



UNIVERSIDAD DE MURCIA
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO
TESIS DOCTORAL

Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

D. Marcial Tomás Pamies Berenguer
2023



UNIVERSIDAD DE MURCIA
ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO
TESIS DOCTORAL

Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Autor: D. Marcial Tomás Pamies Berenguer

Director/es: D.^a Antonia Cascales Martínez

D.^a M^a Ángeles Gomariz Vicente



**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD
DE LA TESIS PRESENTADA EN MODALIDAD DE COMPENDIO O ARTÍCULOS PARA
OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR**

Aprobado por la Comisión General de Doctorado el 19-10-2022

D./Dña. Marcial Tomás Pamies Berenguer

doctorando del Programa de Doctorado en

Educación

de la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad Murcia, como autor/a de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor y titulada:

Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

y dirigida por,

D./Dña. M^a Ángeles Gomariz Vicente

D./Dña. Antonia Cascales Martínez

D./Dña.

DECLARO QUE:

La tesis es una obra original que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular, la Ley de Propiedad Intelectual (R.D. legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, modificado por la Ley 2/2019, de 1 de marzo, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), en particular, las disposiciones referidas al derecho de cita, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Además, al haber sido autorizada como compendio de publicaciones o, tal y como prevé el artículo 29.8 del reglamento, cuenta con:

- *La aceptación por escrito de los coautores de las publicaciones de que el doctorando las presente como parte de la tesis.*
- *En su caso, la renuncia por escrito de los coautores no doctores de dichos trabajos a presentarlos como parte de otras tesis doctorales en la Universidad de Murcia o en cualquier otra universidad.*

Del mismo modo, asumo ante la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada, en caso de plagio, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En Murcia, a 4 de febrero de 2023

Fdo.: Marcial T. Pamies Berenguer

Esta DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD debe ser insertada en la primera página de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor.

Código seguro de verificación: RUxFMmg6-QGZF3/iS-ujwgZTu8-CCwekHJg

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 2



Firmante: MARCIAL TOMAS PAMIES BERENGUER; Fecha-Hora: 04/02/2023 19:49:49; Puesto/Cargo: DOCENTE (CONSOLIDACION); Emisor del certificado: CN=AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016, OU=AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016, OU=see current address at https://www.camerfirma.com/address, ST=MADRID, L=MADRID, C=ES;

Información básica sobre protección de sus datos personales aportados

Responsable:	Universidad de Murcia. Avenida teniente Flomesta, 5. Edificio de la Convalecencia. 30003; Murcia. Delegado de Protección de Datos: dpd@um.es
Legitimación:	La Universidad de Murcia se encuentra legitimada para el tratamiento de sus datos por ser necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento. art. 6.1.c) del Reglamento General de Protección de Datos
Finalidad:	Gestionar su declaración de autoría y originalidad
Destinatarios:	No se prevén comunicaciones de datos
Derechos:	Los interesados pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, olvido y portabilidad a través del procedimiento establecido a tal efecto en el Registro Electrónico o mediante la presentación de la correspondiente solicitud en las Oficinas de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad de Murcia



Código seguro de verificación: RUxFMmg6-QGZF3/iS-ujwgZTu8-CCwekHJg

COPIA ELECTRÓNICA - Página 2 de 2

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

A mis hijos,
porque los amo
con toda mi alma

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mis directoras su dedicación y apoyo a lo largo de este trabajo.

A M^a Ángeles Gomariz Vicente, por darme la oportunidad de realizar esta tesis doctoral, su confianza durante todo este tiempo y sus innumerables aportaciones, correcciones y matizaciones sin las que este trabajo no hubiera visto la luz.

A Antonia Cascales Martínez, por su apoyo y guía continua durante todo el proceso, por su esfuerzo y dedicación durante la fase productiva de esta tesis y sus múltiples contribuciones a la misma.

A ambas, por vuestra amabilidad, paciencia y aliento sin el que no hubiera sido capaz.

A la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo, por facilitar el desarrollo de la fase experimental. A Dña. Antonia Gómez Alcázar, Directora del Centro de Profesores y Recursos de la Región de Murcia, por su inestimable ayuda en la logística de este trabajo, su interés en el proceso y su muestra constante de confianza en mi persona. A todos los miembros del equipo pedagógico del Centro de Profesores y Recursos de la Región de Murcia por su colaboración y apoyo personal y profesional.

También quiero agradecer a todos los participantes que han contribuido con su tiempo y sus respuestas a los cuestionarios a conseguir los objetivos de la investigación. En especial, quiero agradecer al panel de expertos que participaron en la fase de validación del instrumento.

Por último, a mi familia y amigos por lo poco que han recibido y lo mucho que han dado. A Laura por aguantar con cariño y comprensión los avatares de este camino y aún así continuar a mi lado. A Pedro y Clara, mis pequeños, por soportar todos los momentos juntos que este trabajo os ha quitado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.....	5
ABSTRACT	7

PRIMERA PARTE

1. INTRODUCCIÓN	10
2. MARCO TEÓRICO DE LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE.....	14
2.1 Desarrollo de los Recursos Humanos. Modelos de organización.....	14
2.2 Formación permanente. Evaluación de los programas formativos.....	17
2.3 La transferencia de la formación continua	19
2.4 Formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.....	27
3. OBJETIVOS DE LA TESIS	33
3.1 Objetivos generales y específicos. Relación con las publicaciones presentadas	33
4. HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA UTILIZADAS.....	36
4.1 Enfoque metodológico.....	36
4.2 Instrumentos utilizados en la investigación.....	36
4.3 Procedimiento de negociación de la investigación	37
5. CONCLUSIONES FINALES	38
6. REFERENCIAS DE LA PRIMERA PARTE.....	40

SEGUNDA PARTE

7. COPIA DE LOS TRABAJOS PUBLICADOS	53
7.1 Capítulo de libro. La validación de expertos en el proceso de adaptación de cuestionarios. El cuestionario de transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario	54
7.2 Artículo 1. Factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario.....	56
7.3 Artículo 2. Influencia de las etapas educativas no universitarias sobre los factores de transferencia de la formación	58
7.4 Artículo 3. Asociación entre factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente y la aplicación de los aprendizajes en los programas formativos de Educación Infantil y Primaria.....	60

ANEXOS

8. ANEXO I. DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DE LA TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR	63
---	----

9. ANEXO II. DOCUMENTOS DE INFORMACIÓN Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS ENTRE LOS RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN Y LA CONSEJERÍA CON COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.....	65
10. ANEXO III. DOCUMENTOS DE SOLICITUD Y ACEPTACIÓN ENVIADOS Y EMITIDOS A LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA.....	69
11. ANEXO IV. INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	85

RESUMEN

La evaluación de la transferencia de la formación continua del profesorado en activo proporciona una información relevante para abordar el estudio de la eficacia de los programas formativos en base a su rendimiento. A pesar de los esfuerzos en la investigación sobre la transferencia de la formación no se dispone de un modelo general que permita conocer los factores que condicionan el proceso y el sentido de las asociaciones que se producen. La presente investigación tiene como objetivo el profundizar en el estudio de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, investigando el modelo de factores que lo condicionan, desarrollando instrumentos para su medida y analizando la distribución de factores y sus relaciones. El enfoque metodológico que se ha seguido ha sido el basado en un diseño transversal tipo encuesta, no experimental, que ha permitido investigar la realidad asociada al problema de la transferencia mediante la observación objetiva de variables en un instante determinado.

El estudio se ha desarrollado contando con el informe favorable de la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia y el acuerdo de colaboración con la Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Durante el proceso de recogida de datos participaron un total de 4769 docentes de enseñanzas no universitarias de la Región de Murcia, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia.

A través de las publicaciones presentadas en esta tesis doctoral se ha conseguido la validación, tanto en contenido como en constructo, de un instrumento para la medición de los factores condicionantes de transferencia de la formación del profesorado de enseñanzas no universitarias; se ha identificado un modelo de factores condicionantes y se ha estudiado su distribución en diferentes grupos de etapas educativas. Por último, se han identificado asociaciones entre los factores propuestos y determinadas variables que entran en juego en el proceso dinámico de la transferencia.

Palabras clave: Educación, Transferencia de la Formación; Formación Permanente; Profesorado

ABSTRACT

The evaluation of training transfer of in-service teachers provides relevant information to address the study of the effectiveness of training programs based on their performance. Despite the efforts in research on training transfer, there is no general model that allows knowing the conditional factors of the process and the meaning of the associations that are presented. The main objective of this research is to deepen the study of training transfer for non-university teachers in the Region of Murcia, investigating the model of its conditional factors, developing instruments for its measurement and analyzing the distribution of factors and their associations. The methodological approach that has been followed is based on a non-experimental survey-type cross-sectional design, which has allowed us to investigate the reality associated with the problem of transfer through the objective observation of variables at a given moment.

The study has been carried out with the favorable report of the Comisión de Ética de Investigación of University of Murcia and the collaboration agreement with the Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo of the Autonomous Community of the Region of Murcia.

During the data collection process, a total of 4769 non-university teachers from the Region of Murcia participated, selected by means of a non-probabilistic convenience sampling.

Through the publications presented in this doctoral thesis, a validation has been achieved, both in content and in construct, of an instrument for measuring the conditioning factors of training transfer of non-university teacher; a model of conditioning factors has been identified and its distribution in different groups of educational stages has been studied. Finally, several associations have been identified between the proposed factors and certain variables that come into play in the dynamic process of the training transfer.

Key words: Education; Training transfer; Permanent training; Teachers

PRIMERA PARTE

1. INTRODUCCIÓN

La tesis doctoral que se presenta en estas líneas, con título “Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia”, tiene como objeto el conocer y estudiar los factores condicionantes que afectan al proceso de transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario a su práctica docente. Este trabajo se enmarca en la línea de investigación ‘Políticas, Prácticas y Evaluación en Contextos Formativos y Socioeducativos’ del programa de doctorado en ‘Educación’ ofertado por la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Murcia (EIDUM) y ha sido desarrollado bajo la dirección de las doctoras Dña. Antonia Cascales Martínez y Dña. M^a Ángeles Gomariz Vicente, ambas profesoras del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia.

La tesis doctoral cumple con los requisitos exigidos para su presentación como tesis doctoral por compendio de publicaciones al estar avalada por la publicación de tres trabajos en revistas indizadas en bases de datos internacionales y un capítulo de un libro publicado por una editorial de reconocido prestigio. Por otra parte, cada una de las cuatro publicaciones que conforman la producción científica asociada a esta tesis doctoral constituye una aportación significativa al área de investigación y, conjuntamente, dan respuesta al objetivo general planteado. De esta forma, se cumple con lo establecido en el Reglamento por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado en la Universidad de Murcia (Texto aprobado en Consejo de Gobierno de 27 de enero de 2012 y modificado en Consejos de Gobierno de 26 de julio de 2013, 4 de octubre de 2013, 26 de marzo de 2014, 30 de abril de 2015, 20 de diciembre de 2018 y 15 de marzo de 2019) que desarrolla lo establecido en el Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de Doctorado (BOE de 10 de febrero) y su modificación por medio del Real Decreto 534/2013, de 12 de julio (BOE de 13 de julio de 2013). De este modo la organización de la investigación y el diseño bajo los que se presenta esta tesis se ajustan a lo establecido en el punto 1 del artículo 20 de dicho Reglamento:

“1. Pueden optar por presentar su tesis en la modalidad de compendio de publicaciones los doctorandos que, en el período que media entre el aval de su plan de investigación con arreglo al artículo 11.6 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, y la presentación de su tesis y con la autorización expresa de su director o codirectores de tesis, tengan publicados o aceptados un número mínimo de tres trabajos en revistas indizadas en bases de datos internacionales de reconocido prestigio o en revistas científicas o libros editados de importancia justificada, según los indicios de calidad establecidos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) para cada una de las cinco ramas del

conocimiento en la evaluación de la actividad investigadora. Dichos trabajos han de tener valor científico por sí y, al tiempo, han de configurar una unidad científica.”

La Tesis que se presenta para su evaluación es el producto del compendio de las siguientes publicaciones principales:

- CAPÍTULO DE LIBRO: Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martinez, A., y Gomariz-Vicente, M. A. (2020). La validación de expertos en el proceso de adaptación de cuestionarios. El cuestionario de transferencia de la formación del profesorado no universitario. En R. Roig-Villa (Ed.), *La docencia en la Enseñanza Superior. Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas* (pp. 1410-1420). Octaedro.

La editorial Octaedro SL se encuentra indexada en el ranking *Scholarly Publishers Indicators* (SPI), situándose en la posición número 1 del ranking de editoriales españolas para la temática de Educación.

- ARTÍCULO 1: Pamies-Berenguer, M., Gomariz-Vicente, M. A. y Cascales-Martínez, A. (2022). Factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario. *Revista de educación a distancia (RED)*, 22(69). <http://dx.doi.org/10.6018/red.486801>

Revista de Educación a Distancia se encuentra indexada en la base de datos SCOPUS y catalogada para el área temática de Educación en el cuartil Q2 desde el año 2021.

- ARTÍCULO 2: Pamies Berenguer, M., Cascales-Martínez, A., y Gomariz-Vicente, M. A. (En prensa). Influencia de las etapas educativas no universitarias sobre los factores de transferencia de la formación. Aceptado pendiente de publicación en *Revista de Investigación Educativa (RIE)*.

Revista de Investigación Educativa se encuentra indexada en la base de datos SCOPUS y catalogada para el área temática de Educación en el cuartil Q1 desde el año 2021.

- ARTÍCULO 3: Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A. y Gomariz-Vicente, M.A. (2022). Asociación entre factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente y la aplicación de los aprendizajes en los programas formativos de Educación Infantil y Primaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(3), 127-140. <https://doi.org/10.6018/reifop.530931>

Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado se encuentra indexada en la base de datos SCOPUS y catalogada, para el área temática de Educación, en el cuartil Q3 desde el año 2020.

Estas cuatro aportaciones han sido publicadas con posterioridad al aval del plan de investigación del doctorando que fue presentado, en su primera versión, el 21 de febrero de 2018 y validado el 4 de marzo de 2018. Por otra parte, el doctorando solicitó a fecha 20 de julio de 2022 una prórroga en la duración de los estudios de doctorado obteniendo una resolución positiva a fecha 22 de julio de 2022 que determina como fecha máxima para el depósito de la tesis el 30 de septiembre de 2024. Así, las publicaciones principales de la tesis cumplen con lo establecido en el punto 1 del Artículo 20 del Reglamento por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado en la Universidad de Murcia en relación al marco temporal en el que deben haber sido publicados los trabajos que configuran la tesis en la modalidad compendio de publicaciones.

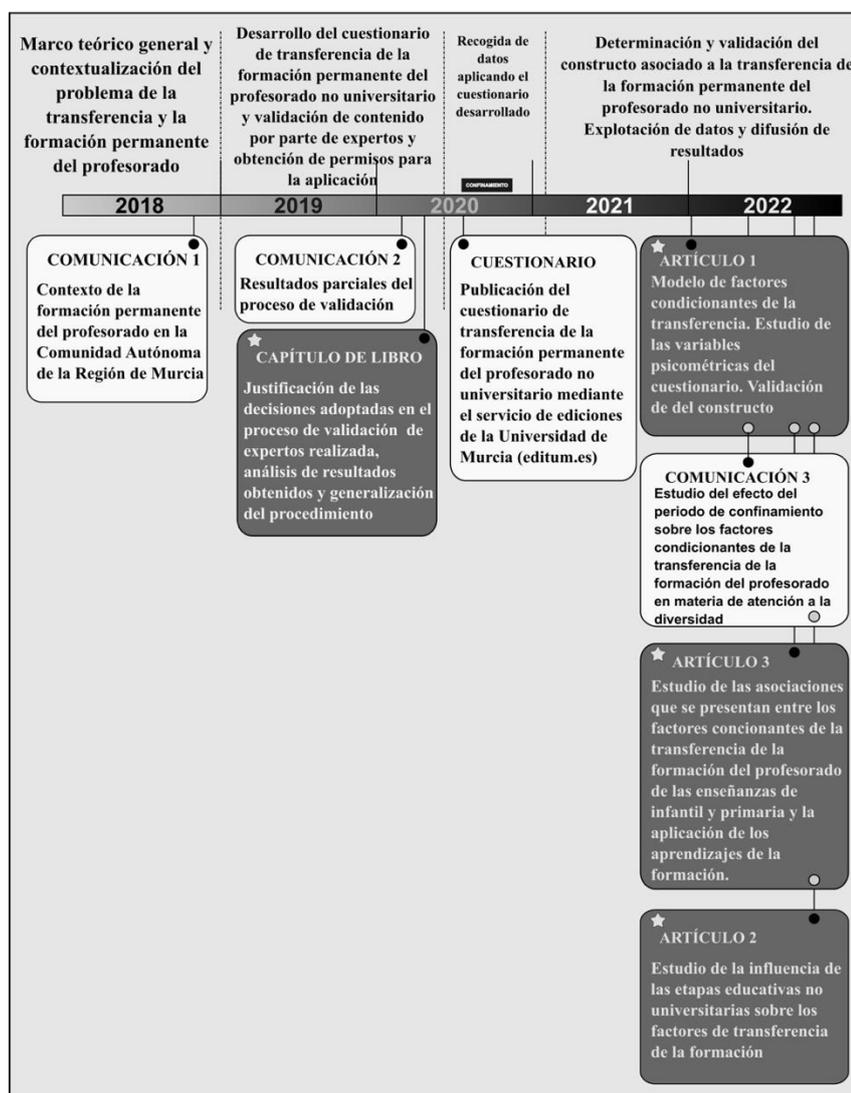
A este conjunto de trabajos, que forman la base principal de la tesis que se somete a evaluación, se añade un conjunto de subproductos que han sido desarrollados dentro del marco de ejecución del plan de investigación y que resultan de interés para poder tener una visión global del proceso de investigación desarrollado por el doctorando. Con esta finalidad se listan las siguientes contribuciones:

- COMUNICACIÓN 1: Pamies-Berenguer, M., Gomariz-Vicente, M.A. y Cascales-Martínez, A. (mayo, 2018). Análisis del modelo de formación permanente del profesorado no universitario de la Región de Murcia como punto de partida para el estudio de su transferencia al aula [Comunicación]. IV Jornadas Doctorales Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Murcia (EIDUM). Murcia, España. <https://doi.org/10.6018/editum.2736>
- COMUNICACIÓN 2: Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A. y Gomariz-Vicente, M.A. (junio, 2020). Transferencia de la formación del profesorado, de la Enseñanza Superior a la No Universitaria. Validación de expertos del cuestionario de factores [Comunicación]. Redes-Innovaestic 2020. Alicante, España. <https://web.ua.es/es/ice/redes-innovaestic2020/documentos/libro-de-actas-2020.pdf>
- CUESTIONARIO: Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A. y Gomariz-Vicente, M.A. (2020). Cuestionario de transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. DIGITUM. <http://hdl.handle.net/10201/93281>
- COMUNICACIÓN 3: Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A. (junio, 2022). Comparativa de los factores de transferencia de la formación continua en materia de atención a la diversidad del profesorado no universitario previo y durante el confinamiento [Comunicación]. XX Congreso Internacional de Investigación Educativa (AIDIPE 2022). Santiago de Compostela, España.

Todas las publicaciones desarrolladas en el marco de esta tesis doctoral contribuyen, de forma conjunta, a una mejor comprensión del proceso de transferencia de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias, aportando instrumentos y resultados de utilidad tanto para las investigaciones en materia de Recursos Humanos como para los profesionales dedicados al diseño, ejecución y evaluación de planes de formación permanente del profesorado.

Figura 1. Cuadro resumen de las fases del desarrollo de la investigación con expresión de la producción científica ordenadas según fecha de aceptación/difusión/publicación.

Producción científica y fases desarrolladas en el contexto del Plan de Investigación del doctorando



★ Publicaciones de principal que apoyan la presentación de la tesis en la modalidad de compendio de publicaciones.

Fuente: elaboración propia

El cuadro resumen que aparece en la Figura 1 proporciona un esquema temporal en el que se puede apreciar cada una de las fases realizadas durante la ejecución del Plan de Investigación

asociada a la tesis doctoral y el conjunto de producciones científicas (publicaciones, cuestionarios y comunicaciones) que se han generado durante el periodo acompañados de una breve descripción que ayuda en la justificación de la unidad temática de los mismos en relación a la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario.

2. MARCO TEÓRICO DE LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE

La investigación desarrollada en esta tesis doctoral ha tenido como finalidad el estudio del proceso de transferencia a la práctica docente de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, explorando los factores que lo condicionan en diferentes escenarios y analizando su efecto sobre la identificación de situaciones potenciales para la aplicación de los aprendizajes, habilidades o actitudes desarrollados en el contexto formativo.

Las Administraciones con competencias en educación realizan un esfuerzo muy importante, tanto en recursos materiales como humanos, en el impulso de planes de formación permanente del profesorado que resulten útiles a la hora de desarrollar iniciativas encaminadas a alcanzar sus objetivos estratégicos, ayudar al profesorado a mejorar su práctica docente o mejorar el clima laboral en el que se desarrolla la actividad profesional. Este despliegue de programas formativos requiere de una evaluación que permita: conocer el grado en el que los participantes de las actividades formativas son capaces de generalizar los aprendizajes a su práctica docente, identificar las características que condicionan el proceso de generalización y ayude a proponer e implementar acciones de intervención encaminadas a facilitarlas. No obstante, no se han encontrado instrumentos adaptados a las características propias del contexto asociado al profesorado de enseñanza no universitaria que permitan identificar y medir los factores condicionantes del proceso de generalización de la formación permanente y su efecto sobre la toma de decisiones que debe adoptar el docente a la hora de aplicar, modificar o descartar la aplicación, en el contexto laboral, de los aprendizajes derivados de la formación.

2.1 Desarrollo de los Recursos Humanos. Modelos de organización

Según Poell y Van Der Krogt (2014, 2017), la gestión del desarrollo de los recursos humanos de las organizaciones, por parte de los departamentos con competencias, se centra, principalmente, en el despliegue de programas de formación y de desarrollo profesional que, por un lado, faciliten la promoción interna de sus empleados, mediante su capacitación para el desempeño de ciertas funciones de liderazgo, de gestión o asumiendo una mayor cuota de responsabilidad, y, por otro, permitan la implementación de cambios en el seno de la organización

como pueden ser los derivados de las adaptaciones tecnológicas, la preparación para abordar nuevos modos de operación o la incorporación de nuevos servicios que mejoren la competitividad de la organización dentro del sector al que pertenecen.

En los últimos años se han desarrollado nuevas ideas sobre la formación y el desarrollo profesional de los empleados que han dado origen a iniciativas de desarrollo basadas en el aprendizaje informal en el puesto de trabajo (Decius et al., 2019; Khandakar y Pangil, 2019; Kyndt et al., 2009; Moore y Klein, 2020), la configuración por parte de los empleados de itinerarios personales de aprendizaje (Poell, 2017; Poell et al., 2018; Torracó y Lundgren, 2020) o la empleabilidad y el aprendizaje permanente (Eynon y Malmberg, 2021; Field, 2012; Midtsundstad, 2019). Poell y Van Der Krogt (2014, 2017) identifican tres aproximaciones para la organización del desarrollo de los recursos humanos que se diferencian, fundamentalmente, en la concepción del desarrollo profesional que asume la organización: (1) en la primera aproximación el desarrollo profesional se contempla como una cuestión formativa que debe ser diseñada y desarrollada en el seno de la propia organización; (2) en la segunda, se asume que dicho desarrollo es una cuestión de aprendizaje y, por lo tanto, debe fundamentarse en el aprendizaje autorregulado por el empleado que se desarrolla, en gran medida, mediante las interacciones y el aprendizaje informal en el propio marco de trabajo; (3) por último, se plantea una aproximación en la que se identifica el desarrollo como una cuestión de carácter estratégico en la que los empleados, en función a sus intereses, adoptan una visión particular de la relevancia de las iniciativas de desarrollo de los recursos humanos, creando micropolíticas que permiten centrar el acceso a los recursos necesarios para el desarrollo.

Considerando las dimensiones establecidas por: la naturaleza del desarrollo profesional de los recursos humanos, los cargos y roles que adoptan los empleados en relación al desarrollo profesional y las perspectivas sobre la relevancia de la gestión del desarrollo profesional, se presentan diferencias importantes en cada uno de los modelos de gestión citados en el párrafo anterior. La Tabla 1 muestra, de forma esquemática, las principales características de cada una de las tres dimensiones, para cada uno de los modelos planteados, de las que se pueden derivar las diferencias entre los modelos de gestión.

Tabla 1 Diferencias entre las dimensiones y los modelos de organización del desarrollo de los recursos humanos.

Dimensión	Cuestión formativa (La gestión recae en el personal de Recursos Humanos)	Cuestión de aprendizaje (las cuestiones de aprendizaje son dirigidas por los empleados)	Cuestión estratégica (Basado en acuerdos de gestión entre la organización y los empleados)
<i>Naturaleza de los procesos del desarrollo profesional de los docentes</i>	La organización diseña, planifica y desarrolla programas de formación Considera las diferencias entre los participantes	Se promueve y motiva al empleado a crear condiciones para su propio aprendizaje desde el propio lugar de trabajo.	Se negocian los contenidos de la formación y los procesos de organización Los intereses del desarrollo profesional de los docentes se encuentran representados
<i>Puestos y roles de los actores</i>	La organización asigna los roles en la formación Los empleados son consumidores de formación	La organización media entre la formación y los empleados Los empleados dirigen su aprendizaje	Todos los actores tienen sus propios intereses
<i>Perspectiva en la organización de la formación</i>	Inspirada por el propósito de la formación Inspirada por el contenido de la formación	Inspirada por el contexto del aprendizaje Inspirada en comunidades de aprendizaje	Constelaciones de actores y contenidos a modo de ecosistemas formativos

Nota: basado en Poell y Van Der Krogt (2014)

Las características de estos modelos son tratadas, de forma integrada, en la teoría de redes de aprendizaje (Van Der Krogt, 1998) donde se propone una visión de continuo entre los modelos extremos y que identifica las características particulares del modelo de gestión de los recursos humanos en función a la tipología propia de las redes y subredes creadas en el seno de la organización por sus empleados, tanto a nivel de trabajo como de aprendizaje.

Con relación a la cuestión que se plantea en esta tesis, la organización y gestión del desarrollo de los recursos humanos tiene implicaciones importantes en el proceso de generalización de los aprendizajes adquiridos en las iniciativas de desarrollo profesional de los empleados de una determinada organización. En aquellos modelos donde se estimula la configuración de itinerarios personales de aprendizaje tanto formal como informal se proporciona una mayor oportunidad de generalización que en aquellos que externalizan la red de aprendizaje y asumen una estructura más jerárquica en su organización (Baldwin et al., 2017; Poell y Van Der Krogt, 2017).

2.2 Formación permanente. Evaluación de los programas formativos

El desarrollo profesional del docente se puede entender como el proceso que permite a los empleados mejorar su nivel de competencia profesional a la vez que mejora su comprensión del yo, del papel que desempeña, del contexto en el que desarrolla su labor y de las particularidades de su carrera profesional (Duke y Stiggins, 1997; Ramos-Rodríguez et al., 2021). En el caso particular del profesional docente, asumiendo la caracterización de la profesión propuesta en Cruz-Fernández (2006) y basada en los criterios de: prestación de servicio de forma “vocacional”; adquisición y comprensión de conocimientos y teorías establecidos para la rama profesional; dominio de prácticas profesionales (habilidades y estrategias prácticas); el ejercicio de la toma de decisiones en situaciones de incertidumbre; la necesidad de un aprendizaje basado en la experiencia y la pertenencia a una comunidad profesional que colabora para aumentar el conocimiento profesional, podríamos concretar el concepto de desarrollo profesional docente como el proceso de aprendizaje que permite desarrollar su vocación de servicio; mejorar su competencia científica docente; incorporar nuevas prácticas a sus modos de actuación; mejorar sus procesos de tomas de decisiones; desarrollar su sentido crítico en base a las evidencias obtenidas de su experiencia e incorporar técnicas y estrategias que mejoren la colaboración y el trabajo en equipo. El concepto de desarrollo profesional docente, en los términos establecidos, engloba todo el aprendizaje que desarrollan los docentes a lo largo de su vida profesional, integrando la formación inicial, la formación previa al servicio y la formación continua o permanente (Tejada, 2013).

Por otra parte, se entenderá por formación permanente o continua del profesorado al conjunto de acciones formativas que adopta el docente en servicio de forma voluntaria con la finalidad de realizar un perfeccionamiento en su práctica o reciclar sus conocimientos, habilidades o actitudes como docente (Alvarado, 2006; Miranda-Jaña y Rivera-Rivera, 2009). De este modo, la formación permanente o continua del profesorado determina un tipo concreto de estrategia para conseguir el desarrollo profesional del docente en activo. Las distintas administraciones educativas, en el marco de su estrategia para el desarrollo profesional de sus empleados, ofertan una serie de programas formativos que les permiten compartimentar los objetivos de la formación en función a los diferentes perfiles profesionales identificados dentro de la organización educativa o a su contribución a la hora de alcanzar los objetivos estratégicos. Por ejemplo, la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia organiza sus actuaciones en materia de formación permanente del profesorado mediante una estrategia de planes trienales (Orden 7325, 2021) en los que se identifican líneas prioritarias de formación sobre las que se distribuyen un conjunto de programas formativos. Para el trienio 2021-2024, se formula un

conjunto de cincuenta y un programas de formación repartidos en diez líneas de formación prioritarias.

El esfuerzo realizado para configurar una oferta amplia de planes de formación permanente debe tener un impacto sobre la forma en la que el profesorado y las organizaciones educativas realizan sus funciones. Para disponer de un conocimiento sobre dicho impacto, se hace necesario el desarrollo y puesta en práctica de herramientas que permitan evaluar la eficacia de las secuencias de actividades que configuran los programas formativos (Azpillaga et al., 2021; Thurlings y den-Brok, 2017). No obstante, y a pesar del consenso existente en la comunidad científica sobre la utilidad de las acciones formativas como mecanismo de adaptación a los cambios que experimentan las organizaciones o en la incorporación de la innovación en el seno de sus procesos (Alliaud, 2018; Bragg et al., 2021; Quintero et al., 2018), los resultados de la evaluación de su impacto no han arrojado la suficiente evidencia empírica como para poder extraer conclusiones de carácter general (Barriga et al., 2018; Parra-Robledo y Ruiz-Bueno, 2020; Sinclair et al., 2021), centrándose en resultados de carácter sectorial y en muchos casos asociados a modelos formativos muy concretos. Esta ausencia de evidencias de carácter general se debe, en gran medida, a la variedad de modelos de evaluación de los programas de formación (Mertens y Wilson, 2019). Entre la variedad de modelos para la evaluación de los programas formativos desarrollados en las organizaciones se destaca el modelo de cuatro niveles propuesto por Kirkpatrick (1959, 1967), revisado en Kirkpatrick y Kirkpatrick (2006), en el que se propone un marco para la evaluación basado en cuatro niveles:

- **Reacción (Nivel 1):** en este nivel se evalúa la percepción de los participantes sobre el desarrollo del programa formativo y sobre el interés, la relevancia, el diseño y el desarrollo de las acciones formativas que configuran el programa de formación.
- **Aprendizajes (Nivel 2):** en este nivel se evalúan el nivel de adquisición de conocimientos, habilidades o actitudes desarrollados en el contexto formativo de las diferentes actividades que se realizan programa formativo a evaluar.
- **Comportamiento (Nivel 3):** una vez concluido el proceso formativo, este nivel se encarga de evaluar los cambios que se producen en el entorno de trabajo como consecuencia de la realización de las diferentes actividades formativas. Por tanto, se centra en evaluar el grado en el que se alinean los cambios asociados a la formación con los planificados en el proceso de diseño de las acciones formativas.

- **Resultados (Nivel 4):** en este último nivel se plantea la evaluación del impacto en la organización del desarrollo del programa formativo en términos de eficacia y del retorno esperado.

La evaluación de cada uno de estos niveles se ve afectada por la evaluación de los niveles que le preceden, determinando un modelo de evaluación basado en la generalización de objetivos que parten desde los objetivos formativos de las actividades individuales y se extienden hasta los objetivos estratégicos de la organización que originaron la necesidad de desplegar el programa formativo.

Independientemente del modelo de evaluación utilizado, la eficacia de la formación está íntimamente relacionada con la capacidad para generalizar los aprendizajes, destrezas o actitudes desarrollados durante el proceso formativo al contexto laboral. Así, en el caso de las organizaciones educativas, el proceso que permite al docente realizar dicha generalización merece una atención primordial ya que configura un paso necesario y precursor para evaluar la eficacia de los programas formativos (Baldwin et al., 2017; Botke et al., 2018; Brion, 2020; Ford et al., 2018). El conocimiento de los elementos básicos que configuran el proceso de generalización, los factores que lo condicionan y su efecto sobre dicho proceso proporcionan una información relevante a la hora de proponer actuaciones estratégicas para mejorar la forma en la que los empleados incorporan los aprendizajes derivados de la formación en su entorno de trabajo.

2.3 La transferencia de la formación continua

Asumiendo como marco para la evaluación de los programas de formación permanente el modelo propuesto por Kirkpatrick y Kirkpatrick (2006), el concepto de transferencia de la formación permanente, entendido como el grado en el que los conocimientos, destrezas o actitudes que se desarrollan en un contexto formativo son generalizados al entorno de trabajo (Baldwin y Ford, 1988), se encuentra estrechamente relacionado con el nivel de comportamiento en el que se propone la evaluación de los cambios en los modos de operar de los empleados en sus puestos de trabajo. Dichos cambios son consecuencia del proceso de generalización y, por tanto, del proceso de transferencia. La transferencia de los aprendizajes se produce cuando se presenta, de forma conjunta, una aplicación de los aprendizajes al puesto de trabajo y se adoptan medidas conscientes que hacen que dicha aplicación sea sostenida en el tiempo (Baldwin y Ford, 1988; Feixas et al., 2013).

En relación con la investigación sobre la transferencia de la formación permanente se distinguen varios constructos que han ido configurando los centros de interés temático de la producción científica. Por un lado, Ford et al. (2018) identifican, como centros de interés de las investigaciones empíricas sobre la transferencia, los constructos de la generalización del

conocimiento desarrollado durante la etapa formativa y el mantenimiento de dicho conocimiento durante un periodo de tiempo concreto.

Factores condicionantes del proceso de transferencia

La transferencia de los aprendizajes, habilidades o actitudes desarrolladas en el marco formativo al entorno de trabajo, tal y como se indica en Ford et al. (2018), trasciende a una mera aplicación mimética de los modos de actuación asociados a eventos concretos que fueron planteados durante el proceso formativo, centrándose en el grado en el que los participantes exhiben nuevos comportamientos para dar respuesta, empleando o adaptando los aprendizajes, a situaciones, contextos y personas diferentes de los planteados durante la formación.

El estudio de los factores que condicionan los procesos de generalización y de sostenimiento a lo largo del tiempo de la aplicación de los aprendizajes es un punto clave a la hora de esclarecer las fuerzas a las que se enfrenta el proceso de transferencia y de proponer vías de intervención que traten de mejorarlo. El modelo de factores condicionantes presentado por Baldwin y Ford (1998), revisado en Grossman y Salas (2011), puede considerarse como un punto de partida de una eclosión de investigaciones dedicadas a explorar los factores condicionantes de la transferencia que, por un lado, afectan a diferentes variables de salida del proceso (eficacia, retorno de la inversión...) y, por otro, ejercen un efecto moderador sobre el impacto de los factores sobre las variables de salida (efecto de la motivación, de la autoeficacia o de la cultura organizacional, entre otros). La Tabla 2 presenta, de forma resumida, algunos de los principales factores condicionantes, clasificados en las categorías: características de los participantes, diseño de la formación y entorno de trabajo.

Tabla 2 Principales factores condicionantes del proceso de transferencia

Categoría	Factor	Descripción	Referencias
Características del individuo (participantes)	Habilidades cognitivas	Los participantes con mayores habilidades cognitivas presentan una mayor tasa de éxito en el proceso de generalización.	Baldwin y Ford, 1988; Blume et al., 2010; Iqbal y AlSheikh, 2018; Nafukho et al., 2022; Sitzmann y Weinhardt, 2018 Tonhäuser y Bükler, 2016

Autoeficacia	Los participantes que presentan una mayor autoeficacia tienden a mostrar una mayor confianza en sus habilidades para el aprendizaje y su aplicación en entornos laborales, lo que implica una mayor probabilidad de generalización.	Ali et al., 2022; Awais et al., 2014; Blume et al., 2010; Blume et al., 2019; Quratulain et al., 2021; Simosi, 2012
Motivación	La generalización se ve facilitada por la presencia de una mayor motivación, hacia la formación o la transferencia, del participante.	Blume et al., 2010; Blume et al., 2019; Ford et al., 2018; Massenberg et al., 2017; Quesada-Pallarès y Gegenfurtner, 2015; Gegenfurtner y Quesada-Pallarès, 2022
Percepción de la utilidad de la formación	Los individuos que perciben una mayor utilidad de la formación realizada tienen una mayor probabilidad de generalizar los aprendizajes desarrollados.	Grossman y Salas, 2011; Quratulain et al., 2021; Sepasgozar, 2022; Staropoli et al., 2018
Percepción del valor instrumental de la aplicación de la formación (Instrumentalidad)	El proceso de transferencia se ve favorecido en aquellos individuos que tienen la percepción de que el esfuerzo empleado en la formación les permitirá obtener algún tipo de recompensa laboral.	Awais et al., 2013; Che Md Nor et al., 2021; Ensour et al., 2018; Kodwani y Prashar, 2019; Quratulain et al., 2021
Satisfacción	Los individuos que presentan	Chung et al., 2022;

laboral	una mayor satisfacción en su puesto de trabajo muestran una mayor probabilidad de transferencia de los aprendizajes derivados de la formación.	Hughes et al., 2020; Islam y Ahmed, 2018; Salamon et al., 2022; Shen y Tang, 2018; Yang y Watson, 2022; Zumrah y Boyle, 2015
Compromiso organizacional	Los participantes que muestran una mayor identificación con la organización para la que trabajan presentan una mayor probabilidad de transferir la formación a su puesto de trabajo.	Cheng y Hampson, 2008; Ford et al., 2018; Salamon et al., 2022; Sitzmann y Weinhardt, 2018; Zumrah y Boyle, 2015
Formación basada en modelos de comportamiento	Los diseños formativos que se basan en el paradigma de modelos de comportamiento facilitan la transferencia siempre que consideran ejemplos de comportamientos positivos y negativos ante las oportunidades de aplicación.	Ford et al., 2018; Grossman y Salas, 2011; Kraiger y Ford, 2021; Sitzmann y Weinhardt, 2018; Taylor et al., 2005
Diseño de la formación	La gestión de errores promueve la transferencia de la formación permitiendo que los participantes anticipen problemas potenciales, proporcionando un conocimiento adecuado para el manejo de dichos problemas y mostrando los efectos negativos de no transferir los aprendizajes desarrollados.	Ford et al., 2018; Keith y Frese, 2008; Kraiger y Ford, 2021; Nielsen et al., 2022; Wan Abd Aziz, y Ibrahim, 2018; Yao et al., 2019
Gestión de errores		

	Formación en entornos realistas	El desarrollo de las actividades formativas en entornos que se asemejan al lugar de trabajo aumenta la probabilidad de transferencia de los aprendizajes desarrollados.	Armstrong y Landers, 2018; Ford et al., 2018; Jensen y Konradsen, 2018; Wang et al., 2022
Entorno de trabajo	Clima de transferencia	Las señales ofrecidas por la organización sobre los modos de actuar ante la presencia de determinadas situaciones del entorno laboral influyen en la activación de los aprendizajes desarrollados en la formación.	Blume et al., 2019; Botke et al., 2018; Freitas et al., 2019; Gautam y Basnet, 2020; Maharmeh, 2021;
	Apoyo	El apoyo de los supervisores y de los compañeros en el entorno de trabajo tiene un efecto positivo sobre la transferencia de la formación.	Balsan et al., 2020; Chauhan et al., 2017; Fleming et al., 2021; Ford et al., 2018; Govaerts et al., 2018; Na-Nan y Sanamthong, 2020
	Oportunidades de aplicación	El éxito de la transferencia de la formación precisa que los participantes dispongan de los recursos y las oportunidades para aplicar los nuevos aprendizajes.	Huang et al., 2017; Shen y Tang, 2018; Salamon et al., 2022; Sloth et al., 2020
	Seguimiento continuo	Las oportunidades para continuar formándose después del periodo de formación inicial (revisiones, retroalimentación, seguimiento, ayudas, supervisión...) facilitan el proceso de transferencia.	Baldwin et al., 2017; Bednall y Sanders, 2017; Cajas-León y Navío-Gámez, 2018; Govaerts et al., 2017; Grossman y Burke-Smalley,

Fuente: elaboración propia

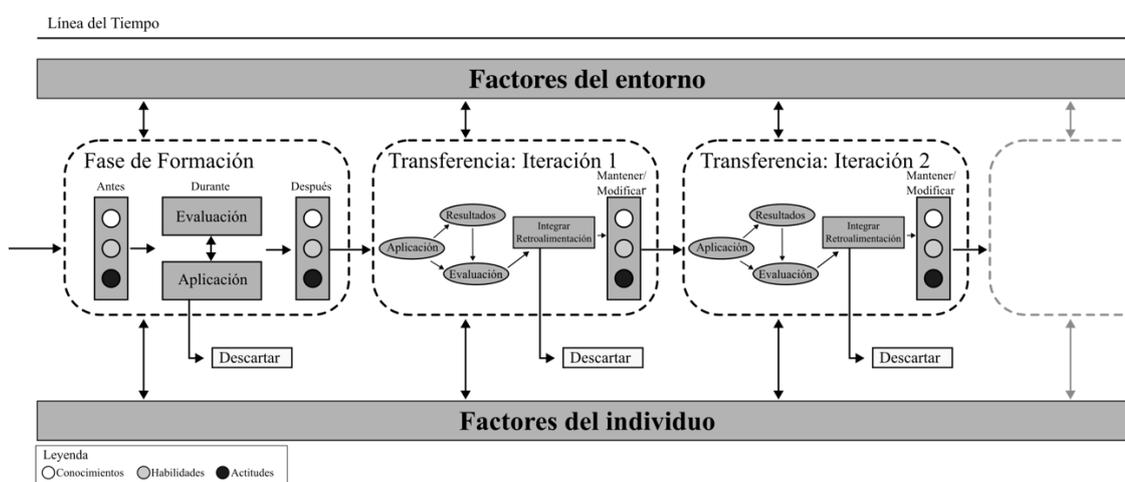
A pesar del esfuerzo realizado en la investigación sobre los factores condicionantes, Baldwin et al. (2017), apelando a la crisis de relevancia de las investigaciones en relación con la aplicabilidad de los resultados, proponen centrar los esfuerzos de la actual investigación en materia de transferencia en proporcionar herramientas e iniciativas que se centren en las figuras de los participantes, ponentes y en los contextos de aprendizaje de utilidad práctica.

Visión dinámica del proceso de transferencia de la formación permanente

A los elementos condicionantes de la transferencia vistos hasta ahora, se ha despertado el interés sobre el papel que juega el componente temporal en el proceso de transferencia. Blume et al. (2019) proponen un modelo dinámico, basado en la aplicación de iteraciones sucesivas en las que los empleados aplican los aprendizajes, analizan los resultados obtenidos y valoran la posibilidad de mantener la aplicación de los aprendizajes o, por el contrario, descartarlos. Todo el proceso iterativo se ve afectado, a lo largo del tiempo, por los factores individuales y los de contexto. En este caso, los factores condicionantes también varían con el tiempo. La Figura 2 muestra de forma esquematizada el sistema de iteraciones propuesto en Blume et al. (2019).

Una de las aportaciones de interés que propone el modelo presentado es la de incorporar la fase formativa como punto de inicio del proceso de aplicación y toma de decisiones sobre la transferencia, por lo que debe tenerse en cuenta durante el diseño de las acciones formativas, evitando que la entrada en la secuencia aplicación-evaluación-decisión que hacen los participantes quede fuera del contexto formativo y la propia formación permita dar soporte a los estados iniciales de transferencia.

Figura 2. Modelo dinámico para el proceso de transferencia según Blume et al. (2019).



Fuente: elaboración propia

En la misma línea de investigación, Olenick et al. (2020) plantean la necesidad de profundizar en el estudio de la transferencia de la formación como sistema dinámico debido a su valor conceptual, incorporando la evolución del tiempo como predictor de la transferencia, la posibilidad de introducir en el estudio componentes complejos cuyas variaciones sean de carácter no lineal, migrando de una perspectiva lineal basada en el incremento (o decremento) de ciertas variables a lo largo del tiempo a una visión no lineal que precisa un estudio más rico basado en atractores y sus cuencas de atracción. Por último, no hay que descartar el valor instrumental que ofrece disponer del conocimiento de un modelo matemático bien definido para el proceso objeto de la investigación. Como primer ejemplo de aplicación, Olenick et al. (2020) consideran el apoyo para la transferencia ofrecido por los supervisores (jefes de departamento, coordinadores de área, grupo...), un rasgo que aporta información sobre el clima de transferencia en el entorno laboral, como un subsistema no lineal en el que se asume que el comportamiento a la hora de responder a la necesidad de apoyo no es estático ni proporcional, presentándose diferentes modos de actuación que pueden diferir incluso en situaciones análogas y plantean ejemplos de evoluciones y posibles atractores asociados a diferentes dinámicas simuladas.

Esta nueva línea de investigación se considera que adoptará una mayor relevancia a medida que se disponga de una información sobre los subsistemas dinámicos que se interconectan con el de la transferencia. En este sentido se destacan los avances en el modelado sobre la naturaleza dinámica existentes entre los conflictos interpersonales y la tensión psicológica en entornos de trabajo (Somaraju et al., 2022) o el estudio de la probabilidad de que las agresiones, implícitas o explícitas, interactúen de un modo no lineal con los resultados en el entorno de trabajo (Davison et al., 2020).

La transferencia de la formación continua del profesorado

En el contexto de la educación superior, el estudio de la transferencia de la formación del profesorado se ha centrado en la determinación y estudio de la estructura de factores condicionantes de la transferencia para dicho contexto (Cajas-León y Navío-Gámez, 2018; Feixas et al., 2013a y 2013b, 2015; Ornelas-Gutiérrez et al., 2016; Parra-Robledo y Ruiz-Bueno, 2020; Tomás-Folch y Duran-Bellonch, 2017). El estudio realizado por Feixas et al. (2013 a y b), basado en la adaptación al contexto de la educación superior del cuestionario LTSI (Learning Transfer System Inventory) de Holton et al. (2000), presenta un instrumento de medición de los factores de transferencia que, mediante el proceso de validación del constructo, está basado en un conjunto de 8 factores de transferencia, agrupados en: factores relacionados con el diseño de la formación; factores individuales y factores relacionados con el contexto de trabajo (ver Tabla 3).

Los factores personales, se refieren a las percepciones de los docentes participantes sobre su desarrollo personal (Cajas-León y Navío-Gámez, 2018; Parra-Robledo y Ruiz-Bueno, 2020;

Salazar-Gómez y Tobon, 2018), concretamente a su capacidad para transferir, motivar y empatizar (Feixas et al., 2015). Respecto a los factores de la formación, según Feixas et al. (2015), se refieren al diseño de la formación y al aprendizaje realizado. Parra-Robledo y Ruiz-Bueno (2018) asocian al diseño de la formación los factores relacionados con la promoción de la reflexión pedagógica en los contenidos tratados, la consecución de objetivos de la formación, las estrategias metodológicas y un clima favorable para el aprendizaje. Finalmente, los factores del contexto se relacionan con el apoyo del responsable, predisposición al cambio, los recursos del entorno, retroalimentación por parte del docente participante, reconocimiento institucional y cultura docente de equipo de trabajo (Feixas et al., 2015). Parra-Robledo y Ruiz-Bueno (2018), relacionan estos factores a la aplicación de la formación y el desarrollo competencial en el puesto de trabajo, destacando la contribución de la formación en la mejora del clima laboral y la facilitación de la transferencia al entorno de trabajo.

Tabla 3 Factores condicionantes de la transferencia de la formación del profesorado universitario (Feixas et al., 2013 a y b)

Grupo	Factor	Descripción
Diseño de la formación	Factor 1. Posibilidades individuales y de la formación para transferir	Incluye la percepción del nivel de aprendizaje adquirido en la formación, la creencia y las expectativas de que puede aplicarlo para mejorar la docencia, además de la medida en que la formación ha sido diseñada para que el profesor pueda aplicar lo aprendido.
Contexto de trabajo	Factor 2. Apoyo responsable docente	Define el grado en que el responsable docente (en este caso, el coordinador o la coordinadora de la titulación) apoya la transferencia de lo aprendido en la formación.
Contexto de trabajo	Factor 3. Predisposición al cambio	Mide la predisposición al cambio en el entorno de los profesores a partir de la identificación de resistencias en el departamento, la titulación, el centro o la facultad o la universidad para poder transferir lo aprendido.
Contexto de trabajo	Factor 4. Recursos del entorno	Define el conjunto de recursos, facilidades y apoyos del entorno que se ofrece a los docentes para aplicar lo aprendido.
Contexto de trabajo	Factor 5. Retroalimentación del estudiante	La forma en que los docentes creen que la retroalimentación y los comentarios de los

		estudiantes sobre la docencia impulsan nuevos aprendizajes.
Contexto de trabajo	Factor 6. Reconocimiento institucional	Expectativas de que la institución reconozca y valore el esfuerzo del docente para transferir la formación y ello tenga repercusiones en la promoción académica.
Contexto de trabajo	Factor 7. Cultura docente del equipo de trabajo	El apoyo y la colaboración brindada por el equipo de trabajo o por el grupo de referencia del profesor para aplicar los aprendizajes en el aula.
Individual	Factor 8. Organización personal del trabajo	Indica las posibilidades del docente en cuanto a carga de trabajo, así como tiempo y nivel de prioridad que establece para transferir lo aprendido en la formación.

Fuente: elaboración propia basado en Feixas et al. (2013 a y b)

En el contexto de la formación permanente del profesorado no universitario, las aportaciones anteriores a los artículos presentados en esta tesis son escasas y centradas en la evaluación de la eficacia o de la transferencia de algunas modalidades de formación concretas como las que se producen en los centros de trabajo (Alonso-Briales y Vera-Vila, 2023; Aneas, 2018; Aneas et al. 2018).

2.4 Formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Normativa básica que regula la formación permanente del profesorado no universitario de la Región de Murcia

La ordenación de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se encuentra, fundamentalmente, desarrollada mediante un conjunto de disposición legales:

- El Decreto 42/2003, de 9 de mayo, modificado parcialmente por el Decreto 248/2017, de 2 de noviembre, en el que se regula la planificación, estructura y organización de la formación permanente. La planificación es realizada de acuerdo a una planificación trienal en la que se establecen los ejes u objetivos generales de

la formación para el período establecido y los planes de formación a desarrollar. Por otra parte, se establece que el despliegue de actividades formativas se realizará anualmente mediante un Plan Regional de Formación Permanente del Profesorado. A nivel orgánico, serán el Centro de Profesores y Recursos Región de Murcia (CPR Región de Murcia) y la Dirección General competente los encargados del desarrollo de los Planes de Formación. Todos estos elementos organizativos son aprobados o modificados por la persona que ostente la titularidad de la Consejería con competencias en materia de educación oído el órgano de carácter consulto que intervienen en la formación del profesorado, el Consejo Regional de Formación Permanente del Profesorado.

El citado Decreto contiene las funciones y composición de cada uno de los órganos que intervienen en la gestión y decisiones en relación a la formación del profesorado.

- La Orden 58690/2017, de 28 de julio, regula, por un lado, las modalidades de formación, el contenido de los documentos administrativos asociados a las actividades formativas y los procesos de certificación y registro de las actividades. Las modalidades formativas establecidas son las siguientes:

- **Cursos:** se trata de la modalidad destinada a la actualización y perfeccionamiento en la profesionalización docente. En esta modalidad se cuenta con la intervención de expertos especialistas en la temática tratada. Los cursos se pueden desarrollar presencial, telemática (mediante un entorno virtual) o semipresencial (combinación de fase presencial y telemática). A efectos organizativos, el diseño de los cursos se concreta por la institución convocante teniendo en cuenta las necesidades o demandas de los destinatarios (puestos docentes, equipos docentes, claustros...).
- **Seminarios temáticos:** esta modalidad determina un contexto formativo basado en la reflexión, colaboración o investigación sobre un tema de interés concreto de la realidad educativa de un grupo de profesores concreto (directores de centros, tutores, orientadores...). A nivel organizativo, en la selección de los temas a tratar serán los órganos competentes de la Consejería con competencias en educación los que fijarán las directrices para evitar la colisión de las temáticas abordadas desde otras modalidades.
- **Proyectos de formación en centros:** esta modalidad se destina a la formación desde los centros educativos en la que se produce una participación mayoritaria del claustro. Desde un punto de vista organizativo, el centro educativo tiene autonomía para fijar la temática y

para fijar algunos elementos del diseño como la necesidad de formación mediante expertos.

- **Seminario de equipo docente:** esta modalidad se oferta como alternativa a los Proyectos de formación en centros cuando la participación no sea mayoritaria entre el claustro. A nivel organizativo, el grupo de profesores implicados identifican la temática y el diseño de la formación. No obstante, dicho proyecto debe ser evaluado y aprobado por la Consejería con competencias en formación del profesorado.
- **Grupo de trabajo:** en esta modalidad un grupo de profesores se reúne para analizar, elaborar o experimentar materiales de interés educativo. Se trata de una modalidad de formación en los centros educativos que requiere de la presentación de un proyecto que será evaluado por la consejería competente.
- **Proyectos de innovación e investigación educativa:** se trata de una modalidad en la que los grupos de profesores plantean el desarrollo de un proyecto para sus centros en el que se propone la incorporación de cierta innovación educativa para abordar cierta problemática o necesidad detectada o realizar una investigación en el campo de la educación. Los proyectos deben ser evaluados de acuerdo a unos criterios y temáticas propuestos por la Consejería con competencias en educación.
- **Estancias formativas en empresas o entidades públicas:** estas acciones se destinan a fomentar la actualización científica o didáctica en entornos de trabajo real que permitan desarrollar las competencias profesionales de los participantes. Estas estancias son convocadas por la administración educativa y los participantes han de presentar un proyecto que debe ser aprobado por la Consejería competente.

En otro capítulo se establecen los roles de los participantes en las actividades formativas:

- **Director:** es la persona responsable de la actividad y entre sus funciones se encuentran las de realizar el diseño de la acción formativa, garantizar su desarrollo, coordinar al resto de actores en la formación y realizar las labores de evaluación, propuesta de certificación y gestión del expediente asociado a la actividad.
- **Ponente:** se trata de un especialista en la temática planteada en la formación cuya función será la de contribuir a la formación del grupo de profesores mediante la presentación de conocimientos teóricos y prácticos que permitan el desarrollo profesional del docente.

- **Tutor:** la formación que se desarrolla de forma telemática, la figura del tutor se presenta para ayudar a dinamizar, acompañar y centrar los temas asociados a la formación de carácter no presencial. Sus funciones trascienden la impartición de ponencias y se centran en funciones de tutela de los participantes en la formación.
- **Coordinador:** se trata de un colaborador de la dirección de la actividad formativa que ofrece una ayuda en el desarrollo y gestión de la actividad formativa.

A nivel organizativo, en esta orden se presenta el concepto de Plan de Formación de Centro como eje vertebrador de la formación permanente a desarrollar desde los centros educativos. En el marco de dichos planes los centros pueden realizar solicitudes de formación, dentro de las condiciones establecidas por la administración mediante convocatorias, que serán sometidas a evaluación y aprobación por parte de los departamentos de recursos humanos de la Consejería con competencias en educación.

- La Orden 7325/2021, de 1 de diciembre, recoge los ejes de formación y los programas formativos, identificando los puestos docentes objeto de los programas y sus objetivos específicos, que se desarrollarán durante el trienio 2021-2024. Se distinguen un total de ocho ejes de formación del profesorado: (1). Las tecnologías del aprendizaje y del conocimiento; (2). El desarrollo de la competencia profesional del profesorado; (3). El desarrollo de las competencias básicas del alumnado; (4). El desarrollo de la competencia en idiomas; (5). La cultura de la evaluación, de la innovación y de la mejora continua; (6). La atención a la diversidad; (7). La convivencia escolar y (8). La formación en centros educativos. Este conjunto de ejes de formación se concreta en diez líneas de formación prioritarias a las que se les hacen corresponder un total de cincuenta y un programas de formación (ver Tabla 4).

Tabla 4 Líneas de formación prioritarias y programas de formación del plan trienal 2021/2023 (Orden 7325, 2021)

Líneas prioritarias	Programas de formación
1.- Competencia en idiomas.	1.1. Actualización del profesorado de idiomas. 1.2. Actualización del profesorado de asignaturas no lingüísticas (ANL) del Sistema de Enseñanza en Lenguas Extranjeras en Educación Secundaria. 1.3. Actualización del profesorado del Sistema de Enseñanza en Lenguas Extranjeras de Educación Infantil y Primaria. 1.4. Mejora de la competencia en idiomas del resto del profesorado.

2.- Competencia digital docente.	2.1. Aplicación didáctica de las TAC. 2.2. Formación para responsables de las TAC en los centros. 2.3 Programas informáticos para la gestión de centros.
3.- Competencia en comunicación lingüística, literatura y fomento de la lectura.	3.1. Competencia lingüística. 3.2. Fomento de la lectura y bibliotecas escolares.
4.- Competencia matemática y competencias básicas en ciencias y tecnología.	4.1. Matemáticas. 4.2. Ciencias de la Naturaleza. 4.3. Tecnología.
5.- Actualización e innovación científica y didáctica.	5.1. Infantil. 5.2. Primaria. 5.3. Ciencias Sociales. 5.4. Filosofía y Ética. 5.5. Educación Física. 5.6. Música. 5.7. Dibujo y Plástica. 5.8. Lenguas Clásicas. 5.9. Conservatorios de Música. 5.10. Escuelas Oficiales de idiomas. 5.11. Escuela Superior de Arte Dramático. 5.12. Conservatorio de Danza. 5.13. Escuela de Arte. 5.14. Escuela Superior de Diseño 5.15. Profesorado de adultos. 5.16. Profesorado de educación a distancia. 5.17. Innovación educativa. 5.18. Difusión de recursos y experiencias.
6.- Autonomía de centros: liderazgo, gestión, evaluación y calidad educativa.	6.1. Liderazgo y Gestión. 6.2. Evaluación y Calidad educativa.
7.- Formación Profesional y fomento de la cultura emprendedora.	7.1. Formación Profesional Específica. 7.2. Formación Profesional Básica. 7.3. Fomento de la cultura emprendedora.
8.- Atención a la diversidad.	8.1. Necesidades educativas especiales. 8.2. Interculturalidad y compensación. 8.3. Orientación y tutoría. 8.4. Altas capacidades. 8.5 Dificultades específicas de aprendizaje.
9.- Convivencia escolar, entorno educativo y educación en valores.	9.1. Convivencia escolar. 9.2. Participación educativa 9.3. Competencia Social y Cívica. 9.4. Educación para la Salud en la escuela. 9.5. Educación para la igualdad entre sexos.
10.- Recursos profesionales para el docente.	10.1. Habilidades sociales para la comunicación. 10.2. Competencia Aprender a Aprender. 10.3. Prevención de riesgos laborales. 10.4. Prevención de riesgos colectivos. 10.5. Difusión y participación en programas europeos. 10.6. Formación inicial del profesorado en prácticas.
8.- Atención a la diversidad.	8.1. Necesidades educativas especiales. 8.2. Interculturalidad y compensación. 8.3. Orientación y tutoría.

	8.4. Altas capacidades. 8.5 Dificultades específicas de aprendizaje.
9.- Convivencia escolar, entorno educativo y educación en valores.	9.1. Convivencia escolar. 9.2. Participación educativa 9.3. Competencia Social y Cívica. 9.4. Educación para la Salud en la escuela. 9.5. Educación para la igualdad entre sexos.
10.- Recursos profesionales para el docente.	10.1. Habilidades sociales para la comunicación. 10.2. Competencia Aprender a Aprender. 10.3. Prevención de riesgos laborales. 10.4. Prevención de riesgos colectivos. 10.5. Difusión y participación en programas europeos. 10.6. Formación inicial del profesorado en prácticas.

Fuente: elaboración propia basada en Orden 7325, 2021

Análisis del modelo de organización de la formación permanente del profesorado no universitario de la Región de Murcia

Utilizando las características de los modelos de gestión del desarrollo profesional de los recursos humanos (ver Tabla 1) propuestos por Poell y Van Der Krogt (2014, 2017) como elementos de codificación y la normativa reguladora de la formación del profesorado no universitario en le Región de Murcia, Pamies-Berenguer et al. (2019) emplean un enfoque epistemológico basado en un paradigma cualitativo-cuantitativo de investigación documental para identificar rasgos del modelo de formación permanente del profesorado asumido en dicha Comunidad Autónoma.

Las conclusiones de dicho análisis apuntan hacia un modelo de organización donde las decisiones adoptadas sobre los procesos de desarrollo profesional, los puestos y roles que intervienen en la formación y la finalidad de los programas de formación permanente, recae, mayoritariamente, en la propia administración. Esta visión encajaría en una propuesta en la que la organización del desarrollo de los recursos humanos es una cuestión fundamentalmente formativa cuyo desarrollo obedece a los intereses internos de la administración. Es importante destacar, que aunque el modelo de organización permite la propuesta de acciones desde los centros educativos o el impulso de las mismas por grupos de profesores con intereses comunes, es la propia administración la que se reserva el derecho de establecer los criterios de selección, las temáticas y las líneas prioritarias de formación sobre las que deben incidir dichos proyectos y el de ejecutar los procesos de selección donde se comprueba la idoneidad de las propuestas realizadas.

En un marco de organización donde la gestión del desarrollo profesional recae en los departamentos con competencias en recursos humanos de la administración educativa es lícito asumir que dichos departamentos adoptan una responsabilidad en el proceso de transferencia de la formación a la práctica docente. En esta línea, el CPR Región de Murcia, como centro formador

adscrito a la Consejería con competencias en educación, dispone de un sistema de seguimiento de la transferencia que consiste en solicitar a los participantes de las actividades formativas evidencias de la aplicación de los aprendizajes a los dos meses de concluida la formación.

3. OBJETIVOS DE LA TESIS

A pesar de las propuestas de centrar las investigaciones en materia de transferencia de la formación en otros aspectos (Baldwin et al., 2017; Blume et al., 2019), la ausencia de un marco específico para la evaluación de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario sobre el que fundamentar las cuestiones relativas a los factores condicionantes, el estudio de predictores de la transferencia y el análisis de sus asociaciones, permite plantear una investigación centrada en estas cuestiones. Por otra parte, la existencia de un modelo y un instrumento de medida para la transferencia de la formación permanente en el contexto de la educación superior (Feixas et al., 2013a y b) permite plantear la hipótesis de si dicho modelo es adaptable al contexto de la educación no universitaria y si la estructura factorial subyacente es trasladable de uno a otro contexto.

3.1 Objetivos generales y específicos. Relación con las publicaciones presentadas

Objetivo general

El objetivo principal de este trabajo es profundizar en el estudio de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Objetivos específicos

Con el fin de contribuir a alcanzar el objetivo general se formulan los objetivos de carácter específico para la investigación siguientes:

OE 1. Investigar el modelo de factores que influyen en la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario en la Región de Murcia.

OE 2. Desarrollar nuevos instrumentos que permitan medir y describir la situación de los factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario.

OE 3. Analizar la distribución de los factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario en diferentes etapas educativas de la Región de Murcia.

OE 4. Estudiar las posibles relaciones entre los factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario de la Región de Murcia y las variables que intervienen en el sistema dinámico asociado al proceso de transferencia.

Objetivos planteados en las publicaciones que conforman la tesis

- Publicación 1: Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A., y Gomariz-Vicente, M. A. (2020). La validación de expertos en el proceso de adaptación de cuestionarios. El cuestionario de transferencia de la formación del profesorado no universitario. En R. Roig-Villa (Ed.), *La docencia en la Enseñanza Superior. Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas* (pp. 528-538). Octaedro.

- Objetivo:

OP.1.1. Validar en contenido el cuestionario propuesto para la identificación y medición de los factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitarios de la Región de Murcia.

- Publicación 2: Pamies-Berenguer, M., Gomariz-Vicente, M. A. y Cascales-Martínez, A. (2022). Factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario. *Revista de educación a distancia (RED)*, 22(69). <http://dx.doi.org/10.6018/red.486801>

- Objetivos:

OP.2.1. Responder a la pregunta de si es posible trasladar el modelo factorial asociado a la transferencia de la formación permanente del profesorado de enseñanzas universitarias al contexto de las no de las no universitarias.

OP.2.2. Responder a la pregunta de si es posible derivar un instrumento para la medición de los factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario que sea compatible con el modelo trasladado de la enseñanza universitaria a la enseñanza no universitaria o, por el contrario, si se adapta mejor a una nueva estructura factorial. En caso de que aparezca una nueva estructura, describir dicho modelo.

- Publicación 3: Pamies Berenguer, M., Cascales-Martínez, A., & Gomariz-Vicente, M. Ángeles. (En prensa). Influencia de las etapas educativas no

universitarias sobre los factores de transferencia de la formación. Aceptado pendiente de publicación en *Revista de Investigación Educativa (RIE)*.

○ Objetivos:

OP.3.1. Investigar si las agrupaciones de enseñanzas no universitarias (Infantil/Primaria, Secundaria/FP, Idiomas/Artísticas, Adultos) en las que el participante de las actividades formativas desarrolla su labor docente afectan a su percepción de los factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario de la Región de Murcia.

○ Hipótesis planteadas:

Para $i=1\dots 8$, H_i : existen diferencias en el grado en el que influye el factor F_i sobre la transferencia entre los diferentes tipos de enseñanzas no universitarias (“Infantil/Primaria”, “Secundaria/FP”, “Idiomas/Artísticas”, “Adultos”), siendo F_1 =”Diseño y desarrollo de la formación”; F_2 =”Autoeficacia”; F_3 =”Fomento de la formación desde el centro”; F_4 =”Feedback de los estudiantes y las familias”; F_5 =”Recursos del entorno”; F_6 =”Resistencia al cambio”; F_7 =”Seguimiento de la institución formadora” y F_8 =”Locus de control externo”.

- Publicación 4: Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A. y Gomariz-Vicente, M.A. (2022). Asociación entre factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente y la aplicación de los aprendizajes en los programas formativos de Educación Infantil y Primaria. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(3), 127-140. <https://doi.org/10.6018/reifop.530931>

○ Objetivos:

OP.4.1. Explorar las asociaciones entre los factores de transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario y el porcentaje de situaciones que los participantes de las actividades formativas de los programas de formación del profesorado de Infantil y Primaria identifican como situaciones potenciales de aplicación.

OP.4.2 Explorar las asociaciones entre los factores de transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario y el porcentaje de situaciones en las que se decide realizar una aplicación efectiva ante un escenario identificado como propicio.

Relación entre los objetivos de las publicaciones y los objetivos específicos de la tesis

La Tabla 5 presenta las relaciones entre los objetivos de las publicaciones que conforman esta tesis y los objetivos específicos de la misma.

Tabla 5 Relación entre objetivos específicos y de publicación

Objetivos específicos	Objetivos de las publicaciones
	OP 2.1
OE 1	OP 2.1
	OP 3.2
OE 2	OP 1.1
	OP 2.2
OE 3	OP 3.1
OE 4	OP 4.1
	OP 4.2

4. HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍA UTILIZADAS

4.1 Enfoque metodológico

El trabajo de investigación se enmarca dentro de un diseño transversal tipo encuesta, no experimental y de carácter exploratorio con la finalidad de interpretar y analizar datos y variables, desde un punto de vista lo más objetivo posible, atendiendo a las particularidades de una realidad de interés (Cubo et al., 2018).

La validación de contenido del cuestionario de factores condicionantes estuvo basada en el proceso de validación propuesto en Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008). Por su parte, para la validación de constructo y el análisis de datos se utilizó un enfoque cuantitativo empleando técnicas estadísticas de análisis factorial, estudio de la consistencia interna y modelos de regresión lineales generalizados.

4.2 Instrumentos utilizados en la investigación

En el marco del proceso de diseño y validación de contenido del cuestionario de transferencia de la formación permanente del profesorado de enseñanzas no universitarias se utilizaron varios instrumentos (Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez, 2008), cuyas particularidades y análisis quedaron recogidos en la publicación Pamies-Berenguer et al. (2020a):

- *Cuestionario inicial.* Formó la escala inicial que se sometió a la validación de contenido. Fue elaborada proponiendo las modificaciones oportunas al cuestionario propuesto en Feixas et al. (2013b) para el contexto de la educación superior. Al finalizar la fase inicial, la propuesta quedó configurada con 58 ítems.

- *Documentos informativos.* Se elaboró un documento informativo destinado a los expertos donde se describía el contexto de la investigación, los objetivos de la misma y una descripción detallada de las dimensiones a valorar (*Pertinencia de la propuesta, Claridad de la redacción, Coherencia del ítem y Relevancia del ítem*).
- *Plantilla de valoración de ítems.* Para recoger la valoración y las observaciones ofrecidas por los expertos se elaboró una plantilla para valorar las dimensiones establecidas y poder realizar observaciones. Esta plantilla fue digitalizada para que pudiera contestarse de forma telemática.
- *Cuestionario final después de la validación de contenido.* Una vez recibidas las valoraciones por parte de los expertos se configuró un cuestionario validado en contenido formado por 56 cuestiones.
- *Instrumento de análisis de discrepancias.* Durante la fase de evaluación de la validez de contenido y propuestas se diseñó un instrumento para identificar las discrepancias en las valoraciones de los expertos y ayudar en la toma de decisiones en relación a las observaciones propuestas por cada experto para cada ítem.

Durante la fase de recogida de datos se utilizó el cuestionario final obtenido en la fase de validación de contenido incluido en un formulario online. Dicho formulario estaba dividido en tres bloques. En el primer bloque de preguntas se solicitaban datos de carácter sociodemográfico (Edad, Sexo, Años de Experiencia, Puesto docente, Nivel que imparte, Situación laboral, ...) y de contexto, cuyas preguntas (programas de formación asociados a las actividades realizadas, objetivos enfocados dentro de los diferentes planes de formación, ...) se encontraban relacionadas con los Planes de Formación y objetivos recogidos en el Plan Trienal de Formación Permanente del Profesorado 2018-2020. A continuación, se presentaron las 56 preguntas propias del cuestionario de factores (Pamies-Berenguer et al., 2020), terminando con un bloque de recogida de datos dedicado a la estimación de la aplicación de los aprendizajes al puesto de trabajo: estimación de la frecuencia de oportunidades para la aplicación de los conocimientos, actitudes o destrezas y la estimación del porcentaje en el que se produjo la aplicación real al detectarse las citadas condiciones. Ambas cuestiones fueron medidas utilizando la escala de rangos de porcentaje: 0% - 20%; 20% - 40%; 40% - 60%; 60% - 80% y 80% - 100 %. Por último, se solicitó una estimación subjetiva del grado de transferencia en una escala Likert (1-10).

Los resultados del cuestionario final se utilizaron en la validación de constructo, conduciendo a un instrumento formado por 43 cuestiones en Pamies-Berenguer et al. (2022).

4.3 Procedimiento de negociación de la investigación

Previamente a realizar el estudio, se informó y se solicitó colaboración al área responsable de la formación permanente del profesorado de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con la que se firmó un acuerdo de colaboración para realizar el estudio. La descripción del estudio se remitió al Comité de Ética de la Universidad de Murcia, obteniendo la aprobación para su desarrollo. A continuación, se llevaron a cabo varias reuniones con los responsables del CPR Región de Murcia y del Servicio de Innovación y Formación del Profesorado de la Consejería de Educación de la Región de Murcia en las que se acordó remitir el acceso al cuestionario online diseñado para el estudio directamente a todos los profesores participantes en actividades formativas desarrolladas durante el curso 2018-2019 y, al mismo tiempo, distribuirlo mediante los cuestionarios de evaluación final de las actividades en curso durante el periodo 2019-2020.

5. CONCLUSIONES FINALES

1. Se validó un cuestionario de factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia formado por 43 ítems cuya pertinencia, claridad, coherencia y relevancia fue valorada muy positivamente por el 92,9 % de los expertos participantes en el proceso de validación de contenido y las agrupaciones de ítems asociadas a la validación de constructo mostraron una buena consistencia interna (alfa de Cronbach $\geq 0,83$).
2. Se ha obtenido un modelo formado por ocho factores condicionantes para la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario. En dicho modelo se identifican el siguiente conjunto de factores:

1. Diseño y desarrollo de la formación

Incluye la visión sobre los aprendizajes realizados, el impacto de los formadores, el diseño de la actividad formativa, la aportación de los participantes y la aptitud hacia la aplicación del individuo. Se incluye como producto de la formación aquellos que intervienen sobre la motivación del participante para aplicar los aprendizajes.

2. Autoeficacia

Resume la autopercepción hacia la capacidad, el deseo y la determinación del participante para aplicar los aprendizajes de

3. Fomento de la formación por los órganos del centro	<p>la formación en su práctica docente.</p> <p>Recoge el impacto de la visión sobre la actitud de los responsables didácticos de las materias impartidas o el nivel en el que el participante imparte docencia hacia la aplicación de los aprendizajes de la formación. Además, se recoge la visión de los equipos docentes en los que se encuentra inmerso el participante.</p>
4. Feedback de los estudiantes y familias	<p>Contempla la retroalimentación, percibida por el participante, que se ofrece por parte del alumnado (incluyendo sus familias) cuando se incorporan los aprendizajes derivados de la formación en la docencia.</p>
5. Recursos del entorno	<p>Mide la visión del participante hacia las facilidades que le ofrecen los recursos (humanos, materiales y económicos), disponibles en el centro de trabajo, a la hora de aplicar los cambios propuestos en la formación.</p>
6. Resistencia al cambio en el centro de trabajo	<p>Se mide el grado en el que el participante percibe resistencia para aplicar los aprendizajes de la formación, centrándose en la visión y actitud a los cambios de los compañeros docentes.</p>
7. Seguimiento de la institución formadora	<p>Recoge el esfuerzo que se hace desde la entidad organizadora de la formación por realizar el seguimiento de la aplicación de la formación.</p>
8. Locus de control externo	<p>Mide la resistencia, derivada a elementos externos, a la aplicación de la formación a su puesto de trabajo.</p>

Estos factores están en consonancia con los factores estudiados en las publicaciones científicas sobre la transferencia, presentando ligeras modificaciones con el modelo obtenido para el ámbito de la educación superior en Feixas et al. (2013b).

3. Se ha descrito la situación de determinados factores condicionantes de la transferencia, de forma comparada, entre diferentes grupos de enseñanza (Infantil/Primaria, Secundaria/FP, Idiomas/Artísticas, Adultos), proporcionando una información relevante a la hora de abordar el problema de la búsqueda de iniciativas para la mejora del proceso de transferencia, identificando el estado en el que se encuentran los factores condicionantes.
4. Para el caso concreto de los programas de formación destinados al profesorado de infantil y primaria, se ha estudiado las asociaciones entre los factores condicionantes del modelo empleado y las variables de salida que miden la probabilidad de detectar situaciones de aplicación de los aprendizajes de la formación y el porcentaje en el que el docente decide aplicar los aprendizajes ante una de esas situaciones. Se destaca, la relación inversa que se presenta entre el factor “Fomento de la formación por los órganos del centro” y la probabilidad de detectar situaciones potenciales de aplicación de los aprendizajes desarrollados durante el proceso formativo. En el resto de casos, la relación es o no significativa o de carácter directo.

6. REFERENCIAS DE LA PRIMERA PARTE

- Ali, S., Tufail, M., Bashir, F., Khan, Z., & Shah, S. T. H. (2022). The Mediating and Moderating Role of Learning and Self-Efficacy in the Relationship between Reaction and Behavior: Evidence from Social Enterprises of Pakistan. *International Journal of Special Education*, 37(3). <https://doi.org/10.52291/ijse.2022.37.37>
- Alliaud, A. (2018). El desarrollo profesional docente: una cuestión política y pedagógica. *Práxis Educativa (Brasil)*, 13(2), 278-293. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.13i2.0002>
- Alonso-Briales, M., y Vera-Vila, J. (2023). La formación en centro del profesorado no universitario: modalidad fundamental en su formación permanente. Teoría de la Educación. *Revista Interuniversitaria*, 35(1), 167-184. <https://doi.org/10.14201/teri.28285>
- Alvarado, L. (2006). Formación continua de profesores en servicio: formación de formadores. En *Profissionais da Educação. Políticas, formação e pesquisa*. Vol. III: 75-89.
- Aneas, M. C. (2018). Valoración de la transferencia en las modalidades de autoformación y formación presencial. *Innoeduca. International Journal of Technology and Educational Innovation*, 4(2), 193-203. <https://doi.org/10.24310/innoeduca.2018.v4i2.5303>

- Aneas, M. C., Rodríguez, J. S., & Rivas, E. S. (2018). Diseño y validación de dos cuestionarios dirigidos a evaluar la eficacia de la formación del profesorado. *Revista Docencia e Investigación*, 50-76. <https://revista.uclm.es/index.php/rdi/article/view/1715>
- Armstrong, M. B., & Landers, R. N. (2018). Gamification of employee training and development. *International Journal of Training and Development*, 22(2), 162-169. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12124>
- Awais, M., Ali, S., Mohd, M. F., & Battour, M. (2014). Training transfer and transfer motivation: The influence of individual, environmental, situational, training design, and affective reaction factors. *Performance improvement quarterly*, 27(1), 51-82. <https://doi.org/10.1002/piq.21165>
- Azpillaga, V., Bartau, I., Aierbe, A., & Intxausti, N. (2021). Formación y desarrollo profesional docente en función del grado de eficacia escolar. *Revista de Educación*, (393), 155-179. <https://www.doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2021-393-489>
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Baldwin, T. T., Ford, J. K., & Blume, B. D. (2017). The state of transfer of training research: Moving toward more consumer-centric inquiry. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 17-28. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21278>
- Balsan, L. A. G., da Costa, V. M. F., Lopes, L. F. D., dos Santos, A. S., Balsan, F. B. V., & Bastos, A. V. B. (2020). Influence of support transfer of training on the organizational commitment and organizational entrenchment links. *Revista de Administração da UFSM*, 13(5), 1017-1031. <https://doi.org/10.5902/1983465936979>
- Barriga, S. F., Barbón, O. G., Buenaño, C. V., & Barriga, L. F. (2018). Impacto en la Producción Científica de un Programa Experiencial de Preparación para la Investigación Dirigido a Docentes Universitarios. *Formación universitaria*, 11(3), 41-48. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000300041>
- Bednall, T. C., & Sanders, K. (2017). Do opportunities for formal learning stimulate follow-up participation in informal learning? A three-wave study. *Human Resource Management*, 56(5), 803-820. <https://doi.org/10.1002/hrm.21800>
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of management*, 36(4), 1065-1105. <https://doi.org/10.1177/0149206309352880>

- Blume, B. D., Ford, J. K., Surface, E. A., & Olenick, J. (2019). A dynamic model of training transfer. *Human Resource Management Review*, 29(2), 270-283. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.11.004>
- Botke, J. A., Jansen, P. G., Khapova, S. N., & Tims, M. (2018). Work factors influencing the transfer stages of soft skills training: A literature review. *Educational Research Review*, 24, 130-147. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2018.04.001>
- Bragg, L. A., Walsh, C., & Heyeres, M. (2021). Successful design and delivery of online professional development for teachers: A systematic review of the literature. *Computers & Education*, 166, 104158. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104158>
- Brion, C. (2020). The role of culture in the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 24(4), 384-393. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12203>
- Cejas-León, R., & Navío-Gámez, A. (2018). Formación en TIC del profesorado universitario. Factores que influyen en la transferencia a la función docente. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(3), 271-293. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v22i3.8002>
- Chauhan, R., Ghosh, P., Rai, A., & Kapoor, S. (2017). Improving transfer of training with transfer design: does supervisor support moderate the relationship? *Journal of Workplace Learning*, 4(29), 268-285. <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2016-0079>
- Che Md Nor, R., Mohamed Noor, N., Ibrahim, S., Shahril Anwar, N. H. S., & Mohamad Azlan, M. A. (2021). The impact of employee commitment and satisfaction on training effectiveness. *International Journal of Service Management and Sustainability (IJSMS)*, 6(1), 147-164. <https://doi.org/10.24191/ij sms.v6i1.12884>
- Cheng, E. W., & Hampson, I. (2008). Transfer of training: A review and new insights. *International journal of management reviews*, 10(4), 327-341. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00230.x>
- Chung, S., Zhan, Y., Noe, R. A., & Jiang, K. (2022). Is it time to update and expand training motivation theory? A meta-analytic review of training motivation research in the 21st century. *Journal of Applied Psychology*, 107(7), 1150–1179. <https://doi.org/10.1037/apl0000901>
- Cruz-Fernández, M. (2006). *Desarrollo profesional docente*. Grupo editorial universitario.
- Cubo, S., Marín, B. y Ramos, J. L. (2018). *La investigación experimental. Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud*. Editorial Pirámide.

- Davison, H. K., LeBreton, J. M., Stewart, S. M., & Bing, M. N. (2020). *Investigating curvilinear relationships of explicit and implicit aggression with workplace outcomes*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1693423>
- Decius, J., Schaper, N., & Seifert, A. (2019). Informal workplace learning: Development and validation of a measure. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 495-535. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21368>
- Decreto 42/2003, de 9 mayo, por el que se regula la planificación, estructura y organización de la formación permanente del Profesorado de la Región de Murcia (2003). *Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM)*, 114, de 20 de mayo de 2003, 10003-10011. <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2003/numero/6012/pdf?id=152677>
- Decreto n.º 248/2017, de 2 de noviembre, por el que se modifica el Decreto 42/2003, de 9 de mayo, por el que se regula la planificación, estructura y organización de la formación permanente del profesorado de la Región de Murcia (2017). *Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM)*, 263, de 14 de noviembre de 2017, 31411-31413. <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2017/numero/7603/pdf?id=762189>
- Duke, D. L., & Stiggins, R. J. (1997). Más allá de la competencia mínima: evaluación para el desarrollo profesional. En J. Millman & Linda Darling-Hammond (dirs): *Manual para la evaluación del profesorado* (pp. 165-188). La Muralla.
- Ensour, W., Zeglat, D., & Shrafat, F. (2018). Impact of job satisfaction on training motivation. *Problems and Perspectives in Management*, 3(16), 337-355. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(3\).2018.27](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(3).2018.27)
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36. https://www.humanas.unal.edu.co/lab_psicometria/download_file/view/171/250
- Eynon, R., & Malmberg, L. E. (2021). Lifelong learning and the Internet: Who benefits most from learning online?. *British Journal of Educational Technology*, 52(2), 569-583. <https://doi.org/10.1111/bjet.13041>
- Feixas, M., Fernández, A., Lagos, P., Quesada, C. & Sabaté, S. (2013a). Factores condicionantes de la transferencia de la formación docente en la universidad: un estudio sobre la transferencia de las competencias docentes. *Infancia y aprendizaje*, 36(3), 401-416. <https://doi.org/10.1174/021037013807533034>
- Feixas, M., Duran, M. D. M., Fernández, I., Fernández, A., García San Pedro, M. J., Márquez, M. D., & Lagos, P. (2013b). ¿Cómo medir la transferencia de la formación en Educación

Superior?: el Cuestionario de Factores de Transferencia. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 11(3), 219-248. <https://doi.org/10.4995/redu.2013.5527>

Feixas, M., Lagos, P., Fernández, I. & Sabaté, S. (2015). Modelos y tendencias en la investigación sobre efectividad, impacto y transferencia de la formación docente en educación superior. *Educar*, 51(1), 81-107. <https://bit.ly/3rmqJJJ>

Field, J. (2012). Is lifelong learning making a difference? Research-based evidence on the impact of adult learning. En D. N. Aspin, J. D. Chapman, K. Evans, & R. Bagnall (Eds.), *Second international handbook of lifelong learning* (pp. 887-897). Dordrecht: Springer.

Fleming, J., Rowe, A. D., & Jackson, D. (2021). Employers as educators: the role of work placement supervisors in facilitating the transfer of skills and knowledge. *Journal of Education and Work*, 34(5-6), 705-721. <https://doi.org/10.1080/13639080.2021.1969343>

Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Prasad, J. (2018). Transfer of training: The known and the unknown. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 201-225. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443>

Freitas, A. C., Silva, S. A., & Santos, C. M. (2019). Safety training transfer: The roles of coworkers, supervisors, safety professionals, and felt responsibility. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 92. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000125>

Gautam, D. K., & Basnet, D. (2020). Organizational culture for training transfer: the mediating role of motivation. *International Journal of Organizational Analysis*, 3(29), 769-787. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2147>

Gegenfurtner, A., & Quesada-Pallarès, C. (2022). Toward a multidimensional conceptualization of motivation to transfer training: Validation of the Transfer Motivation Questionnaire from a self-determination theory perspective using bifactor-ESEM. *Studies in Educational Evaluation*, 73. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101116>.

Govaerts, N., Kyndt, E., Vreye, S., & Dochy, F. (2017). A Supervisors' Perspective on Their Role in Transfer of Training. *Human Resource Development Quarterly*, 28(4), 515-552. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21286>

Govaerts, N., Kyndt, E., & Dochy, F. (2018). The influence of specific supervisor support types on transfer of training: Examining the mediating effect of training retention. *Vocations and Learning*, 11(2), 265-288. <https://doi.org/10.1007/s12186-017-9190-y>

Grossman, R., & Burke-Smalley, L. A. (2018). Context-dependent accountability strategies to improve the transfer of training: A proposed theoretical model and research

- propositions. *Human Resource Management Review*, 28(2), 234-247.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.08.001>
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: what really matters. *International journal of training and development*, 15(2), 103-120. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x>
- Holton, E., Bates, R., & Ruona, W. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human resource development quarterly*, 11(4), 333-360.
[https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200024\)11:4%3C333::AID-HRDQ2%3E3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200024)11:4%3C333::AID-HRDQ2%3E3.0.CO;2-P)
- Huang, J. L., Ford, J. K., & Ryan, A. M. (2017). Ignored no more: Within-person variability enables better understanding of training transfer. *Personnel Psychology*, 70(3), 557-596.
<https://doi.org/10.1111/peps.12155>
- Hughes, A. M., Zajac, S., Woods, A. L., & Salas, E. (2020). The role of work environment in training sustainment: A meta-analysis. *Human factors*, 62(1), 166-183.
<https://doi.org/10.1177/0018720819845988>
- Iqbal, M. Z., & AlSheikh, M. H. (2018). Factors affecting the transfer of training to the workplace after a faculty development programme: What do trainers think?. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(6), 552-556.
<https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2018.11.001>
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction. *Management Research Review*, 3(41), 296-313, <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>
- Jensen, L., & Konradsen, F. (2018). A review of the use of virtual reality head-mounted displays in education and training. *Education and Information Technologies*, 23(4), 1515-1529.
<https://doi.org/10.1007/s10639-017-9676-0>
- Khandakar, M. S. A., & Pangil, F. (2019). Relationship between human resource management practices and informal workplace learning: An empirical study. *Journal of Workplace Learning*, 8(31), 551-576. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2019-0049>
- Keith, N., & Frese, M. (2008). Effectiveness of error management training: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 59.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.93.1.59>
- Kirkpatrick, D. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of the American Society for Training and Development*, 13 (11), 3-9.

- Kirkpatrick, D. (1967). Evaluation of training. En R. L. Craig & L. R. Bittel (Eds.), *Training and Development Handbook* (pp. 87–112). American Society for Training and Development, McGraw-Hill.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J.L. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. (3^a ed.). Barret-Koehler.
- Kodwani, A. D., & Prashar, S. (2019). Exploring the influence of pre-training factors on training effectiveness-moderating role of trainees' reaction: A study in the public sector in India. *Human Resource Development International*, 22(3), 283-304. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1596012>
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The science of workplace instruction: Learning and development applied to work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 45-72. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060109>
- Kyndt, E., Dochy, F., & Nijs, H. (2009). Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 5(21), 369-383. <https://doi.org/10.1108/13665620910966785>
- Mahadevan, A., & Yap, M. H. (2019). Impact of training methods on employee performance in a direct selling organization, Malaysia. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(10), 7-14.
- Maharmeh, T. M. (2021). Organizational Climate and Transfer of Training in a Public Corporation in Qatar. *IJRSP Journal*, 2(20), 131-162.
- Massenberg, A. C., Schulte, E. M., & Kauffeld, S. (2017). Never too early: Learning transfer system factors affecting motivation to transfer before and after training programs. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 55-85. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21256>
- Midtsundstad, T. (2019). A review of the research literature on adult learning and employability. *European Journal of Education*, 54(1), 13-29. <https://doi.org/10.1111/ejed.12321>
- Miranda-Jaña, C., y Rivera-Rivera, P. (2009). Formación permanente de profesores: ¿Quién es el formador de formadores? *Estudios Pedagógicos*, 35(1), 155-169. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052009000100009>
- Moore, A. L., & Klein, J. D. (2020). Facilitating informal learning at work. *TechTrends*, 64(2), 219-228. <https://doi.org/10.1007/s11528-019-00458-3>

- Nafukho, F. M., Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Lara-Alecio, R., Tong, F., Lockhart, M. E., ... & Wang, Z. (2022). Training design in mediating the relationship of participants' motivation, work environment, and transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2022-0070>
- Na-Nan, K., & Sanamthong, E. (2019). Self-efficacy and employee job performance: Mediating effects of perceived workplace support, motivation to transfer and transfer of training. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 1(37), 1-17. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-01-2019-0013>
- Nielsen, K., Ng, K., Guglielmi, D., Lorente, L., Pătraș, L., & Vignoli, M. (2022). The importance of training transfer of non-technical skills safety training of construction workers. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 1-9. <https://doi.org/10.1080/10803548.2022.2052624>
- Olenick, J., Blume, B. D., & Ford, J. K. (2020). Advancing training and transfer research through the application of nonlinear dynamics. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), 541-555. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681501>
- Orden 5860/2017, de 28 de julio de 2017 por la que se regulan las modalidades, convocatoria, reconocimiento, certificación y registro de las actividades de formación permanente del profesorado y se establecen las equivalencias de las actividades de investigación y titulaciones (2017). *Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM)*, 184, de 10 de agosto de 2017, 25079-25099. <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2017/numero/5860/pdf?id=760033>
- Orden 7325/2021, de 1 de diciembre, de la Consejería de Educación y Cultura por la que se aprueba el Plan Trienal de Formación Permanente del Profesorado 2021-2024. (2021). *Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM)*, 281, de 4 de diciembre de 2021, 34345-34380. <https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2021/numero/7325/pdf?id=798367>
- Ornelas-Gutiérrez, D., Cordero-Arroyo, G., & Cano-García, E. (2016). La transferencia de la formación del profesorado universitario. Aportaciones de la investigación reciente. *Perfiles educativos*, 38(154), 57-75. <https://doi.org/10.22201/iissue.24486167e.2016.154.57662>
- Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A., y Gomariz-Vicente, M. A. (2020a). La validación de expertos en el proceso de adaptación de cuestionarios. El cuestionario de transferencia de la formación del profesorado no universitario. En R. Roig-Villa (Ed.), *La docencia en la Enseñanza Superior. Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas* (pp. 1410-1420). Octaedro.

- Pamies-Berenguer, M., Cascales-Martínez, A. y Gomariz-Vicente, M. A. (2020b). *Cuestionario de transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia*. Digitum. <http://hdl.handle.net/10201/93281>
- Pamies-Berenguer, M., Gomariz-Vicente, M. A., & Cascales-Martínez, A. (2019). Análisis del modelo de formación permanente del profesorado no universitario de la Región de Murcia como punto de partida para el estudio de su transferencia al aula. En *Jornadas doctorales de la Universidad de Murcia (EIDUM)* (pp. 569-574). Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones. <https://doi.org/10.6018/editum.2736>
- Pamies-Berenguer, M., Gomariz-Vicente, M. A. y Cascales-Martínez, A. (2022). Factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario. *Revista de educación a distancia (RED)*, 22(69). <http://dx.doi.org/10.6018/red.486801>
- Parra-Robledo, R., & Ruiz-Bueno, C. (2020). Evaluación de impacto de los programas formativos: aspectos fundamentales, modelos y perspectivas actuales. *Revista Educación*, 44(2), 1-13. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40281>
- Poell, R. F. (2017). Time to ‘flip’ the training transfer tradition: Employees create learning paths strategically. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 9-15. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/hrdq.21279>
- Poell, R. F., Lundgren, H., Bang, A., Justice, S. B., Marsick, V. J., Sung, S., & Yorks, L. (2018). How do employees’ individual learning paths differ across occupations? A review of 10 years of empirical research. *Journal of Workplace Learning*, 5(30), 315-334. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2018-0019>
- Poell, R. F., & Van Der Krogt, F. J. (2014). The role of human resource development in organizational change: professional development strategies of employees, managers and HRD practitioners. In *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 1043-1070). Springer, Dordrecht.
- Poell, R. F., & Van Der Krogt, F. J. (2017) Why is organizing human resource development so problematic? Perspectives from the learning-network theory (Part I). *The Learning Organization*, 3(24), 180-193. <https://doi.org/10.1108/TLO-12-2016-0093>
- Quesada-Pallarès, C., & Gegenfurtner, A. (2015). Toward a unified model of motivation for training transfer: A phase perspective. In *Motivationsforschung im Weiterbildungskontext* (pp. 107-121). Springer VS, Wiesbaden.

- Quintero, J. J., Miranda, C. E., & Rivera, P. J. (2018). Tendencias de investigación en formación permanente de profesores: estado del arte e interpretación de actores clave. *Actualidades investigativas en educación*, 18(2), 353-382. <https://doi.org/10.15517/aie.v18i2.33174>
- Quratulain, S., Khan, A. K., Sabharwal, M., & Javed, B. (2021). Effect of self-efficacy and instrumentality beliefs on training implementation behaviors: Testing the moderating effect of organizational climate. *Review of Public Personnel Administration*, 41(2), 250-273. <https://doi.org/10.1177/0734371X19876676>
- Ramos-Rodríguez, E., Fernández-Aumada, E., y Morales-Soto, A. (2021). Effective Teacher Professional Development Programs. A Case Study Focusing on the Development of Mathematical Modeling Skills. *Education Sciences*, 12(1), 2, <https://doi.org/10.3390/educsci12010002>
- Salamon, J., Blume, B. D., Tóth-Király, I., Nagy, T., & Orosz, G. (2022). The positive gain spiral of job resources, work engagement, opportunity and motivation on training transfer. *International Journal of Training and Development*, 26(3), 556-580. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12277>
- Salazar-Gómez, E. & Tobon, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Revista Espacios*, 39(53). <http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-17.html>
- Sepasgozar, S. M. (2022). Immersive on-the-job training module development and modeling users' behavior using parametric multi-group analysis: A modified educational technology acceptance model. *Technology in Society*, 68, 101921. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101921>
- Shen, J., & Tang, C. (2018). How does training improve customer service quality? The roles of transfer of training and job satisfaction. *European management journal*, 36(6), 708-716. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.02.002>
- Simosi, M. (2012). The moderating role of self-efficacy in the organizational culture–training transfer relationship. *International journal of training and development*, 16(2), 92-106. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00396.x>
- Sinclair, S., Harris, D., Kondejewski, J., Roze des Ordon, A. L., Jaggi, P., & Hack, T. F. (2021). Program Leaders' and Educators' Perspectives on the Factors Impacting the Implementation and Sustainment of Compassion Training Programs: A Qualitative Study. *Teaching and Learning in Medicine*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/10401334.2021.2017941>

- Sitzmann, T., & Weinhardt, J. M. (2018). Training engagement theory: A multilevel perspective on the effectiveness of work-related training. *Journal of Management*, *44*(2), 732-756. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.5.678>
- Sloth, S. B., Christensen, P., Dall, R., De Win, G., Seyer-Hansen, M., & Krogh, M. (2020). Trainees' surgical activity and opportunity to transfer after simulation-based training. *Dan Med J*, *67*(11), A05200306.
- Somaraju, A. V., Griffin, D. J., Olenick, J., Chang, C.-H. (Daisy), & Kozlowski, S. W. J. (2022). The dynamic nature of interpersonal conflict and psychological strain in extreme work settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, *27*(1), 53–73. <https://doi.org/10.1037/ocp0000290>
- Staropoli, P. C., Gregori, N. Z., Junk, A. K., Galor, A., Goldhardt, R., Goldhagen, B. E., ... & Feuer, W. (2018). Surgical simulation training reduces intraoperative cataract surgery complications among residents. *Simulation in healthcare: journal of the Society for Simulation in Healthcare*, *13*(1), 11. <https://doi.org/10.1097%2F5SIH.0000000000000255>
- Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., & Chan, D. W. (2005). A meta-analytic review of behavior modeling training. *Journal of applied psychology*, *90*(4), 692. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.90.4.692>
- Tejada, J. (2013). Profesionalización docente en la universidad: implicaciones desde la formación. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (RUSC)*, *10*(1), 170-184. <http://dx.doi.org/10.7238/rusc.v10i1.1471>
- Thurlings, M., y den-Brok, P., (2017) Learning outcomes of teacher professional development activities: a meta-study, *Educational Review*, *69*(5), 554-576. <https://doi.org/10.1080/00131911.2017.1281226>
- Tomás-Folch, M. & Duran-Bellonch, M. (2017). Comprendiendo los factores que afectan la transferencia de la formación permanente del profesorado. Propuestas de mejora. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, *20*(1), 145-157. <https://doi.org/10.6018/reifop/20.1.240591>
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016). Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review. *International journal for research in vocational education and training*, *3*(2), 127-165. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.2.4>
- Torraco, R. J., & Lundgren, H. (2020). What HRD is doing—What HRD should be doing: The case for transforming HRD. *Human Resource Development Review*, *19*(1), 39-65. <https://doi.org/10.1177/1534484319877058>

- Van der Krogt, F. J. (1998). Learning network theory: The tension between learning systems and work systems in organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 9(2), 157–177. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920090207>
- Wan Abd Aziz, W. M. A., & Ibrahim, M. (2018). The Influence Factors of Transfer of Training among the Academic Staff of UiTM. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4), 417-422.
- Wang, X., Lin, W., Xue, T., Green, A., Gu, L., He, Y., ... & Wu, Y. (2022). Workplace learning in China: Transferring training into practice to improve performance. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 9(3), 294-315. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.9.3.1>
- Yang, M., & Watson, S. L. (2022). Attitudinal influences on transfer of training: A systematic literature review. *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 327-365. <https://doi.org/10.1002/piq.21351>
- Yao, S., Wang, X., Yu, H., & Guchait, P. (2019). Effectiveness of error management training in the hospitality industry: Impact on perceived fairness and service recovery performance. *International Journal of Hospitality Management*, 79, 78-88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.12.009>
- Zumrah, A. R., & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel review*, 2(44), 236-254. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-02-2013-0029>

SEGUNDA PARTE

7. COPIA DE LOS TRABAJOS PUBLICADOS

7.1 Capítulo de libro. La validación de expertos en el proceso de adaptación de cuestionarios. El cuestionario de transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario

Editorial	Octaedro SL
Ranking SPI	1ª entre las editoriales españolas sobre Educación
Prestigio Editorial	ICEE 141 (2022)
Producción Editorial	ILIA (CSIC) 6,890 (2013-2019)
Título de la publicación	<i>La docencia en la Enseñanza Superior. Nuevas aportaciones desde la investigación e innovación educativas</i>
ISBN	9788418348112
Referencia	16230-1
Editora	Rosabel Roig-Vila
Tema	Diversidad, Educación, Innovación, Investigación, Profesorado
Colección	Universidad
Título del capítulo	La validación de expertos en el proceso de adaptación de cuestionarios. El cuestionario de transferencia de la formación del profesorado no universitario.
Páginas	1410-1420
URL	https://octaedro.com/libro/la-docencia-en-la-ensenanza-superior/

Resumen

La validación de contenido mediante el juicio de expertos es un procedimiento extendido en la elaboración de cuestionarios en investigación educativa. Se fundamenta en la incorporación del conocimiento del experto en la fase de diseño. En este trabajo se describe el proceso seguido para la adaptación, al ámbito no universitario, de un cuestionario de transferencia de la formación del profesorado diseñado para la Enseñanza Superior. Las modificaciones sobre el cuestionario primigenio fueron sometidas al juicio de 15 expertos que valoraron, para cada una, su pertinencia, claridad en la redacción, la coherencia con el dominio y su relevancia. El análisis se realizó siguiendo un enfoque correlacional basado en el coeficiente W de Kendall. Los resultados obtenidos mostraron discrepancias en las valoraciones ($W_{\text{Modificados}} = .0514$; $W_{\text{Mantenidos}} = .0236$; $W_{\text{Eliminados}} = .665$; $W_{\text{Insertados}} = .0151$), lo que implicó un análisis detallado de las propuestas de los expertos y el desarrollo de una estrategia para maximizar la concordancia que minimizara las modificaciones de los ítems que presentaban cierto consenso. Se ha obtenido un instrumento cuyos elementos reflejan el contenido asociado a la transferencia de la formación del profesorado no universitario y se ha generalizado el proceso de análisis y diseño seguido cuando se presenta un contexto de no concordancia entre expertos.

7.2 Artículo 1. Factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario

Revista	Revista de Educación a Distancia (RED)
País	España
Año de inicio	2001
Situación	Vigente
Frecuencia	Dos números al año
Tipo de publicación	Periódica
Soporte	En línea
Idiomas	Español/Inglés
ISSN	1578-7680
Temas	Ciencias Sociales
Subtemas	Educación
Editorial	edit.um, Ediciones de la Universidad de Murcia
Lugar de Edición	Murcia, España
Naturaleza de la publicación	Revista de investigación científica
Naturaleza de la organización	Institución educativa
Licencia	Creative Commons Reconocimiento (CC-BY)
Revista arbitrada	Sí
Indizaciones	SCOPUS; SCIMAGO SJR; JRC-JCI; Clarivate-WoS; Clarivate Analytics; FECYT; DULCINEA: SHERPA ROME O
Indicios de calidad editorial	Categoría SCOPUS: Q2 Categoría SJR: Q2 Categoría JCR-JCI: Q2
URL	https://revistas.um.es/red/article/view/486801/318621

Resumen

Los planes de desarrollo profesional de los docentes constituyen el mecanismo principal de actuación para la mejora de los servicios ofrecidos por las organizaciones educativas y del desempeño de las funciones del profesorado. El estudio de la transferencia de los aprendizajes desarrollados en las actividades de formación permanente al puesto de trabajo configura un problema de gran interés al tratarse de un elemento necesario para poder analizar el rendimiento de las actividades formativas. La presente investigación explora la estructura factorial condicionante de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario, analiza las analogías y diferencias con otros modelos y propone un instrumento de medición adaptado a la enseñanza no universitaria. La metodología utilizada obedece a un diseño no experimental de tipo cuantitativo basado en un diseño transversal tipo encuesta. La muestra está formada por 4769 docentes no universitarios de la Región de Murcia, obtenidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. El análisis ha seguido un enfoque cuantitativo-correlacional empleando técnicas estadísticas de análisis factorial y el estudio de la consistencia interna. La investigación ha permitido proponer un modelo factorial y un instrumento de medida, validado en contenido y constructo para los factores de transferencia en la enseñanza no universitaria.

7.3 Artículo 2. Influencia de las etapas educativas no universitarias sobre los factores de transferencia de la formación

Revista	Revista de Investigación Educativa (RIE)
País	España
Año de inicio	1983
Situación	Vigente
Frecuencia	Dos números al año
Tipo de publicación	Periódica
Soporte	En línea
Idiomas	Español/Inglés
ISSN impreso	0212-4068
ISSN electrónico	1989-9106
Temas	Ciencias Sociales
Subtemas	Educación
Editorial	edit.um, Ediciones de la Universidad de Murcia
Lugar de Edición	Murcia, España
Naturaleza de la publicación	Revista de investigación científica
Naturaleza de la organización	Institución educativa
Licencia	Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinDerivadas (CC-BY-NC-ND)
Revista arbitrada	Sí
Indizaciones	SCOPUS; Emerging Sources Citation Index; FECYT; JCR-JCI; DOAJ
Indicios de calidad editorial	Categoría SCOPUS: Q1 Categoría Dialnet: C1 Categoría JCR-JCI: Q2
URL	Pendiente de publicación

Resumen

Los programas de formación docente son posibilidades pedagógicas sólidas y relevantes cuya finalidad es actuar con eficacia sobre el aprendizaje del alumnado y desarrollar con éxito la práctica docente a medida que se transfieren los conocimientos adquiridos, produciendo una aplicación de los aprendizajes al puesto de trabajo mantenida en el tiempo. El objetivo es investigar si el tipo de enseñanza no universitaria en la que se desarrolla la labor docente condiciona la percepción del profesorado sobre los factores que influyen en la transferencia de la formación permanente. El diseño de la investigación es no experimental de carácter descriptivo tipo encuesta, siguiendo un muestreo no probabilístico por conveniencia por accesibilidad y disponibilidad de los sujetos. Han participado 4572 docentes y se han tenido presentes ocho factores: diseño y desarrollo de la formación, autoeficacia, fomento de la formación por los órganos del centro, feedback de los estudiantes y familias, recursos del entorno, resistencia al cambio en el centro docente, seguimiento de la institución formadora y locus de control externo. Los datos identifican a los factores Diseño y desarrollo de la formación y Autoeficacia como facilitadores fuertes de la transferencia en todos los tipos de enseñanza considerados; el factor Fomento de la formación desde el centro como facilitador fuerte en las etapas de Infantil y Primaria, en las de Secundaria y Formación Profesional y en la de Educación de Adultos, resultando el mismo ser un facilitador débil de la transferencia para la Enseñanzas de Idiomas y Artísticas. Los planes de desarrollo profesional de los docentes constituyen el mecanismo principal de actuación para la mejora de los servicios ofrecidos por las organizaciones educativas y del desempeño de las funciones del profesorado. El estudio de la transferencia de los aprendizajes desarrollados en las actividades de formación permanente al puesto de trabajo configura un problema de gran interés al tratarse de un elemento necesario para poder analizar el rendimiento de las actividades formativas. La presente investigación explora la estructura factorial condicionante de la transferencia de la formación permanente del profesorado no universitario, analiza las analogías y diferencias con otros modelos y propone un instrumento de medición adaptado a la enseñanza no universitaria. La metodología utilizada obedece a un diseño no experimental de tipo cuantitativo basado en un diseño transversal tipo encuesta. La muestra está formada por 4769 docentes no universitarios de la Región de Murcia, obtenidos mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. El análisis ha seguido un enfoque cuantitativo-correlacional empleando técnicas estadísticas de análisis factorial y el estudio de la consistencia interna. La investigación ha permitido proponer un modelo factorial y un instrumento de medida, validado en contenido y constructo para los factores de transferencia en la enseñanza no universitaria.

7.4 Artículo 3. Asociación entre factores condicionantes de la transferencia de la formación permanente y la aplicación de los aprendizajes en los programas formativos de Educación Infantil y Primaria

Revista	Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP)
País	España
Año de inicio	1997
Situación	Vigente
Frecuencia	Tres números al año
Tipo de publicación	Periódica
Soporte	En línea
Idiomas	Español/Inglés
ISSN electrónico	1575-0965
Temas	Ciencias Sociales
Subtemas	Educación
Editorial	edit.um, Ediciones de la Universidad de Murcia
Lugar de Edición	Murcia, España
Naturaleza de la publicación	Revista de investigación científica
Naturaleza de la organización	Institución educativa
Licencia	Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinDerivadas (CC-BY-NC-ND)
Revista arbitrada	Sí
Indizaciones	SCOPUS; JCR-JCI; Emerging Sources Citation Index (Web of Science – Thomson Reuters); ERIH PLUS; EBSCO; IRESIE; GOOGLE SCHOLAR; LATINDEX; RESH; ISOC; Dialnet; REDALYC; Qualis/Capes; PSICODOC; REBIUM; Universia; DULCINEA; COPAC; REDINET; e-revist@s; ANEP-A
Indicios de calidad editorial	Categoría SCOPUS: Q3 Categoría Dialnet: C1 Categoría JCR-JCI: Q2
URL	https://revistas.um.es/reifop/article/view/530931/328791

Resumen

La transferencia de la formación al puesto de trabajo adquiere un papel precursor en el estudio de la eficacia de la formación es por ello que el objetivo de esta investigación es determinar cómo afectan los factores condicionantes de la transferencia a la percepción subjetiva del profesorado de educación infantil y primaria sobre su capacidad para identificar situaciones de aplicación de los conocimientos, destrezas o aptitudes desarrollados en las actividades de los programas de formación considerados. Es un estudio cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional; la muestra es de 558 docentes; el instrumento utilizado presentó un nivel de confiabilidad de 0,83 (Alfa de Cronbach). Los resultados obtenidos determinan factores condicionantes de la transferencia sobre los que poder actuar durante el diseño de los programas formativos para mejorar los procesos de detección y de aplicación de los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en el contexto formativo.

ANEXOS

8. ANEXO I. DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DE LA TESIS PRESENTADA PARA OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR

Firmante: MARCIAL TOMAS PAMIES BERENGUER. Fecha: 04/02/2023 19:48:49. Puerto: Cargos: DOCENTE (CONB.EDUCACION). Emisor del certificado: CNAAC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016.O-AC-CAMERFIRMA. S.A.2.5.4.97-VATES-A32743297.SERIALNUMBER=A32743297.OU=AC-CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016.O-AC-CAMERFIRMA.COMEDNS=SI.NOMBRE.DU.LAMADRID.CA=ES.



UNIVERSIDAD DE
MURCIA

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DE LA TESIS PRESENTADA EN MODALIDAD DE COMPENDIO O ARTÍCULOS PARA OBTENER EL TÍTULO DE DOCTOR

Aprobado por la Comisión General de Doctorado el 19-10-2022

D./Dña. Marcial Tomás Pamies Berenguer

doctorando del Programa de Doctorado en

Educación

de la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad Murcia, como autor/a de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor y titulada:

Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

y dirigida por,

D./Dña. M^a Ángeles Gomariz Vicente

D./Dña. Antonia Cascales Martínez

D./Dña.

DECLARO QUE:

La tesis es una obra original que no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial u otros, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, en particular, la Ley de Propiedad Intelectual (R.D. legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, modificado por la Ley 2/2019, de 1 de marzo, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia), en particular, las disposiciones referidas al derecho de cita, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Además, al haber sido autorizada como compendio de publicaciones o, tal y como prevé el artículo 29.8 del reglamento, cuenta con:

- *La aceptación por escrito de los coautores de las publicaciones de que el doctorando las presente como parte de la tesis.*
- *En su caso, la renuncia por escrito de los coautores no doctores de dichos trabajos a presentarlos como parte de otras tesis doctorales en la Universidad de Murcia o en cualquier otra universidad.*

Del mismo modo, asumo ante la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada, en caso de plagio, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

En Murcia, a 4 de febrero de 2023

Fdo.: Marcial T. Pamies Berenguer



Esta DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD debe ser insertada en la primera página de la tesis presentada para la obtención del título de Doctor.



Código seguro de verificación: RUxFMmg6-QGZF3/iS-ujwgZTu8-CCwekHJg

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 2

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

Firmante: MARCIAL TOMAS PAMIES BERENGUER - Fecha: 04/02/2025 19:49:49 - Puerto/Cargo: DOCENTE (CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN) - Emisor del certificado: CN=AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016.O=uso común address at https://www.camerfirma.com/address/S1/MADRID.L/MADRID.C/ES

Información básica sobre protección de sus datos personales aportados	
Responsable:	Universidad de Murcia. Avenida teniente Flomesta, 5. Edificio de la Convalecencia. 30003; Murcia. Delegado de Protección de Datos: dpd@um.es
Legitimación:	La Universidad de Murcia se encuentra legitimada para el tratamiento de sus datos por ser necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, art. 6.1.c) del Reglamento General de Protección de Datos
Finalidad:	Gestionar su declaración de autoría y originalidad
Destinatarios:	No se prevén comunicaciones de datos
Derechos:	Los interesados pueden ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación del tratamiento, olvido y portabilidad a través del procedimiento establecido a tal efecto en el Registro Electrónico o mediante la presentación de la correspondiente solicitud en las Oficinas de Asistencia en Materia de Registro de la Universidad de Murcia



Código seguro de verificación: RUxFMmg6-QGZF3/iS-ujwgZTu8-CCwekHJg

COPIA ELECTRÓNICA - Página 2 de 2

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

9. ANEXO II. DOCUMENTOS DE INFORMACIÓN Y ACEPTACIÓN DE COMPROMISOS ENTRE LOS RESPONSABLES DE LA INVESTIGACIÓN Y LA CONSEJERÍA CON COMPETENCIAS EN EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA



Región de Murcia
Consejería de Educación,
Juventud y Deportes
Secretaría General



En respuesta a la solicitud cursada por D^a María Ángeles Gomariz Vicente con fecha 10 de mayo de 2019 para realizar un trabajo de investigación en los centros de la Región, sobre la transferencia al aula de la formación permanente del profesorado a cargo de D. Marcial Famies Berenguer, le comunicamos que para el desarrollo investigador debe comprometerse a:

1. Informar a los interesados y a los centros educativos del objetivo y finalidad de la investigación, así como de las conclusiones de la misma para que puedan servir de mejora en el proceso de calidad educativa.
2. Dar datos no desagregados a nivel de puesto docente o centro educativo, obtenidos por medio del estudio realizado. Los datos obtenidos solo pueden usarse como marco estadístico, pero no deben ser divulgados o publicados directamente de forma desagregada a nivel de puesto docente o centro educativo.
3. Garantizar el anonimato conforme a la normativa vigente en materia estadística, la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (BOE de 11 de mayo) y la Ley 6/2002, de 25 de junio, de Estadística de la Región de Murcia (ECRM de 9 de julio y ECE de 8 de octubre). Los datos suministrados por los directivos y el profesorado estarán amparados por el secreto estadístico, por lo que su uso se debe realizar impidiendo la identificación personal (de forma directa o indirecta) de quienes formen parte de los datos; además solo tendrán conocimiento de los mismos los responsables de la entidad solicitante, y sin que puedan llegar a conocimiento de personas ajenas a la misma, tomando para ello las medidas necesarias de seguridad para su custodia y siendo destruidos una vez hayan cumplido su finalidad.
4. Enviar, antes de su publicación, a la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos una memoria de los resultados de la investigación.
5. No realizar difusión o publicación parcial o total de los datos obtenidos con fines diferentes a los contemplados en la normativa reguladora de las enseñanzas oficiales de doctorado.

28/05/2019 15:24
Este es un copia a la línea impresa de un documento electrónico administrativo archivado por la Consejería de Educación, Juventud y Deportes. Para verificar la autenticidad de la copia, consulte el código de verificación en el sitio web de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes. URL: <https://sede.carm.es/verificacoinformacion>





Región de Murcia
Consejería de Educación,
Juventud y Deportes

Secretaría General



6. Que cualquier difusión pública de los resultados que se obtenga de los estudios deberá hacer constar la colaboración de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de la Región de Murcia.

Le saluda atentamente,

LA SECRETARIA GENERAL
FDC. M^a ESFERANZA MORENO REVENTÓS
(Documento firmado electrónicamente)

2018/01/01 11:55:26
Este es un documento electrónico administrativo archivado por la Comunidad Autónoma de Murcia, según artículo 27.3.c) de la Ley 39/2010. Los firmantes y destinatarios de este documento se muestran en los recuadros.
Si usted recibe este documento electrónico, puede ser víctima de un fraude. Para verificar la autenticidad del documento, consulte el código de verificación (CV) en el sitio web de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de la Región de Murcia.





CARTA DE COMPROMISO

Yo, T. ANGELES (Nombre y apellidos del investigador/a GOTARIT VICENTE, con DNI 52 816085N en calidad de coordinador/a del proyecto Transferencia al aula de la formación permanente del profesorado de nivel no universitario y habiendo sido informado/a por la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de no dar datos desagregados de las unidades informantes (en este caso personal docente y centros educativos) para fines de publicación o divulgación pública (si para fines de investigación o análisis estadístico) y que, por lo tanto, los datos obtenidos solo pueden usarse como marco estadístico, pero no deben ser divulgados o publicados directamente de forma desagregada a nivel de puestos docentes o centro educativos.

Por medio de la presente me comprometo a:

1. Informar a los interesados y a los centros educativos del objetivo y finalidad del proyecto, así como de las conclusiones del mismo para que puedan servir de mejora en el proceso de calidad educativa.
2. Dar datos no desagregados a nivel de puesto docente o centro educativo, obtenidos por medio del estudio realizado. Los datos obtenidos solo pueden usarse como marco estadístico, pero no deben ser divulgados o publicados directamente de forma desagregada a nivel de puesto docente o centro educativo.
3. Garantizar el anonimato conforme a la normativa vigente en materia estadística, la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (BOE de 11 de mayo) y la Ley 6/2002, de 25 de junio, de Estadística de la Región de Murcia (BORM de 9 de julio y BOE de 8 de octubre). Los datos suministrados por los directivos y el profesorado estarán amparados por el secreto estadístico, por lo que su uso se debe realizar impidiendo la identificación personal (de forma directa o indirecta) de quienes formen parte de los datos; además solo tendrán conocimiento de los mismos los responsables de la entidad solicitante, y sin que puedan llegar a conocimiento de personas ajenas a la misma, tomando para ello las medidas necesarias de seguridad para su custodia y siendo destruidos una vez hayan cumplido su finalidad.



4. Enviar, antes de su publicación, a la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos una memoria de los resultados de la investigación.
5. No realizar difusión o publicación parcial o total de los datos obtenidos con fines diferentes a los contemplados en la normativa reguladora de las enseñanzas oficiales de doctorado.
6. Que cualquier difusión pública de los resultados que se obtenga de los estudios deberá hacer constar la colaboración de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de la Región de Murcia.

Atentamente,

Fdo. D.º Jorge González Vicente

Firma
Responsable del Proyecto

10. ANEXO III. DOCUMENTOS DE SOLICITUD Y ACEPTACIÓN ENVIADOS Y EMITIDOS A LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

SOLICITUD DE INFORME

Datos del solicitante del informe		
Nombre y apellidos	Marcial Pámes Berenguer	
Facultad y centro	Educación	
Departamento	Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación	
Perfil	Estudiante doctorado	
Teléfono		Extensión
Correo electrónico		

Solo para proyectos: Datos del proyecto		
(a rellenar únicamente cuando se trate de proyectos de investigación)		
Título		
Fecha de inicio	<<seleccionar>>	Fecha de finalización
Financiación (1)		
Empresa (2)		
Observaciones		

(1) CYT, FIS, Plan propio, proyecto FUE, contrato directo o en empresa o similar, otros.

(2) En caso de empresa, indicar nombre y datos.

Solo para proyectos: Datos de los investigadores de la UMU adscritos al proyecto			
(a rellenar únicamente cuando se trate de proyectos de investigación)			
Nombre y apellidos			@um.es
Nombre y apellidos			@um.es
Nombre y apellidos			@um.es
Observaciones			

(1) Incorpore, si tiene, tres o más personas que colaboren en el proyecto de investigación de estudio. Rellenar esta tabla solo en los casos de tratarse de un proyecto de investigación.

Solo para tesis, TFM y TFG: Datos de los directores de tesis, de trabajos de fin de máster o de fin de grado			
(a rellenar únicamente cuando se trate de tesis doctorales, trabajos de fin de máster o trabajos de fin de grado)			
Título (de la tesis, TFM o TFG)	Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado de la Universidad de Murcia. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.	Tipo	Tesis Doctoral
		Facultad y centro	Educación
Nombre y apellidos	Maria Angeles Gomariz Vicente	Directora	
Nombre y apellidos	Antonio Cascales Martínez	Codirectora	
			TFG sin director <input type="checkbox"/>

(Marque esta casilla en los casos de tratarse de un trabajo de fin de grado que no cuenta con director/a alguno)

Información sobre el protocolo experimental del proyecto de investigación, tesis, TFM o TFG	
La investigación a realizar incluye o toma como muestras biológicas de origen humano?	<input type="checkbox"/> Sí <input checked="" type="checkbox"/> No

(1) Necesario marcar una opción. En el caso de respuesta afirmativa, necesariamente deberá -también- rellenar el formulario del Comité de Bioseguridad en Experimentación (CBE) disponible en el web del comité de BVEB y que puede descargar desde el [enlace](#).

Resumen del proyecto
<p>Atendiendo al establecimiento de la O.E. 2/2006, de 2 de mayo, y, por extensión, de la O.M.C.E. 8/2013, de 9 de diciembre, entre los factores principales que favorecen la calidad de la enseñanza y que deben considerarse como de atención prioritaria, se encuentran la formación del profesorado, la investigación, la experimentación y la innovación educativa. Así, la formación permanente del profesorado, entendida como el conjunto de actividades formativas dirigidas a mejorar la preparación científica, técnica, didáctica y profesional del profesorado (O. EDU/2886/2011, de 20 de octubre), se conforma en el mecanismo principal propuesto por las administraciones para incidir de forma directa en dichos factores.</p> <p>La extensa oferta de actividades formativas, dirigidas al profesorado no universitario, propuestas tanto por la administración central como por las Comunidades Autónomas (entre los años 2015 y 2017, solo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se ofertaron en torno a 2000 actividades formativas dentro de los Planes Regionales de Formación del profesorado), plantea cuestiones relacionadas con la transferencia de dicha formación y el impacto de la misma.</p> <p>En la última década, en el marco de la educación superior, no han sido pocas las investigaciones que han centrado sus objetivos en la búsqueda de respuestas a cuestiones relacionadas con los factores que deberían medirse para obtener una evaluación de la efectividad de las actividades formativas. Pero identificar los resultados obtenidos por las estrategias desarrolladas de De Rijdt, J. S. T. van der Leuten y Dochy, 2013; Feixas y Euler, 2013; Hicks, Smigiel, Wilson y Lucecky, 2010; Parsons, Hill, Holland y Willis, 2012; Stefani, 2011; Viskovic, 2006; Zabala, 2011). Por otra parte, otros estudios de Feixas,</p>

1

Código seguro de verificación: RUXFm90-axPwFFQZ-p7C2sYCO-3io3nZws COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 10

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

Formato: MARCIAL T. PAMES BERENGUER. Fecha: 27/10/2019 12:51:28. Emisor del contenido: CNAC CAMBEPERMA APP:SERIALNUMBER=482749297;CU=AC CAMBEPERMA;MADRID;Ver en https://www.cambepma.com/ver/serial/0-AC CAMBEPERMA S.A. C.E.S.



Duran, Fernández, Fernández, San Pedro, Márquez y Zellweger, 2013; Feixas, Lagos, Fernández y Sabaté, 2015; Ornelas Gutiérrez, Cordero Arroyo y Cano García, 2016; Tomás-Folch y Duran-Bellonch, 2017) plantean una línea de investigación orientada a la definición y medición de los factores que intervienen en los procesos de transferencia de la formación. A pesar de la evidencia empírica que proporcionan dichas investigaciones, se ha constatado que en el ámbito de la educación no universitaria las investigaciones son escasas, centrándose en su mayoría en el estudio de acciones formativas concretas como puede ser el uso de las tecnologías, la aplicación de determinadas metodologías de estudio de la situación actual o la relación de la evaluación de la transferencia de la formación por parte de las administraciones.

¹⁾ Para todos los casos (TFG, FM, tesis de proyectos), se deberá incluir información descriptiva sobre temática, objetivos, participantes, datos recabados, metodología y efectos deseables. Máximo 250 palabras.

Objetivos

1. Proponer y evaluar instrumentos de medida que permitan identificar, analizar y evaluar el impacto de los posibles factores que intervienen en la transferencia al aula de las actividades de formación contempladas en los Planes de Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
2. Proponer y analizar indicadores cuantitativos que permitan identificar las características dinámicas de la transferencia de la formación al aula del profesorado de los niveles no universitarios, con el fin de identificar comportamientos transitorios y estacionarios de corto y largo plazo.
3. Utilizar las técnicas de análisis de procesos estocásticos para proponer, simular y evaluar modelos matemáticos que permitan predecir el comportamiento del grado de transferencia al aula de largo del tiempo en función de los factores de influencia.

Hipótesis e interrogantes de investigación

Fecha prevista para llevar a cabo la recogida de los datos

Fecha de inicio: 25/NOVIEMBRE/2019	Fecha de finalización: 31/JUNIO/2020
------------------------------------	--------------------------------------

Descripción de la muestra

Los datos muestrales se obtendrán aplicando un muestreo no probabilístico incidental. Para la aplicación se seleccionará un conjunto de actividades formativas de entre las ofertadas en el Plan de Formación del Profesorado y, una vez se disponga de las autorizaciones pertinentes, se informará a los participantes de las actividades y las particularidades del estudio, de modo que se reservará un número de participantes que solicite participación voluntaria en el estudio. Por tanto, los participantes serán docentes de los niveles no universitarios participantes en actividades formativas durante el curso 2019/20.

¿Participan menores de edad? Sí No

¿Participan personas en situación de discapacidad? Sí No

¹⁾ Si incluye menores, especifique en la descripción sus edades y cómo se estableció. Ley Orgánica 1/1996 de Protección Jurídica del Menor - modificada por la Ley 26/2015 y la Ley 45/2015, recorde que todos los participantes en la investigación que engañen alguna interacción con los menores sujetos al estudio, se creditará la denuncia de delitos de naturaleza sexual a través del certificado que expide el Ministerio de Justicia.

Metodología a utilizar

Estudio descriptivo tipo encuesta

Instrumentos de recogida de la información

Entrevista y cuestionario diseñados ad hoc y validados

Beneficios esperados

Análisis exhaustivo de los factores y variables asociadas a la transferencia de la formación en docentes de los niveles no universitarios del aula, lo que podría repercutir en la mejora del diseño de las actividades formativas, así como en el modelo de evaluación de dicha formación seguido por la administración para lograr una mayor repercusión de la misma en la práctica docente cotidiana y, por tanto, en la calidad y éxito educativos.

¿Existe algún tipo de contraprestación o seguro para los participantes?

Sí No

¹⁾ En caso de existir, especifique en qué consistiría

¿Existe algún tipo de efecto adverso o indeseable para los participantes?

Sí No

Firmante: MARCAL T. PAMES BERENGUER - Fecha hora: 27/10/2019 12:51:28 - Emisor del certificado: CN=AC CAMBEP#RMA, OU=SERVIDOR, SERIALNUMBER=4874297, OU=AC CAMBEP#RMA, L=AMORC (Ver en https://www.cambepma.com/address/CAAC-CAMBEP#RMA.S.A.-C-ES)



Código seguro de verificación: RUxFmQ90-axPwFFQZ-p7C2sYCO-3io3nZws COPIA ELECTRÓNICA - Página 2 de 10

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

DATOS REFERENTES AL PARTICIPANTE

- Motivos de su participación
Naturaleza voluntaria de la participación
Requerimientos de la participación
Duración del estudio
Tipo de participación del sujeto
Beneficios para los participantes
Contraprestaciones para los participantes

RIESGOS E INCONVENIENTES PARA EL PARTICIPANTE

- La participación en este proyecto de tesis doctoral no comporta riesgo físico alguno para el participante, quedando los riesgos limitados a los derivados por la gestión del almacenamiento y tratamiento de los datos personales cedidos por el participante.
Por otra parte, hay que tener en cuenta los inconvenientes derivados del tiempo necesario que requiere la lectura, cumplimentación y envío de los documentos e instrumentos de investigación asociados al estudio.

DERECHOS DE LOS PARTICIPANTES

- Los participantes tienen derecho a la plena revocación del consentimiento y sus efectos, incluida la posibilidad de la destrucción de la anonimización de la muestra y de que los efectos no se extenderán a los datos resultantes de las investigaciones que ya se hayan llevado a cabo.
Para ejercer este derecho de revocación del consentimiento, para atender a cualquier efecto diverso derivado de la participación, para responder a cualquier pregunta que los participantes deseen formular durante el proceso de investigación, o para resolver cualquier duda, los participantes deben contactar con el doctorando o las directoras de la tesis doctoral formulando su solicitud por correo electrónico a marcial.pamies@um.es. En un plazo no superior a tres meses recibirán su respuesta en su caso - la confirmación de revocación del consentimiento.
Los participantes tienen derecho a revocar el consentimiento en cualquier momento, sin que eso afecte de ningún modo (personal, profesional o socialmente).
En el caso de que los datos facilitados por los participantes de este estudio se utilicen en estudios posteriores (para el avance del conocimiento científico en este campo), no volverá a pedirse el consentimiento informado a los participantes.
Queda garantizada la confidencialidad de la información obtenida. A pesar de que este estudio no recogerá datos de carácter personal, todos los datos de los informantes clave que otorguen su consentimiento al participar de este estudio serán registrados y almacenados en un fichero con base de datos establecido por la legislación vigente en materia de protección de datos y en garantía de confidencialidad. Para ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación o oposición, los participantes podrán contactar en la dirección protecciondedatos@um.es (propiedad de la Universidad de Murcia).

Tras toda esta información, se le solicita que firme y entregue la hoja de la Declaración de consentimiento informado que se adjunta para poder validar su participación en este estudio. Muchas gracias por su valiosa contribución.

Fdo. D./ña. Marcial Pamies Berenguer (estudiante/responsable)



Código seguro de verificación: RUXFMg90-axPwFFQZ-p7C2sYCO-3io3nZws

COPIA ELECTRÓNICA - Página 5 de 10

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: https://sede.um.es/validador/

ANEXO I

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA MAYORES DE EDAD

D./Dña. _____, de _____ años de edad manifiesto que:

He sido informado sobre los beneficios que podría suponer mi participación para cubrir los objetivos de la tesis doctoral titulada "Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia", dirigida por Dña. María Angeles Gomariz Vicente y Dña. Antonia Cascales Martínez de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia en el (contactables en el teléfono 868 887 731 y los correos magovi@um.es y antonia.cascales@um.es)

- Me han informado que la finalidad general de la tesis doctoral es realizar un estudio de:
- La figura del profesor de formación y su percepción personal hacia el proceso de la transferencia de la formación permanente del profesorado universitario de la Región de Murcia
- Los factores que influyen en el proceso de la formación permanente del profesorado universitario de la Región de Murcia
- La dinámica de la influencia de los factores de la transferencia de la formación del profesorado universitario de la Región de Murcia a lo largo del tiempo

He sido informado de que se trata de una tesis doctoral que cuenta con el visto bueno del Comité de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia y que no está financiado.

Una vez que he leído el Hoja de Información al Participante que me ha sido entregada, he firmado haber comprendido los posibles efectos indeseables que podría comportar en mi bienestar -a participación en este proyecto.

He sido informado de que mis datos serán sometidos a tratamiento en virtud de mi consentimiento con fines de investigación científica desde la Universidad de Murcia. El plazo de observación de los datos será de 24 meses (mínimo indispensable para asegurar la realización del estudio de proyecto). No obstante, y con objeto de garantizar condiciones óptimas de privacidad, mis datos identificativos serán sometidos a anonimización total o parcial cuando el procedimiento del estudio así lo permita. En todo caso, la información identificativa que se pudiese acabar será eliminada cuando no sea necesaria.

También he sido informado de que para cualquier consulta relativa al tratamiento de mis datos personales en este estudio o para solicitar el acceso, rectificación, supresión, limitación u oposición a mi tratamiento, podré dirigirme a la dirección protecciondatos@um.es.

He sido informado de mi derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

He sido informado de que puedo revocar mi consentimiento y abandonar en cualquier momento mi participación en el estudio sin dar explicaciones y sin que ello suponga perjuicio alguno en el futuro. Todos los datos cedidos podrán ser borrados si así lo expreso.

Me ha sido entregada una Hoja de Información al Participante, así como una copia de la declaración de consentimiento informado (que también he firmado).

Me han explicado las características y el objetivo del estudio, sus riesgos y beneficios potenciales.

Y en virtud de todas las manifestaciones anteriores, confirmo que otorgo mi consentimiento de que esta recogida de datos tenga lugar y sea utilizada para cubrir los objetivos especificados en la tesis doctoral.

En _____ de _____ de _____

Fdo. D./Dña. _____ (Participante)

Fdo. D./Dña. _____ (Firma del investigador/estudiante responsable que devuelve la Hoja de Consentimiento Informado)

Firmante: MARCAL, T. PAMES BERNOLUER. Fecha hora: 27/10/2019 12:51:28. Emisor del certificado: CN=AC CAMBEP#RWA, OU=SERVIDOR#RWA, O=SERVIDOR#RWA, C=ES. Dirección del certificado: CN=AC CAMBEP#RWA, OU=SERVIDOR#RWA, O=SERVIDOR#RWA, C=ES. www.cambep.um.es



Código seguro de verificación: RUxFmq9O-axPwFFQZ-p7C2sYCO-3io3nZws

COPIA ELECTRÓNICA - Página 6 de 10

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: https://sede.um.es/validador/

CUESTIONARIO DE FACTORES DE INFLUENCIA EN LA TRANSFERENCIA DE LA FORMACIÓN CONTINUA DEL PROFESORADO NO UNIVERSITARIO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Este cuestionario se enmarca dentro del proyecto de tesis doctoral de D. Marcial Pamies Berenguer con título: "ESTUDIO DE LA TRANSFERENCIA Y EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO NO UNIVERSITARIO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA. Presentado en la Escuela Internacional de Doctorado de la Universidad de Murcia dentro del Programa de Doctorado de Educación.

El cuestionario se desarrolla con el fin de tomar datos que contribuyan a alcanzar los objetivos de la investigación siguientes:

- Proponer y evaluar instrumentos de medida que permitan identificar, analizar y evaluar el impacto de los posibles factores que intervienen en la transferencia al aula de las actividades de formación contempladas en los Planes de Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

Código de entrevistado:		Fecha:
1. Genero	2. Edad	3. Años de experiencia
<input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		
4. Puesto docente:		
<input type="checkbox"/> Director/a de Centros Docentes		
<input type="checkbox"/> Inspector/a de Educación		
<input type="checkbox"/> Jefe/a de Estudios de Centros Docentes		
<input type="checkbox"/> Orientador/a		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Arte		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Arte Dramático		
<input type="checkbox"/> Asesor/a de formación		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Audición y Lenguaje		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de CC de la Naturaleza		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Conservatorios		
<input type="checkbox"/> Coordinador/a de ciclo/tramo		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Danza		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Dibujo y Plástica		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Economía		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Eucación Física		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Educación Permanente		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de EOI		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Filosofía		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Formación Profesional		
<input type="checkbox"/> Funcionario/a en prácticas		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Geografía e Historia		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Idiomas		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Infantil		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Lengua y Literatura		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Lenguas Clásicas		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Matemáticas		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Música (Inf. Prim. Sec.)		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Pedagogía Terapéutica		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Primaria		
<input type="checkbox"/> Profesor/a Técnico de Servicios a la Comunidad		
<input type="checkbox"/> Profesor/a de Tecnología		
<input type="checkbox"/> Responsable de Bibliotecas		
<input type="checkbox"/> Responsable de Educación para la Salud		
<input type="checkbox"/> Responsable de Medios Informáticos		
<input type="checkbox"/> Responsable de Prevención de Riesgos		
<input type="checkbox"/> Secretario/a de Centros Docentes		

<input type="checkbox"/> Profesor/a de Física y Química		<input type="checkbox"/> Tutores <input type="checkbox"/> Otro, indicar: _____
5. Tipo de centro en el que trabaja <input type="checkbox"/> Concertado <input type="checkbox"/> Privado <input type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Sin centro de trabajo	6. Nivel que imparte <input type="checkbox"/> Educación Infantil <input type="checkbox"/> Educación Infantil y Primaria <input type="checkbox"/> Educación Primaria <input type="checkbox"/> Educación Sec. Obligatoria <input type="checkbox"/> Educación Sec. Obligatoria y Bachillerato <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Formación Profesional <input type="checkbox"/> Educación de Personal Adultas <input type="checkbox"/> Educación Especial <input type="checkbox"/> Enseñanzas Artísticas <input type="checkbox"/> Escuela Oficial de Idiomas <input type="checkbox"/> Otros niveles	7. Durante el último año, ¿ha realizado actividades formativas que persiguieran la incorporación de cambio en su práctica docente? <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
8. Situación laboral <input type="checkbox"/> Funcionario/a Definitivo/a <input type="checkbox"/> Funcionario/a en Expectativa/Provisional <input type="checkbox"/> Interino/a <input type="checkbox"/> No funcionario/a; Centro Privado <input type="checkbox"/> No funcionario/a; Centro Concertado <input type="checkbox"/> Parado/a <input type="checkbox"/> Contratado/a <input type="checkbox"/> Otras Situaciones		

9. En caso de que haya contestado afirmativamente a la pregunta 7, marque las líneas prioritarias y los programas formativos en los que enmarcaría las actividades realizadas

Línea Prioritaria	Programa de Formación
<input type="checkbox"/> Competencia en idiomas.	<input type="checkbox"/> 1.1. Actualización del profesorado de idiomas.
	<input type="checkbox"/> 1.2. Actualización del profesorado de asignaturas no lingüísticas (ANL) del Sistema de Enseñanza en Lenguas Extranjeras en Educación Secundaria.
	<input type="checkbox"/> 1.3. Actualización del profesorado del Sistema de Enseñanza en Lenguas Extranjeras de Educación Infantil y Primaria.
	<input type="checkbox"/> 1.4. Mejora de la competencia en idiomas del resto del profesorado.
<input type="checkbox"/> Competencia digital docente.	<input type="checkbox"/> 2.1. Aplicación didáctica de las TAC.
	<input type="checkbox"/> 2.2. Formación para responsables de las TAC en los centros.
	<input type="checkbox"/> 2.3 Programas informáticos para la gestión de centros.
<input type="checkbox"/> Competencia en comunicación lingüística, literatura y fomento de la lectura.	<input type="checkbox"/> 3.1. Competencia lingüística
	<input type="checkbox"/> 3.2. Fomento de la lectura y bibliotecas escolares.
<input type="checkbox"/> Competencia matemática y competencias básicas en ciencias y tecnología.	<input type="checkbox"/> 4.1. Matemáticas.
	<input type="checkbox"/> 4.2. Ciencias de la Naturaleza.
	<input type="checkbox"/> 4.3. Tecnología.
<input type="checkbox"/> Actualización e innovación científica y didáctica.	<input type="checkbox"/> 5.1 Infantil
	<input type="checkbox"/> 5.2 Primaria
	<input type="checkbox"/> 5.3 Ciencias Sociales
	<input type="checkbox"/> 5.4 Filosofía y Ética
	<input type="checkbox"/> 5.5 Educación Física
	<input type="checkbox"/> 5.6 Música

	<input type="checkbox"/> 5.7 Dibujo y Plástica
	<input type="checkbox"/> 5.8 Lenguas Clásicas
	<input type="checkbox"/> 5.9 Conservatorios de Música
	<input type="checkbox"/> 5.10 Escuelas Oficiales de Idiomas
	<input type="checkbox"/> 5.11 Escuelas Superiores de Arte Dramático
	<input type="checkbox"/> 5.12 Conservatorio de Danza
	<input type="checkbox"/> 5.13 Escuela de Arte
	<input type="checkbox"/> 5.14 Escuela Superior de Diseño
	<input type="checkbox"/> 5.15 Profesorado de Adultos
	<input type="checkbox"/> 5.16 Profesorado de educación a distancia
	<input type="checkbox"/> 5.17 Innovación Educativa
	<input type="checkbox"/> 5.18 Difusión de recursos y experiencias
<input type="checkbox"/> Autonomía de centros: liderazgo, gestión, evaluación y calidad educativa.	<input type="checkbox"/> 6.1 Liderazgo y Gestión
	<input type="checkbox"/> 6.2 Evaluación y Calidad Educativa
<input type="checkbox"/> Formación Profesional y fomento de la cultura emprendedora.	<input type="checkbox"/> 7.1 Formación Profesional Específica
	<input type="checkbox"/> 7.2 Formación Profesional Básica
	<input type="checkbox"/> 7.3 Fomento de la cultura emprendedora
<input type="checkbox"/> Atención a la diversidad.	<input type="checkbox"/> 8.1 Necesidades educativas especiales
	<input type="checkbox"/> 8.2 Interculturalidad y compensación
	<input type="checkbox"/> 8.3 Orientación y tutoría
	<input type="checkbox"/> 8.4 Altas capacidades
	<input type="checkbox"/> 8.5 Dificultades específicas de aprendizaje
<input type="checkbox"/> Convivencia escolar, entorno educativo y educación en valores.	<input type="checkbox"/> 9.1 Convivencia escolar
	<input type="checkbox"/> 9.2 Participación educativa
	<input type="checkbox"/> 9.3 Competencia Social y Cívica
	<input type="checkbox"/> 9.4 Educación para la Salud en la escuela

	<input type="checkbox"/> 9.5 Educación para la igualdad entre sexos
<input type="checkbox"/> Recursos profesionales para el docente.	<input type="checkbox"/> 10.1. Habilidades sociales para la comunicación.
	<input type="checkbox"/> 10.2. Competencia Aprender a Aprender.
	<input type="checkbox"/> 10.3. Prevención de riesgos laborales.
	<input type="checkbox"/> 10.4. Prevención de riesgos colectivos.
	<input type="checkbox"/> 10.5. Difusión y participación en programas europeos.
	<input type="checkbox"/> 10.6. Formación inicial del profesorado en prácticas.

ÍTEMS PARA VALORAR LOS FACTORES DE TRANSFERENCIA

Ítem	Afirmación	Valoración
1	Lo/las formadores/as de la actividad me han proporcionado nuevas ideas para poder aplicar en mi aula los aprendizajes alcanzados	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2	Los ejemplos presentados durante la formación me han resultado útiles para la aplicación en el aula.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3	La formación me ha permitido aprender nuevos enfoques docentes.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4	El diseño de la actividad formativa me ha ayudado a incorporar los aprendizajes de la formación en mi docencia.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5	La formación me ha dado seguridad para introducir cambios en mi aula	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6	Me voy a esforzar por aplicar los aprendizajes derivados de la formación en mi práctica docente.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
7	Gracias a la formación he aprendido nuevas formas de trabajar con los estudiantes en clase	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
8	El seguimiento de los/las formadores/as me ha permitido aplicar los aprendizajes en mi aula.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

9	El diseño de la actividad formativa ha permitido que los/las participantes aportáramos nuevas experiencias aplicables en el aula.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10	Me siento capaz de utilizar los aprendizajes de la formación en mi práctica docente.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11	En la formación he aprendido a reflexionar sobre lo que hago en mi práctica docente.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12	Durante la formación he tenido la oportunidad de ir practicando lo aprendido	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13	Deseo aplicar lo aprendido en la formación para observar mejoras en el aprendizaje de mis estudiantes.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14	Me siento capaz de incorporar en mis clases, las ideas aprendidas en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15	El/la Jefe/a de Departamento o el/la Coordinador/a de Tramo o Ciclo en su caso promueve que aplique cambios en mi docencia.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16	El/la Jefe/a de Departamento o el/la Coordinador/a de Tramo o Ciclo en su caso se interesa sobre cómo puedo mejorar mi práctica docente a partir de la formación recibida.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17	El/la Jefe/a de Departamento o el/la Coordinador/a de Tramo o Ciclo en su caso valora los cambios que introduzco en mi tarea docente como resultado de la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
18	El/la Jefe/a de Departamento o el/la Coordinador/a de Tramo o Ciclo en su caso hace un seguimiento de las mejoras que incorporo en la práctica docente	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
19	Puedo contar con el apoyo de el/la Jefe/a de Departamento o el/la Coordinador/a de Tramo o Ciclo en su caso para aplicar lo que he aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20	Nuestro equipo docente apoya al profesorado cuando introduce mejoras en su docencia debido a la formación recibida.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21	Encuentro resistencias en el profesorado de mi departamento o de mi equipo de tramo/ciclo para aplicar lo aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22	Encuentro resistencias en el profesorado de mi Claustro para aplicar lo aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23	Son necesarias grandes dosis de entusiasmo en mi Claustro de profesores para introducir un cambio	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

24	El apoyo técnico que ofrece mi centro (RMI, Orientación...) me facilita aplicar lo aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
25	Los recursos humanos disponibles en mi centro (profesorado auxiliar, de apoyo, etc.) me facilitan el poder utilizar las habilidades adquiridas en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
26	Cuando pruebo las cosas nuevas que he aprendido en la formación, los estudiantes tienen una percepción más positiva de mí como docente.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
27	La administración educativa de mi Comunidad Autónoma reconoce el esfuerzo que realizo para implementar la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
28	Comparto con mi Departamento o Equipo de Tramo/Ciclo experiencias y materiales fruto de la formación recibida.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
29	Cuando tengo un problema en la aplicación de lo aprendido, consulto con algún compañero de mi claustro.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
30	Los formadores me han servido de modelo para mi docencia	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
31	La formación me ha permitido actualizar los conocimientos.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
32	Creo que voy a poder aplicar adecuadamente lo aprendido en la formación	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
33	Puedo aplicar a mi docencia las estrategias de enseñanza y aprendizaje utilizadas en el curso de formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
34	Voy a dedicar parte de mi tiempo de docencia a aplicar lo aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
35	Gracias a la formación he profundizado en conocimientos que ya tenía.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
36	Me gustaría que la formación realizada me ayudara a mejorar mi docencia.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
37	La tradición docente en mi centro dificulta la aplicación de las innovaciones que provienen de la formación	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
38	Las posibilidades de la infraestructura del centro (tecnología, mobiliario, distribución del aula, etc.) me facilitan la aplicación de lo aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

39	Los recursos económicos disponibles en mi centro permiten implementar lo aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
40	Mi alumnado no aprecia los cambios que aplico como resultado de la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
41	Los comentarios del alumnado me animan a probar las nuevas estrategias docentes aprendidas en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
42	El alumnado es reacio a trabajar con los nuevos métodos que he aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
43	El alumnado valora positivamente que lleve a cabo métodos de enseñanza innovadores como resultado de la formación	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
44	Espero que esta formación sea valorada para mi promoción académica.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
45	Con mi dedicación horario puedo implementar lo aprendido en la actividad formativa.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
46	Mi carga de trabajo me impide dedicar tiempo a implementar lo aprendido.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
47	La presión laboral me limita a aplicar lo aprendido en la formación.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
48	El/la directora/a de la actividad formativa se interesa por conocer la aplicación de mis aprendizajes en el aula.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
49	El/la directora/a de la actividad realiza un seguimiento de la aplicación de los aprendizajes de la formación al aula.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
50	Desde el Equipo Directivo se incentiva la aplicación de cambios en la docencia.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
51	El Equipo Directivo fomenta la aplicación de la formación del profesorado en el aula	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
52	Los recursos disponibles en el Centro de Profesores me facilitan la aplicación de los aprendizajes de la formación al aula	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
53	Cuando pruebo lo aprendido en la formación en mis clases, las familias tienen una percepción más positiva de mí como docente.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

54	Los programas educativos que se desarrollan en mi centro estimulan la aplicación de cambio en la docencia	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
55	Cuando realizo una formación siempre trato de encontrar tiempo para reflexionar sobre cómo puedo aplicar los aprendizajes en mi aula	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
56	Cuando pruebo lo aprendido en la formación en mis clases, percibo que mis compañeros/as de claustro tienen una visión más positiva de mí como docente.	1 2 3 4 5 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

ESTIMACIÓN DE LA TRANSFERENCIA

1. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde que realizó la formación, estime el porcentaje de ocasiones en las que ha tenido la oportunidad de aplicar en su docencia los aprendizajes realizados en la formación.

0%-20%	20%-40%	40%-60%	60%-80%	80%-100%
<input type="checkbox"/>				

2. Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde que realizó la formación, estime el porcentaje de ocasiones en el que pudiendo utilizar los aprendizajes derivados de la formación, realmente los aplicó.

0%-20%	20%-40%	40%-60%	60%-80%	80%-100%
<input type="checkbox"/>				

3. Asumiendo el concepto de transferencia de la formación como la **aplicación efectiva y continuada** en el lugar de trabajo de un conjunto de habilidades, conocimientos y concepciones aprendidas en un contexto de desarrollo docente, estime en la siguiente escala su grado de transferencia de la formación recibida.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>										

INFORME DE LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Jaime Peris Riera, Catedrático de Universidad y Secretario de la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia,

CERTIFICA:

Que D. Marcial Pamies Berenguer ha presentado la memoria de trabajo de la Tesis Doctoral titulada "*Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia*", dirigida por D.ª M.ª Ángeles Gomariz Vicente y D.ª Antonia Cascales Martínez a la Comisión de Ética de Investigación de la Universidad de Murcia.

Que dicha Comisión analizó toda la documentación presentada, y de conformidad con lo acordado el día siete de noviembre de dos mil diecinueve¹, por unanimidad, se emite INFORME FAVORABLE, desde el punto de vista ético de la investigación.

Y para que conste y tenga los efectos que correspondan firmo esta certificación con el visto bueno del Presidente de la Comisión.

Vº Bº
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA

Fdo.: Francisco Esquembre Martínez

ID:2609/2019

¹A los efectos de lo establecido en el art. 19.5 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público (B.O.E. 02-10), se advierte que el acta de la sesión citada está pendiente de aprobación



Código seguro de verificación: RUXFMmYm-FFL5Nkh/-zAN6fgk2-0jHBv0lt

COPIA ELECTRÓNICA - Página 1 de 1

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>

11. ANEXO IV. INSTRUMENTOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

TEXTO DE BIENVENIDA AL CUESTIONARIO

Estimado/a colaborador/a,

Queremos, antes de todo, darle las gracias por su participación como juez experto en el proceso de validación del cuestionario de transferencia de la formación del profesorado no universitario, que forma parte de los instrumentos de investigación desarrollados dentro del proyecto de tesis doctoral titulado "Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.", y que es desarrollado, bajo la dirección de las Doctoras Dña. María Ángeles Gomariz Vicente y Dña. Antonia Cascales Martínez, por D. Marcial Pamies Berenguer en el marco del Programa de Doctorado en Educación de la Universidad de Murcia.

El instrumento que se pretende validar en este estadio de la investigación consta de 58 preguntas que configuran una adaptación para las enseñanzas no universitarias, del propuesto por Feixas et al. (2013) para el espacio de Enseñanza Superior.

Antes de cumplimentar el cuestionario es importante que lea las instrucciones que se le enviaron con la invitación a participar en este proceso de validación. A modo de resumen, le indicamos algunos de los puntos a tener en cuenta en el proceso:

En primer lugar, es importante dejar constancia de que el proceso para la validación y la aplicación del cuestionario ha sido diseñado siguiendo las directrices propuestas en el Código de Buenas Prácticas de Investigación y publicaciones científicas (CBPI) propuesto por la Comisión de Ética e Investigación de la Universidad de Murcia ([Ver aquí](#)).

Al tratarse de una adaptación de un cuestionario ya validado para otro contexto, se han producido modificaciones en la redacción, eliminación de cuestiones, incorporación de nuevas cuestiones y, en algunos casos, se ha optado por mantener la misma redacción que aparecía en el cuestionario original. Así, el instrumento de validación se ha organizado dividiendo las cuestiones según la modificación que se ha producido.

Los criterios establecidos para la valoración de cada uno de las cuestiones se recogen en el apartado 3 del documento adjunto a la invitación y deben aplicarse a los ítems resultantes de las operaciones de permanencia, modificación, eliminación y/o adición al nuevo cuestionario.

Cada pregunta se ha asociado con alguno de los factores contemplados en la tabla 1 del documento adjunto a la invitación de participación. En este sentido se le pide que, teniendo en cuenta su experiencia y el contexto al que va dirigido el cuestionario, valore la alineación de cada ítem con el factor propuesto y en el caso de discrepancia proponga el factor que considera más adecuado para la adscripción del mismo.

Una vez concluido del proceso de valoración, se le solicitará que descargue el documento de constatación de su participación en el proceso de validación para ser cumplimentado y enviado como fichero adjunto a cualquiera de los autores del instrumento (ver más abajo).

IMPORTANTE: en el proceso para cumplimentar la constatación de la participación en la validación es recomendable que se use el software Acrobat Reader, evitando la apertura con un explorador de internet ya que la interactividad del formulario podría no funcionar.

Por último, reiteramos nuestro agradecimiento por su participación y quedamos a su disposición para cualquier consulta o aclaración en las siguientes direcciones de correo electrónico:

Directora de Tesis: María Ángeles Gomariz Vicente (magovi@um.es)

Directora de Tesis: Antonia Cascales Martínez (antonia.cascales@um.es)

Doctorando: Marcial Pamies Berenguer (marcial.pamies@um.es)

Bibliografía:

Feixas, M.; Durán, M.; Fernández, A.; García, M.; Márquez, M.; Pineda, P.; Quesada, C.; Sabaté, S.; Tomàs, M.; Zellweger, F. y Lagos, P. (2013). ¿Cómo medir la transferencia de la formación en educación superior?: El Cuestionario de Factores de Transferencia. *Revista de Docencia Universitaria*, 11 (3), 219-248.



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

DATOS SOBRE EL JUEZ EXPERTO
Estos datos se utilizarán a modo de análisis descriptivo de la muestra de expertos seleccionada.

1.- Conteste a las siguientes cuestiones.

Posibles respuestas columna 1 A:[Mujer] B:[Hombre]

	Sexo	Cuerpo, Escala o Categoría	Centro de Trabajo	Actua como experto en:	Años de experiencia
Respuestas					

FORMULARIO PARA LA VALORACIÓN DE LAS MODIFICACIONES EN LA REDACCIÓN DE LAS CUESTIONES QUE APARECEN EN EL CUESTIONARIO PRIMIGENIO

En este cuestionario se deben evaluar los criterios de pertinencia de la modificación, la claridad en la nueva redacción, su coherencia, su relevancia y su adscripción al factor propuesto.

2.- ÍTEM ORIGINAL

El formador me ha proporcionado nuevas ideas para aplicar a mi docencia

ÍTEM MODIFICADO

Los ponentes de la actividad me han proporcionado nuevas ideas para poder aplicar en mi aula los contenidos tratados en la formación.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

3.- ÍTEM ORIGINAL

Los ejemplos utilizados en la formación han sido útiles para mi docencia.



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

ÍTEM MODIFICADO

Los ejemplos propuestos durante la formación me han resultado útiles para la aplicación en el aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

4.-

ÍTEM ORIGINAL

La formación me ha permitido aprender nuevos enfoques docentes

ÍTEM MODIFICADO

Durante la actividad formativa he aprendido a utilizar nuevos recursos didácticos o metodológicos en el aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

5.-

ÍTEM ORIGINAL

El diseño de la formación me ha ayudado a



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

introducir cambios en mi docencia.

ÍTEM MODIFICADO

El diseño de la actividad formativa contempla vías de aplicación de los aprendizajes al aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

6.-

ÍTEM ORIGINAL

Esta formación me ha dado seguridad para introducir cambios en el aula.

ÍTEM MODIFICADO

La formación recibida me ha dado la confianza necesaria para poder introducir cambios en el aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

7.-



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

ÍTEM ORIGINAL

Me voy a esforzar para introducir los aprendizajes de la formación en mi docencia.

ÍTEM MODIFICADO

Me voy a esforzar por aplicar los aprendizajes derivados de la formación en mi práctica docente.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

8.-

ÍTEM ORIGINAL

Debido a la formación he aprendido nuevas maneras de trabajar con los estudiantes en clase.

ÍTEM MODIFICADO

Gracias a la formación he aprendido nuevas formas de trabajar en el aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

9.-



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

ÍTEM ORIGINAL

El seguimiento del formador me ha permitido entender cómo aplicar los aprendizajes

ÍTEM MODIFICADO

Los formadores han realizado actividades de seguimiento para ayudarme a aplicar los aprendizajes en mi aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

10.-

ÍTEM ORIGINAL

La formación se ha diseñado de manera que los participantes han aportado nuevas experiencias aplicables a mi docencia

ÍTEM MODIFICADO

El diseño de la actividad ha permitido que los participantes aportaren nuevas experiencias de aplicación al aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Adscripción al factor		

**11.-
ÍTEM ORIGINAL**

Confío en que podré utilizar con éxito lo aprendido en la formación.

ÍTEM MODIFICADO

Me siento capaz de utilizar los aprendizajes de la formación en mi práctica docente.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

**12.-
ÍTEM ORIGINAL**

En la formación he aprendido a reflexionar sobre lo que hago.

ÍTEM MODIFICADO

Los trabajos propuestos por los ponentes/tutores de la actividad me han servido para reflexionar sobre cómo llevar los aprendizajes de la formación al aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

13.-
ÍTEM ORIGINAL

Durante la formación he tenido la oportunidad de practicar los nuevos aprendizajes.

ÍTEM MODIFICADO

Durante la formación he tenido la oportunidad de ir aplicando en mi aula lo aprendido.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

14.-
ÍTEM ORIGINAL

Deseo aplicar la formación para observar mejoras en el aprendizaje de mis estudiantes.

ÍTEM MODIFICADO

Deseo aplicar lo aprendido en la formación para observar mejoras en el aprendizaje de mis alumnos.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

15.-

ÍTEM ORIGINAL

Me siento capaz de utilizar estas nuevas ideas en mi docencia.

ÍTEM MODIFICADO

Me siento capaz de incorporar las ideas aprendidas en la formación en mi aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

16.-

ÍTEM ORIGINAL

El/la coordinador/a de la titulación (o equivalente), como persona responsable de la docencia, incentiva que aplique cambios en mi docencia.

ÍTEM MODIFICADO

El Jefe de Departamento o el Coordinador de Tramo o Ciclo en su caso, se esfuerza en que aplique cambios en mi docencia.

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

17.-

ÍTEM ORIGINAL

El/la coordinador/a de la titulación (o equivalente), como persona responsable de la docencia, se interesa sobre cómo puedo mejorar mi práctica docente a partir de la formación recibida.

ÍTEM MODIFICADO

El Jefe de Departamento o el Coordinador de Tramo o Ciclo en su caso, se interesa sobre cómo puedo mejorar mi práctica docente a partir de la formación recibida.

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

18.-

ÍTEM ORIGINAL

El/la coordinador/a de la titulación (o equivalente), como persona responsable de la docencia, aprecia los cambios que introduzco en mi tarea docente como resultado de la formación.

ÍTEM MODIFICADO

El Jefe de Departamento o el Coordinador de



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

Tramo o Ciclo en su caso, aprecia los cambios que introduzco en mi tarea docente como resultado de la formación.

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

19.-

ÍTEM ORIGINAL

El/la coordinador/a de la titulación (o equivalente), como persona responsable de la docencia, hace un seguimiento de las mejoras que incorporo en la práctica docente.

ÍTEM MODIFICADO

El Jefe de Departamento o el Coordinador de Tramo o Ciclo en su caso, hace un seguimiento de las mejoras que incorporo en la práctica docente.

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

20.-

ÍTEM ORIGINAL



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

Puedo contar con el apoyo de la persona coordinadora de la titulación (o equivalente) para aplicar lo que he aprendido en la formación.

ÍTEM MODIFICADO

Puedo contar con el apoyo del Jefe de Departamento o el Coordinador de Tramo o Ciclo en su caso, para aplicar lo que he aprendido en la formación.

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

21.-

ÍTEM ORIGINAL

Nuestro equipo docente apoya al profesorado cuando introduce mejoras en su docencia debido a la formación recibida.

ÍTEM MODIFICADO

Nuestro Departamento o Equipo de Tramo/Ciclo apoya al profesorado cuando introduce nuevas ideas en su docencia debido a la formación recibida.

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Adscripción al factor		

22.-
ÍTEM ORIGINAL

Encuentro resistencias en el profesorado de mi departamento para aplicar lo aprendido en la formación.

ÍTEM MODIFICADO

Encuentro resistencias en el profesorado de mi departamento o de mi equipo de tramo para aplicar lo aprendido en la formación.

FACTOR

Factor 3: Predisposición al cambio

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

23.-
ÍTEM ORIGINAL

Encuentro resistencias en el profesorado de mi titulación para aplicar lo aprendido en la formación.

ÍTEM MODIFICADO

Encuentro resistencias en el profesorado de mi Claustro para aplicar lo aprendido en la formación.

FACTOR

Factor 3: Predisposición al cambio

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Relevancia		
Adscripción al factor		

24.-

ÍTEM ORIGINAL

Son necesarias grandes dosis de entusiasmo en mi equipo docente para introducir un cambio.

ÍTEM MODIFICADO

Son necesarias grandes dosis de entusiasmo en mi Claustro de profesores para introducir un cambio.

FACTOR

Factor 3: Predisposición al cambio

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

25.-

ÍTEM ORIGINAL

El apoyo técnico de mi centro me facilita aplicar lo aprendido en la formación.

ÍTEM MODIFICADO

El apoyo técnico que ofrece mi centro (RMI, Orientación...) me facilita aplicar lo aprendido en la formación.

FACTOR

Factor 4: Recursos del entorno

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

26.-
ÍTEM ORIGINAL

Los recursos humanos disponibles en mi centro (auxiliares docentes, de apoyo, etc.) me facilitan utilizar las habilidades adquiridas en la formación.

ÍTEM MODIFICADO

Los recursos humanos disponibles en mi centro (profesores auxiliares, de apoyo, etc.) me facilitan el poder utilizar las habilidades adquiridas en la formación.

FACTOR

Factor 4: Recursos del entorno

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

27.-
ÍTEM ORIGINAL

Cuando pruebo las cosas nuevas que he aprendido en la formación, los estudiantes me evalúan más positivamente.

ÍTEM MODIFICADO

Cuando pruebo las cosas nuevas que he aprendido en la formación, los estudiantes tienen una percepción positiva de mi como docente.

FACTOR

Factor 5: Feedback del estudiante

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

28.-

ÍTEM ORIGINAL

Espero que mi institución reconozca el esfuerzo que realizo para implementar la formación.

ÍTEM MODIFICADO

La administración reconoce el esfuerzo que realizo para implementar la formación.

FACTOR

Factor 6: Reconocimiento institucional

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

29.-

ÍTEM ORIGINAL

Comparto con mi equipo docente experiencias y materiales fruto de la formación recibida.

ÍTEM MODIFICADO

Comparto con mi departamento o Equipo de Tramo/Ciclo, experiencias y materiales fruto de la formación recibida.

FACTOR

Factor 7: Cultura docente del grupo de trabajo

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

30.-

ÍTEM ORIGINAL

Cuando tengo un problema en la aplicación de lo aprendido, consulto con alguien de mi equipo docente.

ÍTEM MODIFICADO

Cuando tengo un problema en la aplicación de lo aprendido, consulto con alguien de mi Claustro.

FACTOR

Factor 7: Cultura docente del grupo de trabajo

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia del cambio		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

FORMULARIO PARA LA VALIDACIÓN DE LAS DECISIONES SOBRE LA ELIMINACIÓN DE ÍTEMS QUE APARECEN EN EL CUESTIONARIO PRIMIGENIO.

En este cuestionario los expertos valorarán la pertinencia de la eliminación. En caso de que no se considere oportuna dicha eliminación, se dispone de un espacio para realizar observaciones, otro para indicar una posible modificación en la redacción que encaje en el contexto de nuestra investigación y otro para indicar una propuesta del el factor con el que se relaciona.

31.-

ÍTEM ELIMINADO

Los formadores me han servido de modelo para mi docencia.



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

IMPORTANTE: los campos de observación, redacción propuesta y factor asociado se deben indicar si la pertinencia de la eliminación se valora con las puntuaciones 1 ó 2.

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4] Posibles respuestas columna 4 A:[Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado] B:[Factor 2: Apoyo del responsable docente] C:[Factor 3: Predisposición al cambio] D:[Factor 4: Recursos del entorno] E:[Factor 5: Feedback del estudiante] F:[Factor 6: Reconocimiento institucional] G:[Factor 7: Cultura docente del equipo de trabajo] H:[Factor 8: Organización personal del trabajo]

	Valoración	Observación	Redacción propuesta	Factor asociado propuesto
Pertinencia de la eliminación				

32.-

ÍTEM ELIMINADO

La formación me ha permitido actualizar los conocimientos.

IMPORTANTE: los campos de observación, redacción propuesta y factor asociado se deben indicar si la pertinencia de la eliminación se valora con las puntuaciones 1 ó 2.

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4] Posibles respuestas columna 4 A:[Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado] B:[Factor 2: Apoyo del responsable docente] C:[Factor 3: Predisposición al cambio] D:[Factor 4: Recursos del entorno] E:[Factor 5: Feedback del estudiante] F:[Factor 6: Reconocimiento institucional] G:[Factor 7: Cultura docente del equipo de trabajo] H:[Factor 8: Organización personal del trabajo]

	Valoración	Observación	Redacción propuesta	Factor asociado propuesto
Pertinencia de la eliminación				

33.-

ÍTEM ELIMINADO

Gracias a la formación soy consciente de lo que significa enseñar en la universidad.

IMPORTANTE: los campos de observación, redacción propuesta y factor asociado se deben indicar si la pertinencia de la eliminación se valora con las puntuaciones 1 ó 2.

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4] Posibles respuestas columna 4 A:[Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado] B:[Factor 2: Apoyo del responsable docente] C:[Factor 3: Predisposición al cambio] D:[Factor 4: Recursos del entorno] E:[Factor 5: Feedback del estudiante] F:[Factor 6: Reconocimiento institucional] G:[Factor 7: Cultura docente del equipo de trabajo] H:[Factor 8: Organización personal del trabajo]

	Valoración	Observación	Redacción propuesta	Factor asociado propuesto
Pertinencia de la eliminación				



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

34.-

ÍTEM ELIMINADO

Encuentro resistencias a nivel de universidad para aplicar lo aprendido en la formación.

IMPORTANTE: los campos de observación, redacción propuesta y factor asociado se deben indicar si la pertinencia de la eliminación se valora con las puntuaciones 1 ó 2.

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4] Posibles respuestas columna 4 A:[Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado] B:[Factor 2: Apoyo del responsable docente] C:[Factor 3: Predisposición al cambio] D:[Factor 4: Recursos del entorno] E:[Factor 5: Feedback del estudiante] F:[Factor 6: Reconocimiento institucional] G:[Factor 7: Cultura docente del equipo de trabajo] H:[Factor 8: Organización personal del trabajo]

	Valoración	Observación	Redacción propuesta	Factor asociado propuesto
Pertinencia de la eliminación				

FORMULARIO PARA LA VALIDACIÓN DE LOS ÍTEMS QUE SE MANTIENEN CON LA MISMA REDACCIÓN CON LA QUE APARECEN EN EL CUESTIONARIO PRIMIGENIO

En este caso se debe valorar la claridad del enunciado, la coherencia, la relevancia y el factor al que ha sido adscrito.

35.-

ÍTEM

Creo que se me va a dar bien aplicar lo que he aprendido en la formación.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

36.-

ÍTEM

Puedo aplicar a mi docencia las estrategias de enseñanza y aprendizaje utilizadas en el curso de formación.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

37.-

ÍTEM

Voy a dedicar parte de mi tiempo a aplicar lo aprendido en la formación.

FACTOR

19



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

Factor 1 Diseño de la formación y aprendizaje

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

38.-

ÍTEM

Gracias a la formación he profundizado en conocimientos que ya tenía.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		

20



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

39.-

ÍTEM

Me gustaría que la formación realizada me ayudara a mejorar mi docencia.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

40.-

ÍTEM

La tradición docente en mi centro dificulta la aplicación de las innovaciones que provienen de la formación.

FACTOR

Factor 3: Predisposición al cambio



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

41.-

ÍTEM

Las posibilidades de la infraestructura del centro (tecnología, mobiliario, distribución del aula, etc.) me facilitan la aplicación de lo aprendido en la formación.

FACTOR

Factor 4: Recursos del entorno

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

42.-

ÍTEM

Los recursos económicos disponibles en mi centro permiten implementar la formación.

FACTOR

Factor 4: Recursos del entorno

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

43.-

ÍTEM

Los estudiantes no aprecian los cambios que aplico como resultado de la formación.

FACTOR

Factor 5: Feedback del estudiante

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

44.-

ÍTEM

Los comentarios de mis estudiantes me animan a probar las nuevas estrategias docentes aprendidas en la formación.

FACTOR

Factor 5: Feedback del estudiante

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

45.-

ÍTEM

Los estudiantes son reacios a trabajar con los



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

nuevos métodos que he aprendido en la formación.

FACTOR

Factor 5: Feedback del estudiante

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

46.-

ÍTEM

Los estudiantes aprecian que lleve a cabo métodos de enseñanza innovadores como resultado de la formación.

FACTOR

Factor 5: Feedback del estudiante

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

47.-

ÍTEM

Espero que esta formación sea valorada para mi promoción académica.

FACTOR

Factor 6: Reconocimiento institucional

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

48.-

ÍTEM

Con mi dedicación horaria puedo implementar lo aprendido en el curso de formación.

FACTOR

Factor 8: Organización personal del trabajo



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

49.-

ÍTEM

Mi carga de trabajo me impide dedicar tiempo a implementar lo aprendido.

FACTOR

Factor 8: Organización personal del trabajo

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

50.-



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

ÍTEM La presión laboral me limita aplicar lo aprendido en la formación.

FACTOR Factor 8: Organización personal del trabajo

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

FORMULARIO PARA LA VALIDACIÓN DE LOS NUEVOS ÍTEMS PROPUESTOS PARA EL INSTRUMENTO (NO CONTEMPLADOS EN EL PRIMIGENIO)

En este caso se debe valorar la pertinencia de la incorporación, su claridad, coherencia, relevancia y su adscripción al factor indicado.

51.-

ÍTEM El asesor de formación se interesa por conocer la aplicación de mis aprendizajes en el aula.

FACTOR Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

52.-

ÍTEM

El director de la actividad realiza un seguimiento de la aplicación de los aprendizajes de la formación al aula.

FACTOR

Factor 1: Diseño de la formación y aprendizaje realizado

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

29



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Redacción alternativa		

53.-

ÍTEM

Desde el Equipo Directivo se incentiva la aplicación de cambios en la docencia.

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

54.-

ÍTEM

El Equipo Directivo fomenta la aplicación de la formación del profesorado en el aula

FACTOR

Factor 2: Apoyo del responsable docente



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

55.-

ÍTEM

Los recursos disponibles en el Centro de Profesores me facilitan la aplicación de los aprendizajes de la formación al aula.

FACTOR

Factor 4: Recursos del entorno

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

31



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Redacción alternativa		

56.-

ÍTEM

Quando pruebo las cosas nuevas que he aprendido en la formación, las familias tienen una percepción positiva de mí como docente.

FACTOR

Factor 5: Feedback del estudiante

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

57.-

ÍTEM

Los programas educativos que se desarrollan en mi centro estimulan la aplicación de cambio en la docencia

FACTOR

Factor 7: Cultura docente del equipo de trabajo



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

58.-

ÍTEM

Cuando realizo una formación siempre trato de encontrar tiempo para reflexionar sobre cómo puedo aplicar los aprendizajes en mi aula

FACTOR

Factor 8: Organización personal del trabajo

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		

33



Instrumento de validación del cuestionario de transferencia de la formación docente (No universitario)

	Valoración	Observaciones
Redacción alternativa		

59.-

ÍTEM

Quando pruebo las cosas nuevas que he aprendido en la formación, percibo que mis compañeros de claustro tienen una visión más positiva de mí como docente.

FACTOR

Factor 6: Reconocimiento institucional

IMPORTANTE: si desea proponer alguna modificación en la redacción del ítem, puede hacerlo en el campo observaciones de la fila "Redacción alternativa" (no se valorará esta dimensión)

Posibles respuestas columna 1 A:[1] B:[2] C:[3] D:[4]

	Valoración	Observaciones
Pertinencia de la incorporación		
Claridad		
Coherencia		
Relevancia		
Adscripción al factor		
Redacción alternativa		

DOCUMENTO DE CONSTATACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE VALIDACIÓN

Debe descargar el documento adjunto, abrirlo, preferentemente con Acrobat Reader, completar con sus datos y enviar el documento por correo o por este mecanismo.

60.- DOCUMENTO DE CONSTATACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE VALIDACIÓN

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Don/Doña _____ con número de DNI _____,
experto/a en _____, con la profesión de _____
_____ en la entidad _____ y
_____ años de experiencia, acredita haber participado en la validación del instrumento
para la recogida de datos "Cuestionario de factores de transferencia de la formación del
profesorado no universitario" enmarcado en el Proyecto de Tesis Doctoral titulado
"Estudio de la transferencia y el impacto de la formación permanente del profesorado no
universitario en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia", desarrollada por D.
Marcial Pamies Berenguer y dirigida por Dña. M^a Ángeles Gomariz Vicente y Dña.
Antonia Cascales Martínez de la Universidad de Murcia.

En _____, a __ de _____ de 2019

Firma del experto/a _____



