el seguimiento y evaluación del grupo de trabajo aportan resultados interesantes; son los que obtienen una menor presencia, hecho que indica la necesidad de reforzar estos aspectos.

Los grupos de trabajo han destacado los aspectos que consideran prioritarios para la mejora de su funcionamiento. Los resultados muestran que el aspecto más importante a alcanzar por los grupos es la productividad de las sesiones. De los catorce grupos que han contestado la pregunta seis hacen referencia a este aspecto. Seguidamente se hace referencia a aspectos relacionados con el desarrollo de las sesiones al respecto de la actitud de los participantes (motivación, implicación, participación) y del proceso de la toma de decisiones (grado de consenso y presencia de argumentos). Por otro lado, también se destacan factores referidos a la planificación como la importancia otorgada a los objetivos y la importancia e interés de los contenidos.

Destaca en los resultados el hecho que no se da demasiada importancia a la evaluación y a los sistemas de seguimiento. A pesar de que los resultados, como hemos comentado, indican cierta presencia de estos factores, parece necesario aumentar la presencia y sistematización de los mismos.

Lo mismo sucede con los factores referidos a la distribución de las tareas. Los participantes en algunos grupos manifiestan desequilibrio en la carga de trabajo así como una ausencia de rotación de las tareas. Parece ser que estos aspectos no son visualizados como prioritarios por los grupos a pesar de su relación con la mejora de la productividad (ver tabla 132).

Tabla 132. Factores de funcionamiento a alcanzar

Factores prioritarios	N
Productividad de las sesiones	6
Importancia otorgada a los objetivos de aprendizaje	4
Grado de implicación	4
Grado de motivación	4
Participación	3
Grado de consenso en la toma de decisiones	3
Presencia de argumentos en la toma de decisiones	3
Importancia de los contenidos a trabajar	3
Interés de los contenidos a trabajar por parte del grupo	3
Adecuación de las actividades a los objetivos del grupo	2
Grado de dificultad de los contenidos a trabajar en el grupo	2
Amenidad de las sesiones	1
Eficacia de las actividades	1
Adecuación de los sistemas de seguimiento del grupo de trabajo	1
Suficiencia de los mecanismos de evaluación interna	1
Distribución rotativa de las tareas	1
Distribución equilibrada de las tareas	0

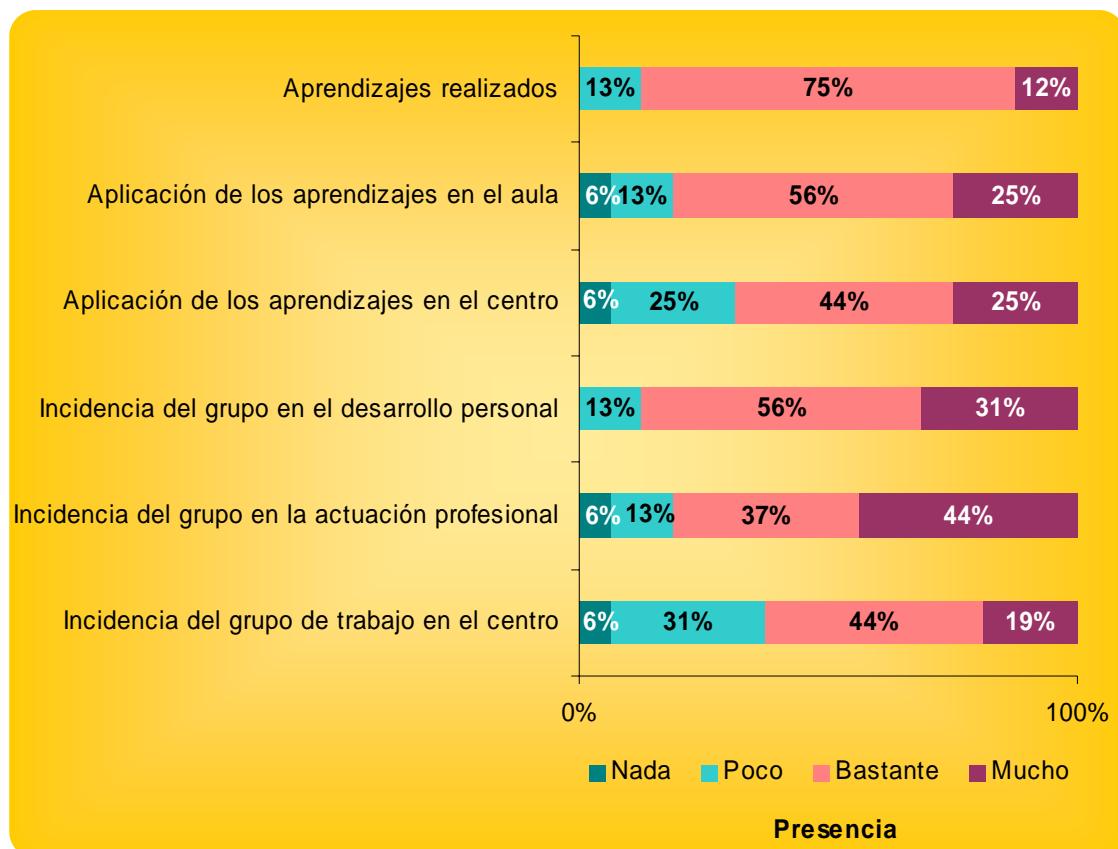
- Factores relacionados la planificación
- Factores relacionados con el desarrollo de las sesiones
- Factores relacionados con el seguimiento/ evaluación

## 2.2.4. Resultados del grupo de trabajo

### Resultados logrados por el grupo de trabajo

El gráfico 133 muestra como los resultados obtenidos por los grupos de trabajo se vinculan primeramente a la incidencia estos en el desarrollo personal (estando muy presente en el 31% y bastante en el 56% de los grupos).

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

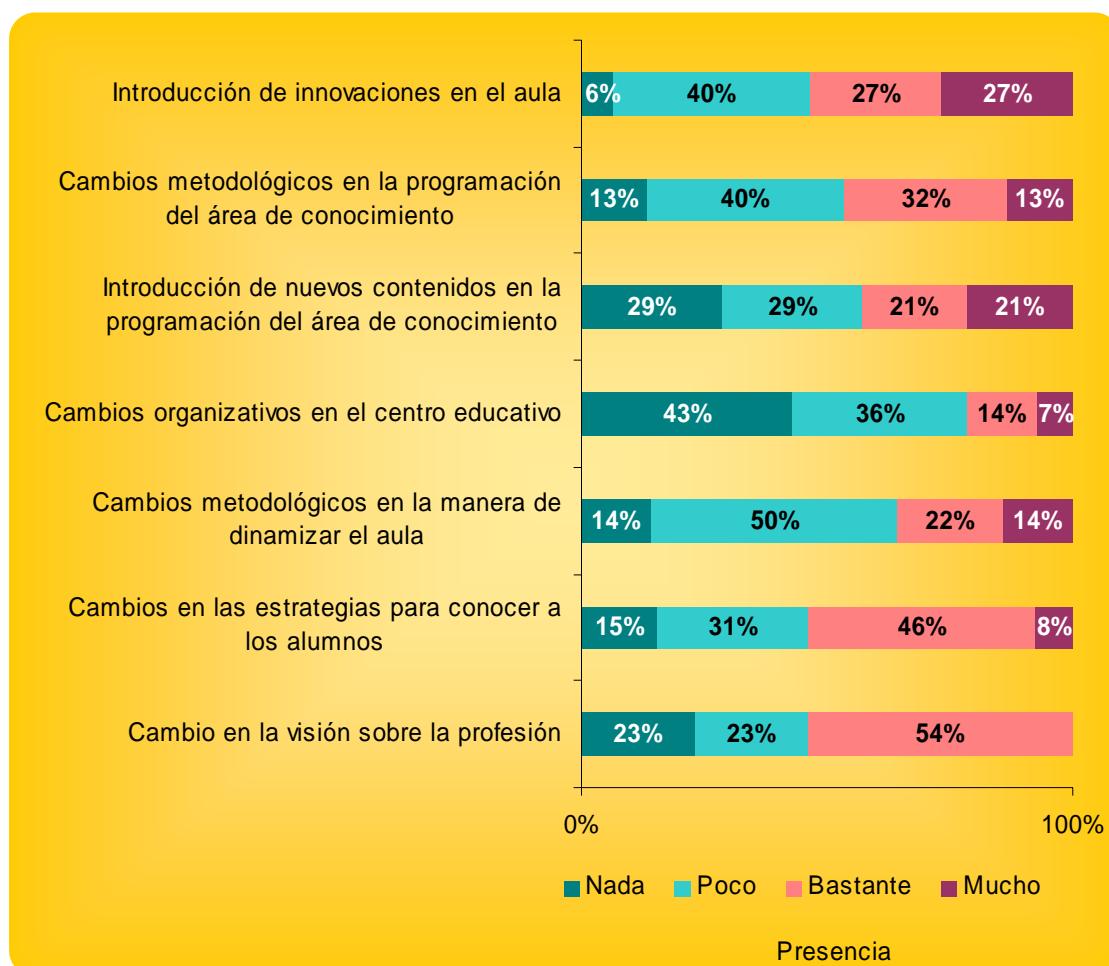


El siguiente factor más destacado en los resultados son los aprendizajes realizados, un 75% indica que éste resultado está bastante presente mientras que el 12% considera que está muy presente. Estos dos factores son los únicos que tienen presencia en todos los grupos. Otros factores destacados son la incidencia en la actuación profesional y la aplicación de los aprendizajes en el aula. En ambos casos, un 81% de los grupos considera que estos factores están bastantes o muy presentes en los resultados.

Los factores que obtienen una menor presencia son la aplicación de los aprendizajes en el centro y la incidencia del grupo de trabajo en el centro; Un 31 y un 37% consideran que estos factores están poco o nada presentes en los resultados.

## Cambios en la actuación profesional

Gráfico 134. Cambios a nivel global en la actuación profesional



El cambio positivo con mayor presencia en los diferentes grupos de trabajo es la introducción de innovaciones en el aula, estando muy presente en el 27% de los grupos (ver gráfico 134). Resultado esperable ya que la mayoría de grupos ha centrado su trabajo en este aspecto. A continuación, encontramos un grupo de factores que se dan con bastante o mucha frecuencia en más de la mitad de los casos, a saber; cambios en las estrategias para conocer a los alumnos, y cambios en la visión de la profesión.

En segundo término encontramos los cambios metodológicos referidos en la programación del área de conocimiento y la introducción de nuevos contenidos en la programación. Estos tienen una menor presencia ya que en un 58% y 53% están poco o nada presentes en los cambios en la actuación profesional. Finalmente, los cambios que menos se perciben en la actuación profesional son los relacionados con los cambios organizativos en el centro y en la manera de dinamizar el aula.

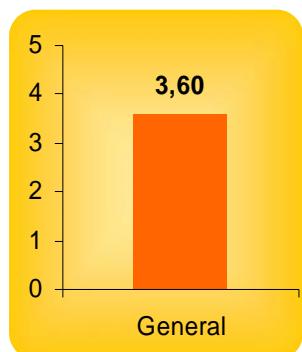
A pesar de que los cambios que se han producido en la actuación profesional son coherentes con los resultados logrados en los grupos de trabajo, cabe señalar que alrededor del 50% del profesorado manifiesta que apenas se producen cambios. En este sentido, hay aspectos en los que la formación casi no ha incidido, a saber: cambios en el centro, introducción de nuevos contenidos y dinamización del aula.

Este resultado resulta preocupante ya que los grupos de trabajo es la modalidad de formación que debería generar más cambios debido a sus características. Los grupos de trabajo suelen estar formados por profesorado muy motivado que promueve mejoras específicas adaptadas a las necesidades de los centros. En este sentido, habría que incorporar estrategias en los grupos de trabajo, sobretodo en el proceso de implementación del cambio, para que la formación sea más efectiva.

## **Nivel de aplicación global de la formación**

La media del nivel de aplicación de la formación en los grupos de trabajo es de 3,60 (gráfico 135). La desviación típica es de 1,06, resultado que indica cierta variabilidad en la aplicación de la formación en los diferentes grupos de trabajo. La puntuación debería ser más alta ya que, como hemos indicado antes, esta modalidad de formación es la más adaptada al centro y a las necesidades formativas del profesorado.

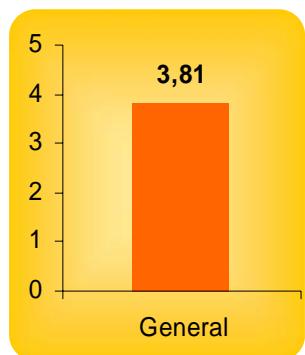
Gráfico 135. Nivel de aplicación global de la formación



## Utilidad de los materiales creados

En el gráfico 136, observamos que la utilidad de los materiales creados obtiene una media de 3,81, puntuación bastante positiva que indica que los materiales elaborados son útiles. El valor elevado de la desviación (1,38) está seguramente relacionado con la tipología de objetivos que cada grupo de trabajo debe lograr ya que no todos pretenden la elaboración de materiales.

Gráfico 136. Utilidad de los materiales creados

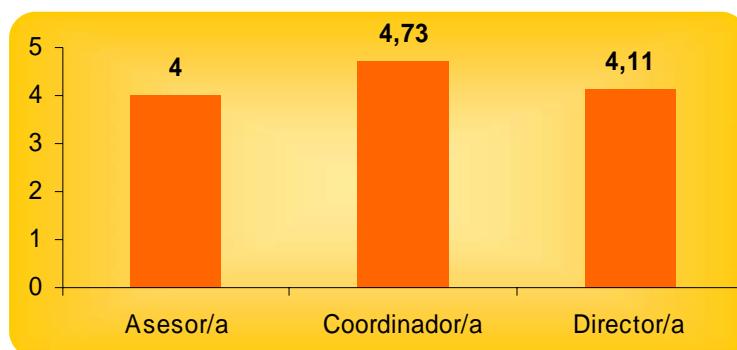


## 2.2.5. Estrategias de apoyo a la aplicación de la formación

El del coordinador/a es el agente que obtiene una puntuación media más alta por el apoyo prestado con un 4,73 (gráfico 137). La baja desviación típica indica que el apoyo se da de forma homogénea en todos los grupos de trabajo. El director/a y el asesor/a obtienen una puntuación media similar, 4,11 y 4 respectivamente. En ambos casos la desviación típica es alta- 1,62 en el caso del director/a y 1,41 en el caso del asesor/a- resultado que indica que el apoyo de estos agentes no ha sido igual en los diferentes grupos de trabajo.

No se ha podido realizar ninguna comparación de las estrategias de apoyo a la aplicación de la formación según CAPs, debido a la poca muestra de participantes obtenida.

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



En los comentarios los grupos indican que el apoyo del coordinador/a ha sido muy positivo; el coordinador ha desarrollado tareas vinculadas con proporcionar recursos, con la comunicación y con la coordinación del grupo. Por otro lado, el profesorado de los grupos de trabajo manifiesta que el asesor/a ha facilitado el desarrollo de las tareas orientando, proporcionando recursos (bibliografía, materiales, etc.) manteniendo una comunicación fluida y regular con el grupo. Sólo en algún caso, los grupos manifiestan la falta de un asesor/a o la poca intervención del mismo/a. Finalmente, los pocos comentarios referidos al director/a son de diversa índole; mientras que en algunos centros se valora positivamente el apoyo recibido (en un par de casos formaba parte del grupo), en otros, su colaboración ha sido poco significativa.

Por las aportaciones del profesorado se deduce que el apoyo resulta clave para la aplicación. A diferencia de las otras modalidades de formación el director recibe una puntuación muy alta, cosa que indica que la formación en el centro es la que implica mayoritariamente a todos sus miembros y asegura en mayor medida las condiciones para que se produzca la transferencia.

## 2.2.6. Factores que afectan la aplicación de la formación

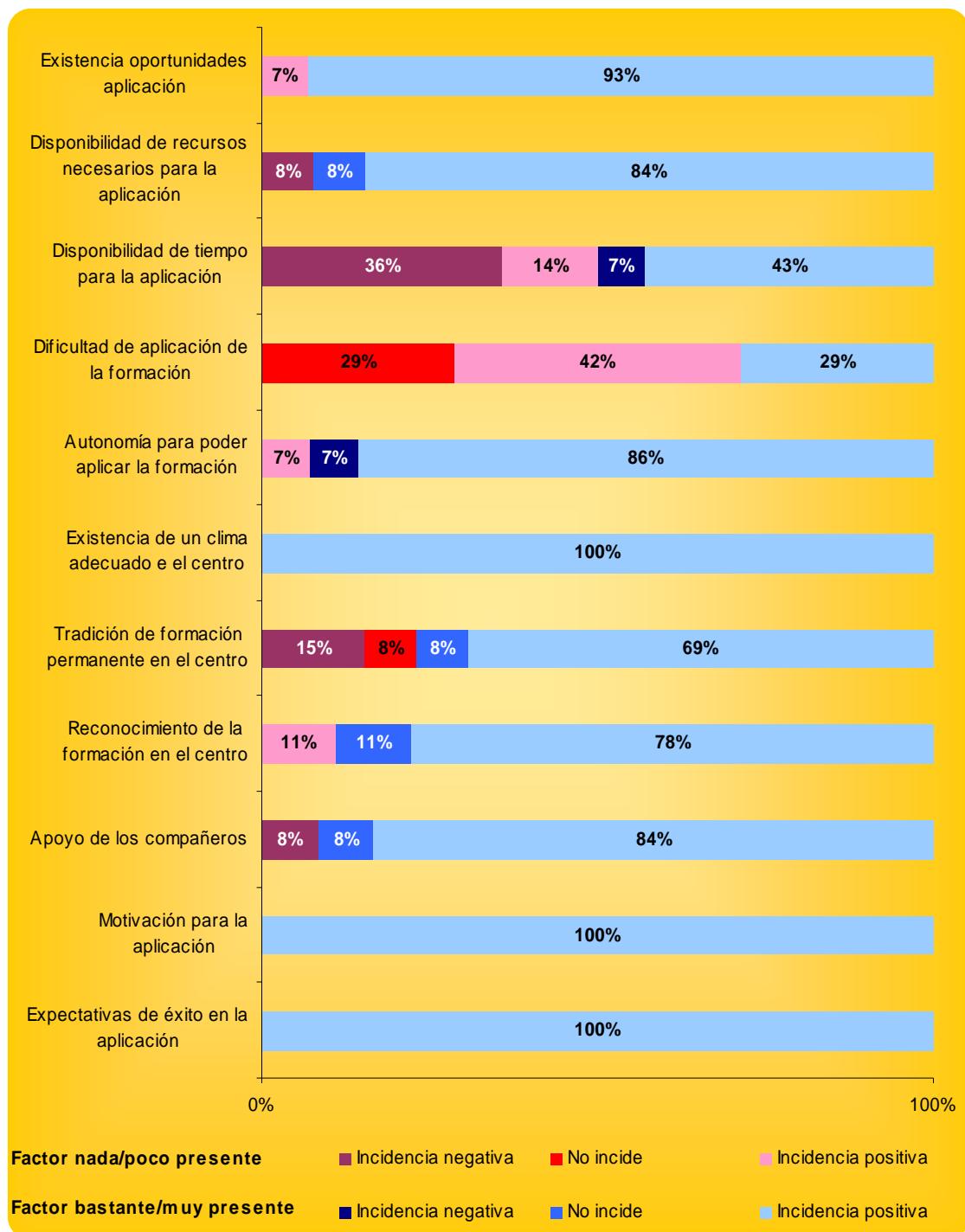
Los factores bastante presentes o muy presente en el centro educativo y que inciden positivamente en la aplicación de la formación son: la existencia de un clima adecuado en el centro, la motivación para la aplicación y las expectativas de éxito. La existencia de oportunidades de aplicación también se presenta como un factor relevante con incidencia positiva, a pesar que un 7% del los grupos considera este factor está poco o nada presente (ver gráfico 138).

Aparecen un grupo de factores que también que están bastante o muy presentes y que tienen, en general una incidencia positiva en la aplicación de la formación (aproximadamente 80%), a saber: disponibilidad de recursos, autonomía, apoyo de los compañeros y reconocimiento de la formación. Los factores de disponibilidad de recursos, autonomía y apoyo de los compañeros han tenido en algún caso una incidencia negativa. Esta incidencia se ha dado en porcentajes muy bajos – menos del 10%- y seguramente está condicionada por aspectos concretos del centro educativo.

Los factores que tienen una menor presencia son la tradición de formación permanente en el centro, la dificultad de aplicación y la disponibilidad de tiempo. De estos factores destaca, por un lado, el factor tiempo ya que es el que presenta una incidencia negativa mayor. Por otro lado, destaca en la dificultad de aplicación el elevado porcentaje (29%) que considera que este factor no incide en la aplicación de la formación (aunque en general se considere que la aplicación de la formación no comporta dificultades).

En resumen, podemos concluir que la mayoría de factores inciden positivamente en la aplicación. Los factores que pueden ser descritos como obstáculos debido a su incidencia negativa son: la disponibilidad de tiempo, la tradición de formación en el centro, la disponibilidad de recursos, el apoyo de los compañeros y la autonomía para aplicar la formación. En este sentido, se debería generar estrategias para que estos factores no incidieran de forma negativa asegurando que en los centros hay las condiciones adecuadas para la transferencia de la formación.

Gráfico 138. Factores que afectan la aplicación de la formación



## **2.2.7. Propuestas de mejora de la aplicabilidad**

En las propuestas para mejorar la aplicabilidad, siete de los grupos coinciden a señalar que lo prioritario sería aumentar el tiempo dedicado a la preparación, coordinación y evaluación del proyecto puesto en marcha.

Otros aspectos que comentan varios de los grupos se refieren a aspectos relacionados con el desarrollo del proyecto; se solicita más apoyo, recursos y también la posibilidad de contar con un experto.

Finalmente se hace referencia de forma más aislada a propuestas como: un mayor ajuste de los objetivos, cambios en la modalidad o metodología de la acción formativa, continuidad de la formación, etc.

### 3. Resultados por CAPs

En este último apartado, se muestran los resultados de la formación permanente en la Comunidad Foral de Navarra en cada uno de los cinco CAPs que la integran. Se realiza una selección de aquellos aspectos más relevantes para analizar la calidad de las acciones formativas, tanto sobre la valoración de los participantes en la formación, como sobre la aplicación de la misma en las aulas y centros educativos.

Los instrumentos aplicados son:

- El cuestionario de valoración para las cuatro modalidades.
- El cuestionario de aplicación o transferencia de la formación para cursos, módulos y seminarios.
- La autoevaluación para los grupos de trabajo.

Cabe destacar que se presentan los resultados de cada CAP, diferenciados por modalidad formativa.

## 3.1. Resultados CAP Pamplona

### 3.1.1. Muestra de la evaluación

La tabla 139 muestra el número de instrumentos obtenidos en el CAP *Pamplona* por tipología y por modalidad formativa. Destaca el gran número de cuestionarios recibidos, tanto en global – casi 420- como especialmente en las modalidades de *seminario* y *grupo de trabajo*.

En cuanto a los cuestionarios de autoevaluación, el CAP *Pamplona* ha sido el centro con más volumen de respuesta (el 56,25% del total de cuestionarios).

Tabla 139. Muestra del CAP Pamplona

CAP Pamplona	N Cuestionario valoración	N Cuestionario transferencia	N Autoevaluación
Curso	72	34	
Módulo	8	8	
Seminario	116	58	
Grupo de trabajo	114		9
<b>TOTAL</b>	<b>310</b>	<b>100</b>	<b>9</b>

### 3.1.2. Valoración de la formación

El gráfico 140 muestra que el aspecto de la formación más valorado por el profesorado de Pamplona es la “Importancia de continuidad en la formación”, con una puntuación alrededor del 4,40 sobre 5 en las cuatro modalidades formativas. El segundo aspecto más valorado es la “Respuesta de los objetivos a las necesidades formativas”, especialmente en la modalidades de grupo de trabajo y curso – sobre los 4 puntos-. El siguiente aspecto más valorado es el “Logro de los objetivos” en las modalidades de curso y módulo –sobre los 3’93 puntos-.

La satisfacción global con la formación también es alta en las diferentes modalidades. Las puntuaciones obtenidas siguen este orden: modalidad -4’5-, curso -3’97-, grupo de trabajo -3’92 y seminario -3’36 puntos-.

Los aspectos menos valorados por los participantes son la “Previsión de cambios en el centro” y la “Previsión de cambios en el aula” que obtienen puntuaciones que oscilan entre los 3’18 puntos de los cursos y los 3’66 puntos de los grupos de trabajo. Estos resultados muestran que el profesorado prevé aplicar pocos cambios en el aula y aún menos en el centro, como fruto de los aprendizajes realizados en la acción formativa. Destaca la puntuación de los módulos sobre la previsión de cambios en el aula -4’13 puntos-, notablemente superior al resto de puntuaciones.

La modalidad que obtiene puntuaciones más bajas es el seminario, lo que indica que es la modalidad peor valorada por los participantes y que sería conveniente analizarla en profundidad para mejorarla.

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



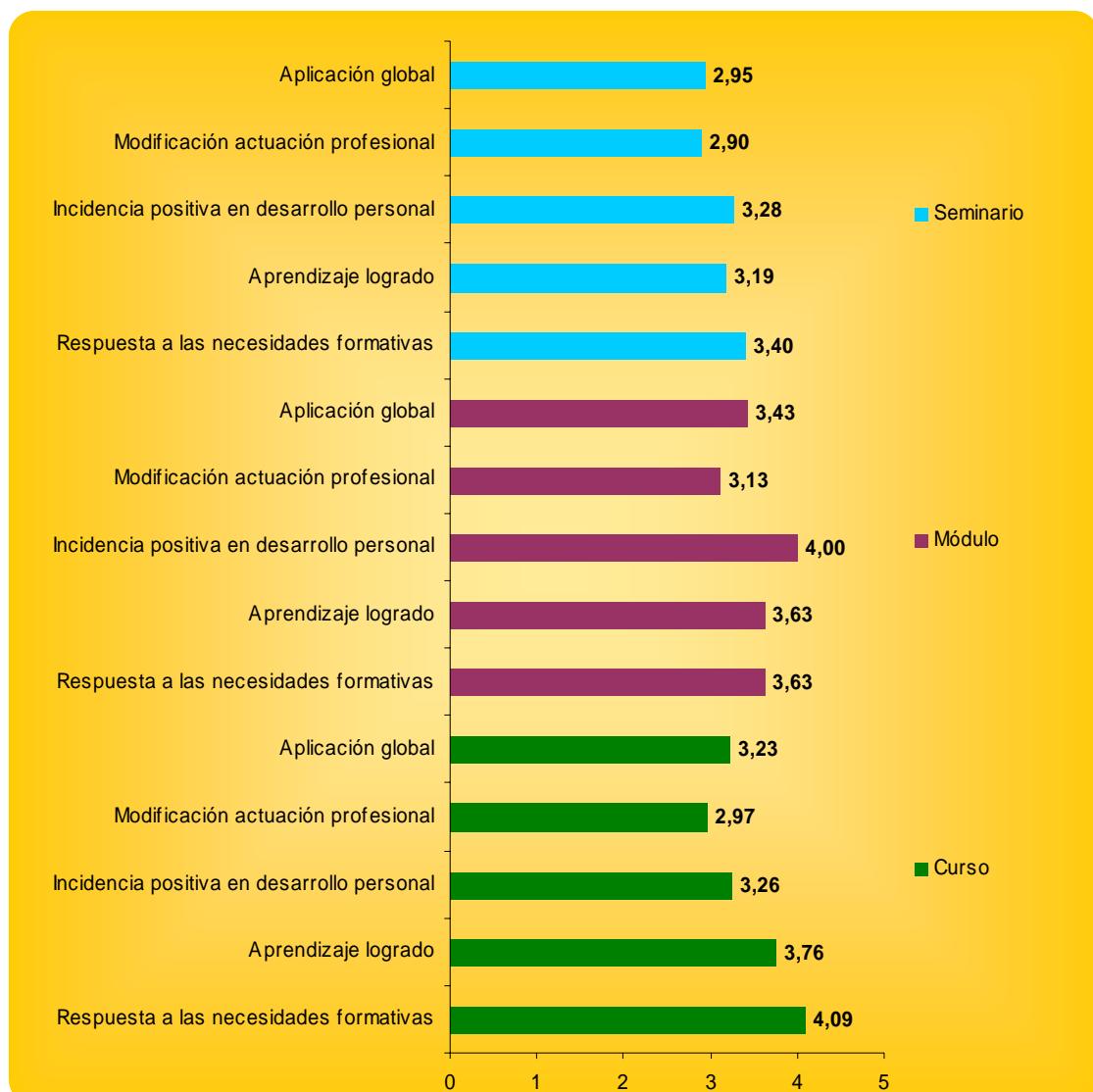
### 3.1.3. Aplicación de la formación

La aplicación de la formación realizada en Pamplona no ha sido muy elevada. Como muestra el gráfico 141, en las tres modalidades las puntuaciones sobre la “Aplicación global” oscilan entre 3 y 3'43 puntos sobre 5. Destaca que la modalidad con menos aplicación sea el seminario.

La modificación de la actuación profesional tampoco es muy elevada, con puntuaciones en torno a los 3 puntos. El profesorado de Pamplona considera que la formación incide más en el desarrollo personal que en el profesional, especialmente en los módulos, donde la diferencia entre las dos variables es de casi un punto. Así, las bajas puntuaciones de la variable “Modificación de la actuación profesional” sugieren que según los y las profesionales, la formación recibida no contribuye a modificar su actuación profesional diaria.

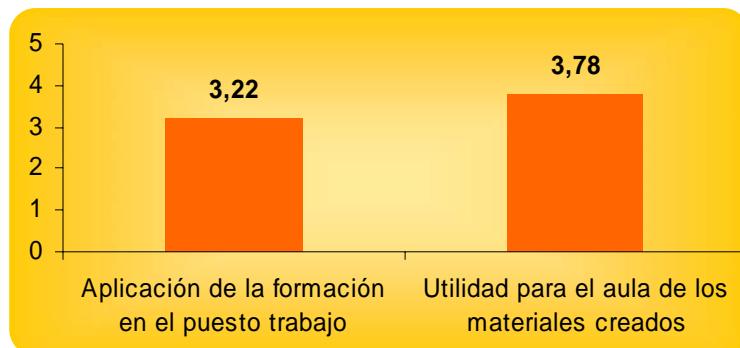
Uno de los aspectos más valorados por el profesorado como favorecedor de la aplicación de la formación es la “Respuesta a las necesidades formativas”, con puntuaciones entre los 3'5 y los 4 puntos.

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



Por último, los resultados obtenidos en la modalidad *grupos de trabajo* (gráfico 142) muestran que la aplicación de la formación no es más superior que en el resto de modalidades, aunque esté claramente orientada a la aplicación. La variable “Utilidad para el aula de los materiales creados” obtiene una puntuación más elevada, de lo que se deduce que el grupo de trabajo puede ser una buena modalidad formativa para que el profesorado desarrolle y aplique materiales útiles para su actividad docente, con el apoyo del grupo.

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



## 3.2. Resultados CAP Tudela

### 3.2.1. Muestra de la evaluación

La tabla 143 muestra el número y la tipología de instrumentos obtenidos en el CAP Tudela en cada modalidad formativa. En este CAP no se disponen de datos de la modalidad curso, y en cambio se recogen muchos cuestionarios de la modalidad *seminario*, que representan más del 50% de la muestra.

Tabla 143. Muestra del CAP Tudela

CAP Tudela	N Cuestionario valoración	N Cuestionario transferencia	N Autoevaluación
Curso	0	0	
Módulo	22	19	
Seminario	46	27	
Grupo de trabajo	18		2
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>46</b>	<b>2</b>

### 3.2.2. Valoración de la formación

El gráfico 144 muestra que la modalidad más valorada son los grupos de trabajo: obtienen la puntuación más alta en el logro de los objetivos, en la respuesta a las necesidades formativas y en la previsión de cambios en el aula y en el centro. Destaca la variable “Satisfacción con el calendario”, que recibe la puntuación máxima (5 puntos). Estos resultados responden a la flexibilidad y autonomía que los grupos de trabajo tienen sobre el propio diseño de su formación: elección de horario y calendario, selección de objetivos, contenidos, metodología,...

Los módulos también obtienen resultados positivos, pero ligeramente inferiores a los de los grupos de trabajo; destaca la importancia de continuidad de la acción formativa, con la puntuación más alta (4'32), la satisfacción con el logro de los objetivos y con el calendario (ambas sobre los 4 puntos). La previsión de cambios en el aula es alta (3'91), pero la previsión de cambios en el centro es menor, obteniendo la puntuación más baja de la modalidad (3'5).

El seminario vuelve a ser la modalidad con unas puntuaciones más bajas –casi todas inferiores a 3'5 puntos- que, como en el caso del CAP Pamplona, muestran la necesidad de revisar a fondo el diseño y la orientación de la modalidad. Los aspectos peor valorados son, por este orden, la previsión de cambios en el centro, el calendario y el horario, y el logro de los objetivos. La previsión de cambios en el aula también es baja (3'48), lo que sorprende siendo esta una modalidad claramente orientada a la aplicación de los aprendizajes.

En cuanto a la satisfacción global con la formación realizada en el CAP Tudela, la modalidad más valorada por el profesorado son los grupos de trabajo, seguida de cerca por los módulos. La satisfacción global con los seminarios es claramente inferior, con una diferencia de casi un punto.

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

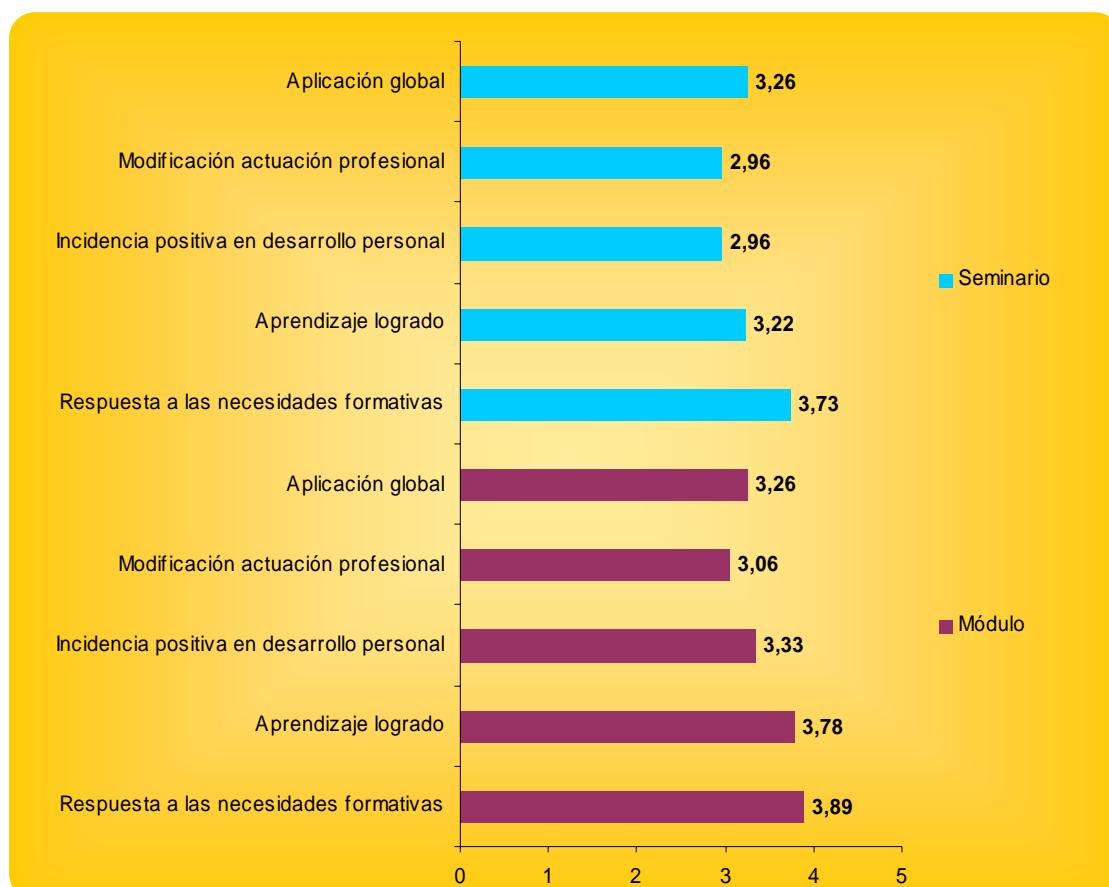


### 3.2.3. Aplicación de la formación

En las modalidades de seminario y módulo, la variable “aplicación de la formación” obtiene los mismos resultados, 3,26 puntos, lo que permite hablar de una aplicación de nivel medio (gráfico 145). Sin embargo, la “modificación de la actuación profesional”, que debería ser una consecuencia de la aplicación, es menor, con una puntuación de 2,96 en el seminario y 3,06 en el módulo. El profesorado no sólo percibe poca aplicación de la formación, sino que además considera que ésta incide menos en su día a día laboral.

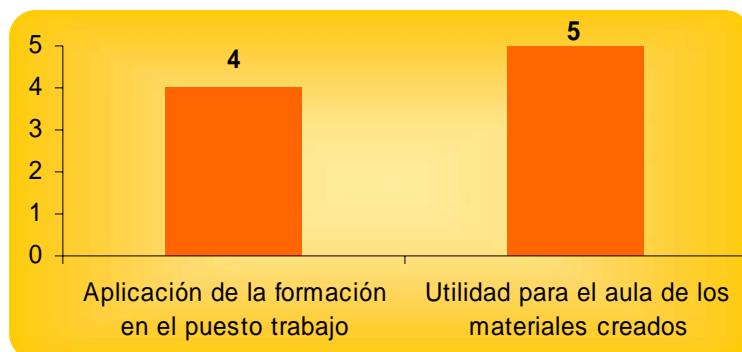
En el resto de variables, el seminario obtiene puntuaciones inferiores que el módulo, hecho sorprendente, ya que como se indicaba antes, el seminario es una modalidad más orientada a la aplicación, y debería obtener puntuaciones más altas que el módulo. Este resultado muestra una vez más la necesidad de revisar los seminarios como modalidad y de introducir estrategias que la hagan más efectiva.

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



Los *grupos de trabajo* del CAP Tudela valoran mejor la “Utilidad para el aula de los materiales creados” que la propia “Aplicación de la formación en el puesto de trabajo” (gráfico 146); la diferencia entre las dos variables es de 1 punto, consiguiendo, la primera, la puntuación máxima de 5 puntos sobre 5. Este resultado indica que aunque los materiales creados sean útiles, no se aplican siempre en el puesto de trabajo, por lo que no se saca todo el partido posible a la inversión en formación. Las propuestas planteadas en las conclusiones generales del estudio pueden ayudar a mejorar esta situación.

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



### 3.3. Resultados CAP Tafalla

#### 3.3.1. Muestra de la evaluación

La tabla 147 presenta el número y la tipología de instrumentos correspondientes al CAP Tudela según cada modalidad formativa. Los cuestionarios de las modalidades curso, módulo y seminario se distribuyen de manera muy similar, destacando ligeramente los módulos con más cuestionarios que el resto. Los cuestionarios de autoevaluación recogidos representan el 18,75% de la muestra total.

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

CAP Tafalla	N		N Autoevaluación
	Cuestionario valoración	Cuestionario transferencia	
Curso	14	11	
Módulo	20	18	
Seminario	16	18	
Grupo de trabajo	27		3
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>47</b>	<b>3</b>

### 3.3.2. Valoración de la formación

La modalidad con una valoración menos satisfactoria es el módulo. Pese a que recibe una satisfacción global de 3,35 puntos sobre 5, que se puede considerar positiva, y se desea su continuidad, dicha valoración está casi un punto por debajo de la satisfacción global con los cursos, los seminarios y los grupos de trabajo (gráfico 148). Asimismo, se plantean dos aspectos valorados de manera bastante negativa: el calendario (2,25) y el horario (1,45), y se añade una baja puntuación al grado de respuesta de los objetivos a las necesidades formativas (2,90) –esto no se da en el resto de modalidades-. En definitiva, esta modalidad formativa no resulta bien valorada y requiere de mejoras en los aspectos mencionados.

Los grupos de trabajo, los cursos y los seminarios obtienen puntuaciones generalmente positivas y muy similares. En los tres casos, los aspectos que resultan más satisfactorios para los y las docentes son el calendario y el logro de los objetivos de aprendizaje implicados en la formación. Sin embargo, la previsión de transferencia de la formación al aula o al centro no resulta tan notable y resulta menos valorada que el resto de aspectos de la formación.

Finalmente, cabe destacar que en todas las modalidades formativas organizadas por este CAP se insiste en la importancia de la continuidad de la acción formativa.

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



### 3.3.3. Aplicación de la formación

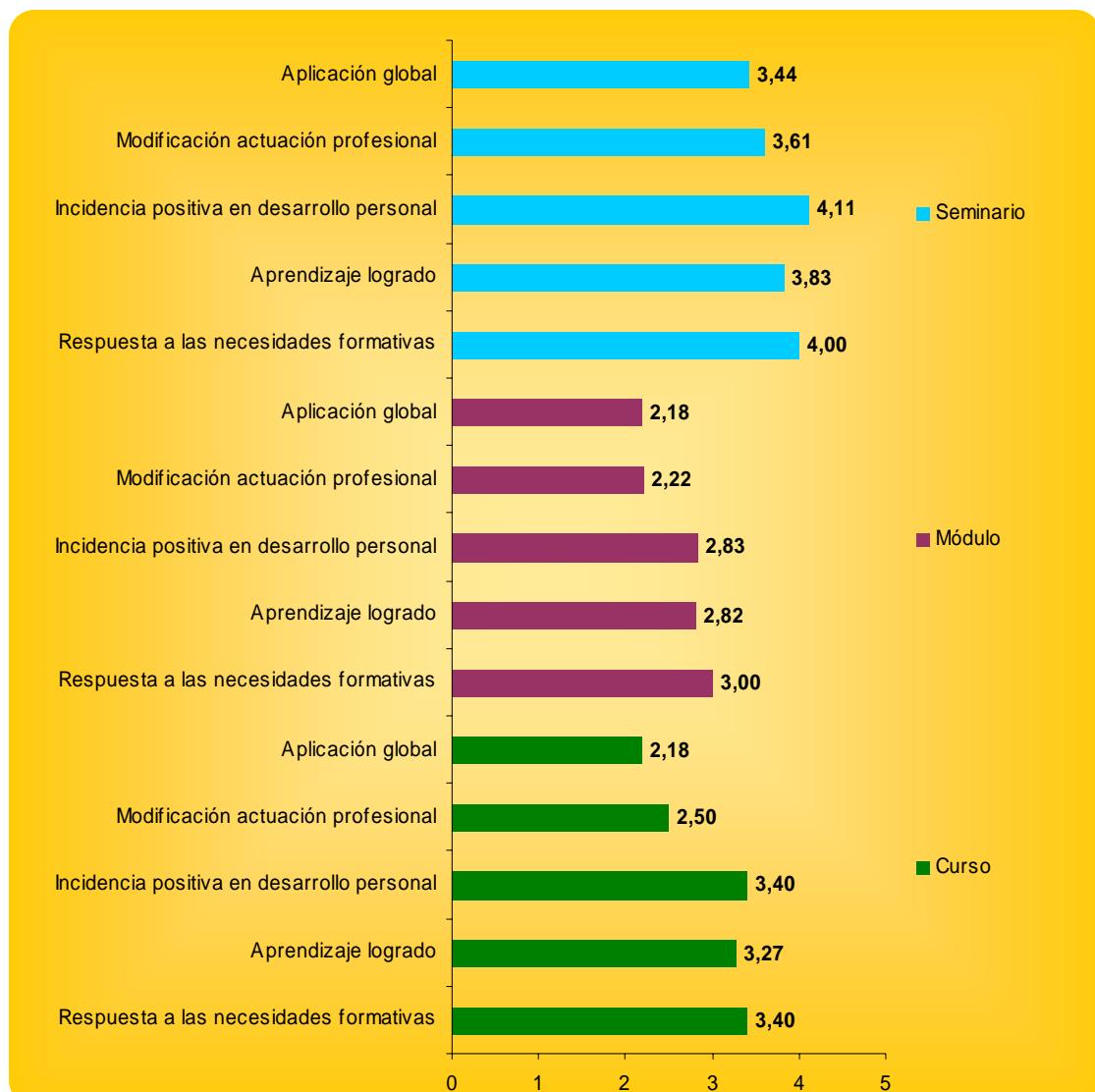
Los resultados sobre la aplicación de los cursos, módulos y seminarios (gráfico 149) son coherentes con los resultados de la valoración de la formación comentados con anterioridad.

Los módulos presentan puntuaciones bajas en todos los aspectos. El grado de respuesta a las necesidades formativas es medio (3 puntos sobre 5), sin embargo, tanto el aprendizaje logrado en la formación, como la aplicación del mismo son valorados negativamente.

La modalidad seminario es la que resulta más efectiva. Esta modalidad responde claramente a las necesidades formativas y muestra un grado de aprendizaje logrado que destaca respecto al resto de modalidades. Ambos aspectos se traducen en un nivel de aplicación de la formación elevado (3,44 puntos sobre 5) que generan cambios en la actuación profesional y a en el desarrollo personal.

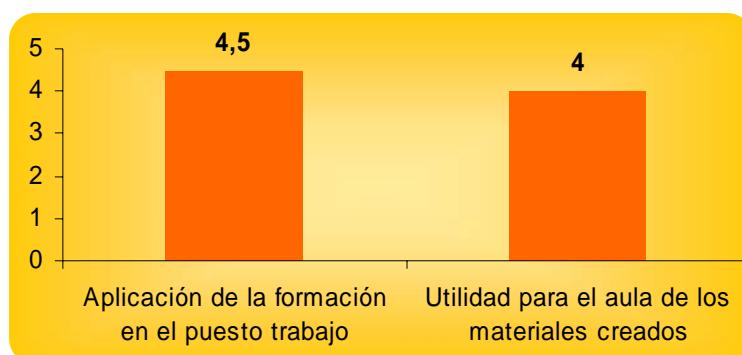
Se considera que la modalidad curso también responde a las necesidades formativas y permite lograr un alto grado de aprendizajes que incide muy positivamente en el desarrollo personal. En cambio, los cursos no llegan a ser del todo efectivos puesto que la aplicación global es muy leve (2,18) y en consecuencia se modifica muy poco la actuación profesional.

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



En el gráfico 150, los grupos de trabajo muestran un grado de aplicación muy elevado (4,5 puntos) y los materiales que se crean en su seno son muy útiles para el aula (4 puntos). Son así, una modalidad con éxito en términos de transferencia de la formación al puesto de trabajo.

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



## 3.4. Resultados CAP Estella

### 3.4.1. Muestra de la evaluación

En el CAP Estella se han recogido cuestionarios solo de las modalidades curso y grupo de trabajo (tabla 151). La muestra de este CAP representa el 11,48% de los instrumentos obtenidos en el conjunto de CAPs de la comunidad.

Tabla 151. Muestra del CAP Estella

CAP Estella	N Cuestionario valoración	N Cuestionario transferencia	N Autoevaluación
Curso	0	0	
Módulo	25	28	
Seminario	0	0	
Grupo de trabajo	17		2
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>28</b>	<b>2</b>

### 3.4.2. Valoración de la formación

En el gráfico 152 se observa que la “Importancia de la continuidad de la acción formativa” es el aspecto más valorado para ambas modalidades, obteniendo las puntuaciones más altas. Los resultados de ambas modalidades son positivos y muy similares, con pequeñas diferencias en algunas variables. Casi todos los aspectos obtienen puntuaciones por encima de los 3'5 puntos, destacando variables importantes como la previsión de cambios en el aula con casi 3'7 puntos.

Se observan diferencias en la previsión de cambios en el centro, que sorprendentemente es superior en los módulos que en los grupos de trabajo. También hay diferencias en la satisfacción global y en el logro de objetivos, que en los grupos de trabajo obtienen puntuaciones notablemente inferiores –entre 0'5 y 0'7 puntos-. Estos resultados denotan que hay desajustes en esta modalidad, y que sería conveniente revisarla para introducir mejoras en el diseño y en los resultados.

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



### 3.4.3. Aplicación de la formación

La “Aplicación global” de los módulos obtiene una puntuación de 3,30 sobre 5 (gráfico 153), lo que indica que esta modalidad que no facilita la transferencia de la formación. La “Modificación en la actuación profesional” es menor que la aplicación -3,07 sobre 5-. Por otro lado, como ya se ha mostrado previamente en el estudio, la formación incide más en el desarrollo personal que en la actuación profesional; cuando hay poca aplicación, los participantes perciben que la formación les ayuda más a desarrollarse a nivel personal que a nivel profesional.

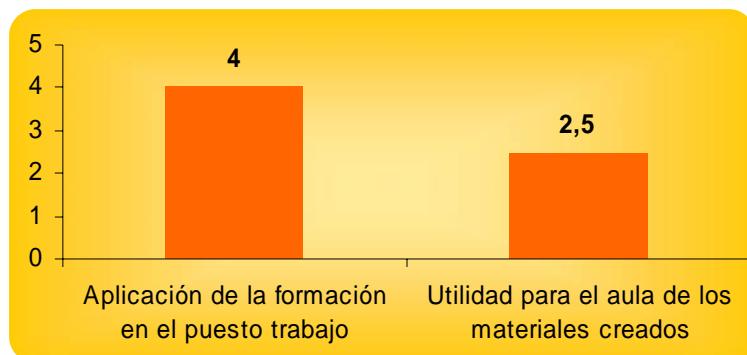
El aprendizaje logrado y la respuesta a necesidades formativas obtienen mejores resultados, con puntuaciones más cercanas a los 4 puntos

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



En el gráfico 154 se refleja una diferencia de 1,5 puntos entre las dos variables más importantes de la transferencia en los grupos de trabajo. El profesorado valora mucho mejor la “Aplicación de la formación en el puesto de trabajo” que la “Utilidad para el aula de los materiales creados”. Este resultado indica que la formación ha generado cambios en el aula, por lo que se ha alcanzado el objetivo de la modalidad, aunque los materiales creados no hayan sido tan útiles como se podría esperar.

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



## 3.5. Resultados CAP Lekaroz<sup>68</sup>

### 3.5.1. Muestra de la evaluación

La muestra del CAP Lekaroz es parcial: no se dispone de cuestionarios de transferencia ni de autoevaluación, y del cuestionario de valoración solo se han obtenido respuestas de cursos y seminarios (tabla 155). Al no disponer de datos sobre los resultados de la formación a nivel de aplicación en el aula o en el centro, la evaluación de la formación permanente en el CAP Lekaroz se limita a los datos de valoración, que como ya se sabe, aportan una visión parcial de la realidad.

Dados los pocos cuestionarios recogidos, el porcentaje muestral de este CAP es muy bajo: tan sólo representa el 3,62% de la muestra total del estudio.

Tabla 155. Muestra del CAP Lekaroz

CAP Lekaroz	N Cuestionario valoración	N Cuestionario transferencia	N Autoevaluación
Curso	12	0	
Módulo	0	0	
Seminario	17	0	
Grupo de trabajo	0		0
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

---

<sup>68</sup> No se disponen de resultados de aplicación de la formación.

### 3.5.2. Valoración de la formación

Los resultados de los seminarios en el CAP Lekaroz son muy positivos, con puntuaciones situadas en su mayoría por encima de los 4 puntos (gráfico 156). Destaca la importancia de la continuidad de la formación -4'53-, la satisfacción con el logro de objetivos y la previsión de cambios en el aula –ambas con 4'12 puntos-. La satisfacción global con la modalidad también es alta, con 4'18 puntos. Cabe señalar que el CAP Lekaroz es el único de la comunidad donde los seminarios obtienen resultados positivos a nivel de satisfacción de los participantes.

El aspecto que obtiene puntuaciones más bajas es la previsión de cambios en el centro, lo que confirma que el impacto en los centros educativos es el resultado más difícil la formación permanente.

Los cursos también obtienen puntuaciones muy altas, más incluso que los seminarios, en todas las variables analizadas, excepto en dos: la previsión de cambios en el aula y en el centro. Este resultado es lógico, ya que esta modalidad no se orienta directamente hacia la aplicación, o en todo caso, tiene una orientación hacia la aplicación menor que los seminarios. La satisfacción global del profesorado con los cursos es muy alta, de 4'73 puntos.

Estos resultados indican que la formación realizada en el CAP Lekaroz es un éxito en cuanto a que satisfacción de los participantes se refiere. Es una lástima no disponer de datos sobre la aplicación de la formación de ninguna modalidad, para poder contrastar estos resultados positivos y ver si también se traducen en una buena transferencia a las aulas y a los centros educativos.

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



