

9 RESULTADOS: VALORACIONES DE LOS CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORES.

9.1 Introducción.

Una de las cuestiones importantes que queremos indagar es la opinión que tienen los implicados en el estudio, en este caso concreto directivos y formadores, sobre los contenidos de formación de formadores. Unos contenidos que se seleccionan teniendo como referente el perfil del formador que hemos analizado y el modelo contextual crítico de formación de formadores (Ferrández, 1998, 2000). Este modelo nos plantea dos momentos en la formación de formadores: un momento de formación inicial, encaminada a proporcionar un dominio de contenidos técnicos-profesionales, un dominio de contenidos psicopedagógicos y el dominio de contenidos propios del contexto concreto y general de la formación de formación y de la formación en y para la empresa, y un momento de formación continua que se articula a partir de procesos de contrastación y de reflexión en y sobre la acción. Esta formación como una estrategias, también ha de posibilitar la innovación y la transformación de la propia práctica.

Bajo este referente, creemos que los contenidos propios para la formación de formadores deberían de considerarse y agruparse bajo un sistema modular, y considerando cada uno de los bloques que hemos comentado.

Además de esta consideración de contenidos, se pretende que los implicados en el estudio, directivos y formadores y, posteriormente, según la tipología de instituciones, valoren la presencia que tiene estos contenidos en los programas de formación de formadores que ellos diseñan y desarrollan, pero también la necesidad incluir estos contenidos en un programa de formación de formadores, al margen de si actualmente lo incluyen o no en sus programas.

9.2 Valoraciones de los contenidos: comparación entre la presencia en los programas analizados y su necesidad para la formación de formadores.

9.2.1 Contenidos referidos al diseño de la formación.

El diseño de la formación es una competencia básica de un formador porque indudablemente su acción es totalmente intencional y sistemática. Es por ello que deberá de dominar el campo de la planificación y del diseño de la formación, desde la detección de necesidades, planteamiento de objetivos, selección y secuenciación, diseño de estrategias metodológicas y del sistema de evaluación.

Según los implicados en el estudio y comparando la presencia en los programas actuales y su necesidad para la formación, nos damos cuenta que se evidencian diferencias significativas por lo que se refiere a los contenidos de detección de necesidades y priorización de las mismas y sobre el sistema de evaluación, su diseño en cuanto a instrumentos, agentes, modelo, etc.

En este caso, la diferencia es mayor en cuanto a las necesidades de reforzar todavía más o de incluir más contenidos en los programas de formación, referidos a las necesidades y su detección y al sistema de evaluación.

Por lo que se refiere a los otros contenidos del diseño, la valoración es superior en la necesidad que la presencia aunque la diferencia es muy pequeña. De todas maneras, hay que insistir en la necesidad, según los implicados en el estudio, de dominar un tanto más los contenidos relacionados con el diseño de la formación.

Diseño de la formación	Presencia		Necesidad		Sign (Dif)
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Necesidades (detección, priorización)	4,13	1,06	4,58	0,58	P=0,05 (2>1)
2. Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	3,83	1,03	4,33	0,64	
3. Objetivos (formulación, secuenciación)	4,55	0,67	4,61	0,50	
4. Contenidos (selección y secuenciación)	4,14	0,89	4,48	0,59	
5. Estrategias metodológicas (diseño)	4,09	1,12	4,42	0,58	
6. Recursos y medios (selección, diseño y evaluación)	4,00	0,93	4,22	0,74	
7. Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc)	3,73	1,12	4,43	0,73	P=0,04 (2>1)

Tabla 9.1: Valoración de la presencia-necesidad de contenidos del diseño de la formación.

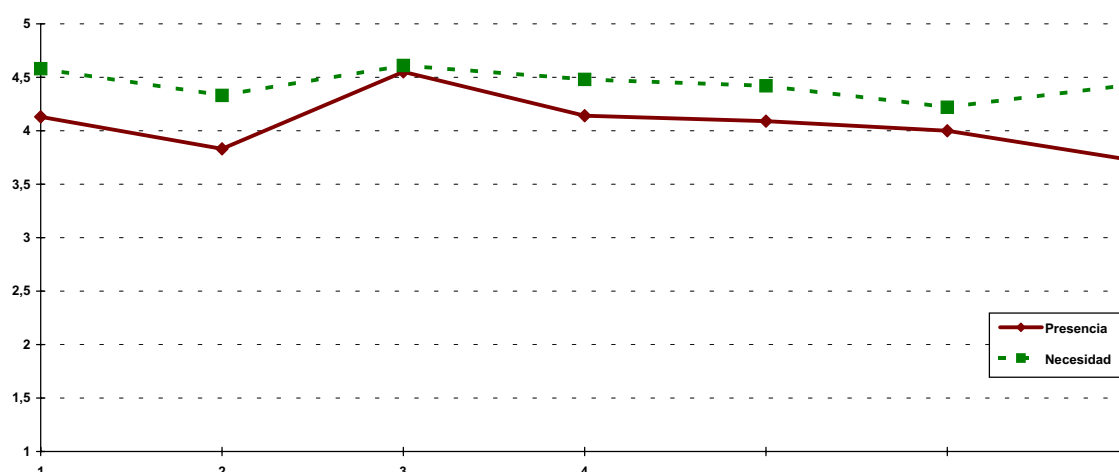


Gráfico 9.1: Perfil presencia-necesidad del diseño de la formación.

9.2.2 Contenidos referidos al desarrollo de la formación.

Los contenidos sobre el **desarrollo de la formación** son valorados por los directivos y formadores de los programas analizados como contenidos con una presencia importante en los programas que desarrollan en la actualidad. Pero, hay que decir que no se evidencian diferencias significativas entre la presencia de dichos contenidos en los programas y su necesidad. Las valoraciones están muy equilibradas, salvo en las técnicas de evaluación y el conocimiento y uso de las NTIC donde la diferencia entre la presencia y la necesidad es mayor para el caso de la necesidad. Esto nos indica que habría que insistir más en la temática de evaluación y las nuevas tecnologías y, por otro lado, nos evidencia las necesidades de formación del formador, en este caso, en competencias evaluadoras y en competencias para el uso de NTIC's.

De hecho, en el momento actual, tal como nos lo expresan en las entrevistas, el conocimiento y uso de las nuevas tecnologías es un contenido muy importante porque una de las estrategias más idóneas para trabajar en contextos de empresa y con trabajadores ocupados son las modalidades semipresenciales con soportes informáticos. Desde esta consideración es necesaria la formación del formador en competencias para el uso de las nuevas tecnologías como mediadores del aprendizaje. Algunos comentarios extraídos de las entrevistas nos ilustran estas valoraciones.

“Nosotros insistimos cada vez más en la semipresencialidad de las acciones de formación y formamos a nuestros formadores para que desarrollen competencias en nuevas tecnologías”

Otra de aspectos, en vista de los resultados, a valorar la presencia actual que tiene el bloque de contenidos sobre el desarrollo de la formación. Parece ser que esta área de contenidos en la formación del formador está bastante resuelta en los programas analizados, sobre todo, los temas de dinámicas de grupo, funciones y rol del formador y habilidades de comunicación.

Desarrollo de la formación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Gestión de aula	3,70	0,97	3,83	0,98	
2. Resolución de conflictos/problemas	3,61	1,08	3,87	1,01	
3. Decisiones interactivas	3,68	0,84	3,86	1,08	
4. Evaluación procesual	3,43	1,31	3,91	1,12	
5. Clima	3,43	0,99	3,91	1,04	
6. Dinámica de grupos	4,26	0,81	4,35	0,98	
7. Habilidades de comunicación	4,35	0,93	4,57	0,66	
8. Gestión del tiempo	3,61	1,12	4,00	1,04	
9. Desarrollo de actividades	3,96	0,82	4,13	0,76	
10. Métodos de enseñanza	4,00	0,90	4,17	0,83	
11. Funciones y rol del formador	4,35	0,88	4,48	0,67	
12. Técnicas de gestión del tiempo	3,32	1,25	3,83	1,01	
13. Técnicas de evaluación	3,65	0,93	4,22	0,80	
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	3,83	1,03	4,18	0,85	
15. Conocimiento y uso de NTIC	3,35	1,18	4,05	0,89	

Tabla 9.2: Valoración de la presencia-necesidad de los contenidos desarrollo de la formación.

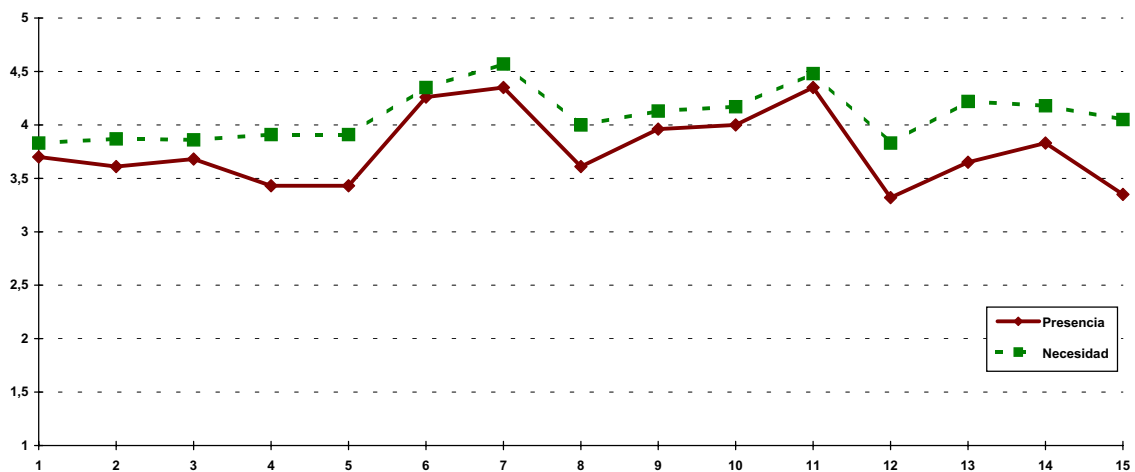


Gráfico 9.2: Perfil presencia-necesidad contenidos del desarrollo de la formación.

9.2.3 Contenidos referidos a las bases psicopedagógicas.

La valoración de los contenidos referidos a las bases psicopedagógicas nos muestran la poca diferencia que existe entre la presencia que tienen en los programas analizados y la necesidad de considerarlos. En este sentido, no se observan diferencias significativas entre la presencia y la necesidad, aunque la valoración de la necesidad en todos los casos es superior que la presencia.

Destacamos, por otro lado, que los métodos de enseñanza, la toma de decisiones, y las técnicas de motivación son contenidos valorados como muy necesarios para su consideración en los programas de formación de formadores.

En las entrevistas realizadas, directivos y formadores nos insisten en la necesidad de tener como referente un perfil del formador facilitador y motivador, ya que en la formación ocupacional inicial y para desempleados, los grupos destinatarios se caracterizan por su problemática, por la diversidad de culturas y edades, etc. Esta referencia obliga a reforzar en los programas de formación de formadores contenidos que tengan que ver con la motivación y los métodos de enseñanza para este tipo de colectivos.

Bases psicopedagógicas	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto	3,52	0,95	4,04	0,98	
2. Modelos de enseñanza	3,61	0,89	3,84	0,85	
3. Métodos de enseñanza	3,87	0,81	4,28	0,79	
4. Técnicas de dinámica de grupos	4,13	0,87	4,50	0,78	
5. Técnicas de motivación	3,83	1,11	4,44	0,87	
6. Habilidades de comunicación en el aula	4,13	0,81	4,50	0,88	
7. Atención a la diversidad	3,57	1,20	4,08	1,15	
8. Trabajo en equipo	4,13	0,92	4,42	0,88	
9. Trabajo colaborativo	3,91	1,16	4,21	1,18	
10. Toma de decisiones	3,57	1,20	4,17	0,92	

Tabla 9.3: Valoración presencia-necesidad de los contenidos bases psicopedagógicas.

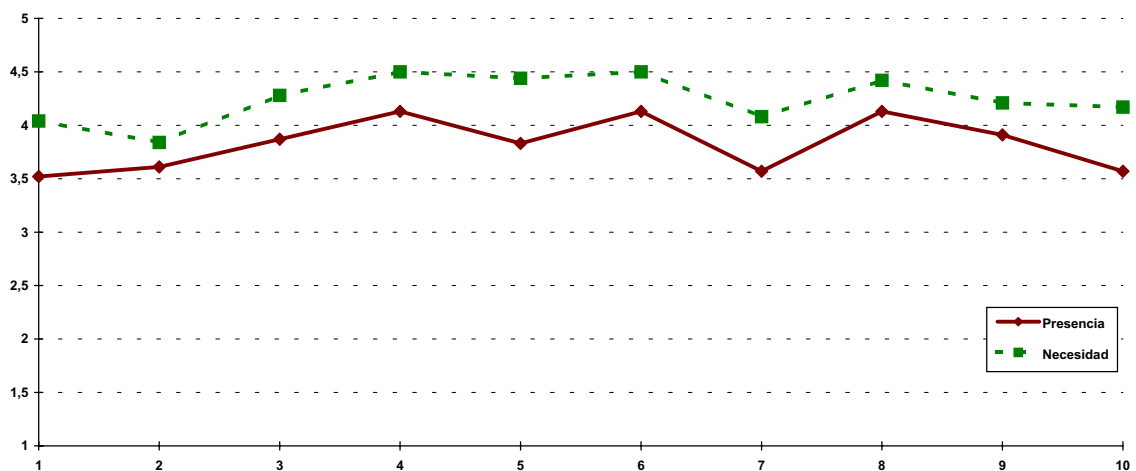


Gráfico 9.3: Perfil presencia-necesidad contenidos bases psicopedagógicas.

9.2.4 Contenidos referidos al contexto de la formación.

La formación de formadores articulada bajo el modelo de formación contextual crítico contempla como hemos afirmado anteriormente un aspecto fundamental, cual es el conocimiento del entorno sociolaboral, cultural, económico, etc. Este conocimiento y comprensión del contexto concreto y general de la formación en y para la empresa constituye el referente clave para la reflexión y contrastación encaminada a la innovación y transformación de la realidad.

Evidentemente que la falta de este conocimiento del contexto puede que contribuya también una pérdida de referentes para la evaluación, para el diseño, para el desarrollo, para la reflexión, para la innovación, etc.

Según los directivos y formadores encuestados en el estudio, la presencia del contexto en los programas de formadores analizados es bastante escasa y, más concretamente de aquellos contenidos que hacen referencia a aspectos más generales sobre el trabajo y las relaciones laborales. La valoración es un tanto más elevada para aquellos contenidos del contexto que están relacionados directamente con la formación.

Ahora bien, lo que si parece significativo, aunque no se evidencie ninguna diferencia es la baja valoración otorga a la necesidad de incluir estas temáticas en los programas de formación de formadores. Parece ser que el escaso tratamiento en los programas también se deba a que los responsables y formadores de los mismos no lo consideren como una necesidad para la formación de un formador.

Así, por ejemplo, nos damos cuenta como los contenidos sobre la organización del trabajo, la movilidad europea de formación, las relaciones laborales, los agentes sociales, la formación y el paro, la tecnología y el cambio se sitúan por debajo de la media en la valoración de la presencia en los programas de formación de formadores. Pero aun es más sorprendente la consideración tan baja sobre la necesidad también, en este caso, de los contenidos concretos de agentes sociales y relaciones laborales, valoraciones que se sitúan también por debajo de la media. Es paradójico esta desconsideración sobre la necesidad de incluir en los programas de formación de formadores el tema de los agentes sociales, cuando se trata de estamentos que participan y se implican en las decisiones sobre política formativa en el ámbito de la formación y el trabajo. De alguna manera, estos formadores deberán relacionarse con ellos y su conocimiento va a ser esencial.

Por lo que se refiere a los contenidos más valorados destacamos aquellos que tienen que ver con la formación en el marco de la formación permanente y las competencias profesionales. En este sentido su presencia tiene más peso y la necesidad es superior.

Contexto de la formación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Contexto laboral	3,35	1,27	3,91	1,20	
2. Sectores y subsectores de producción	2,59	1,01	3,18	1,18	
3. Organización del trabajo	2,83	1,11	3,52	1,24	
4. Movilidad europea de formación	2,52	1,34	3,14	1,36	
5. Programas europeos de formación	2,52	1,27	3,18	1,40	
6. Tecnología y cambio	3,35	1,23	4,04	1,26	
7. Formación y paro	2,70	1,40	3,26	1,63	
8. Agentes sociales	2,50	1,30	2,95	1,56	
9. Relaciones laborales	2,52	1,24	2,91	1,54	
10. Nuevas profesiones	2,87	1,25	3,18	1,50	
11. Formación y trabajo	3,26	1,39	3,65	1,43	
12. Política de formación	3,48	1,04	3,96	1,07	
13. Modalidades de formación	3,61	1,16	4,17	0,98	
14. La formación en el marco de la formación permanente	3,43	1,12	4,04	1,19	
15. Perfiles profesionales	3,35	1,27	3,78	1,35	
16. Cualificación-certificación	3,04	1,30	3,48	1,31	
17. Competencias profesionales	3,68	1,29	4,17	1,23	

Tabla 9.4: Valoración de la presencia-necesidad contenidos contexto.

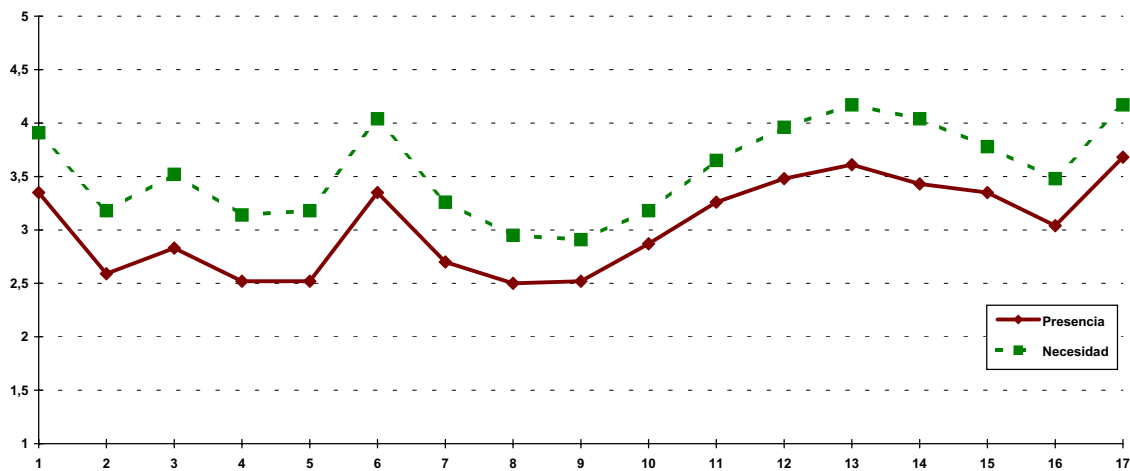


Gráfico 9.4: Perfil presencia-necesidad de contenidos contexto.

9.2.5 Contenidos referidos a la organización de la formación.

En relación con los contenidos que hacen referencia a la organización de la formación no se evidencian diferencias significativas, pero, en todo caso, las valoraciones respecto la necesidad son superiores a las de la presencia, aunque la diferencia sea muy pequeña.

En todo caso, si que es importante destacar la escasa presencia en los programas analizados de contenidos como el trabajo interdisciplinar, las relaciones externas y la

política institucional. En esto tres contenidos la necesidad es superior, pero con poca diferencia.

Podríamos decir que estos resultados son un tanto comprensibles si valoramos las escasas relaciones de las instituciones analizadas con el contexto externo, quizás al no realizarse de una manera sistemática no se considere oportuno una presencia concreta de estas temáticas de trabajo interdisciplinar y relaciones externas en los programas analizados.

Por los que se refiere a la política institucional, también observamos, en la caracterización de las instituciones, la escasa participación de los implicados en la institución en grupos de trabajo sobre política formativa e institucional. Desde esta perspectiva podríamos entender su bajo tratamiento en los programas actuales analizados

Organización de la formación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Departamento de formación (estructuras))	3,52	1,44	4,15	1,09	
2. Evaluación institucional	3,05	1,24	3,60	1,14	
3. Trabajo interdisciplinar	2,90	1,26	3,40	1,23	
4. Relaciones externas	2,86	1,20	3,40	1,19	
5. Coordinación interna	3,10	1,09	3,80	1,06	
6. Política institucional	2,71	1,31	3,35	1,27	
7. Marketing	3,00	1,26	3,60	1,05	

Tabla 9.5: Valoración de la presencia-necesidad contenidos organización de la formación.

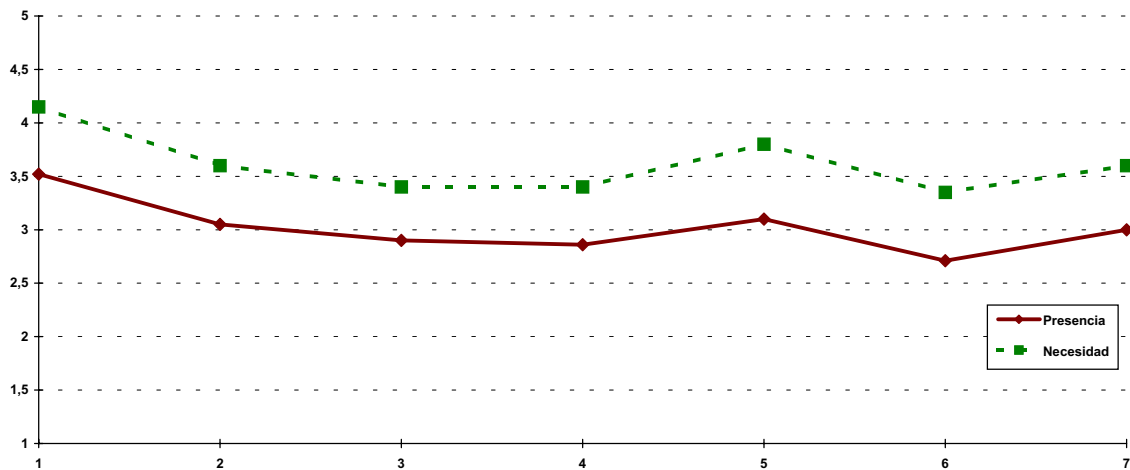


Gráfico 9.5: Perfil presencia-necesidad contenidos organización de la formación.

9.2.6 Contenidos referidos a la investigación e innovación.

La investigación y la innovación, juntamente con la reflexión en y desde la acción son pilares fundamentales en el modelo de formación de formadores contextual crítico. También son procesos en los que el formador debe ser competente, porque en su contexto de actuación los cambios y las innovaciones son constantes.

En los programas analizados los contenidos referidos a investigación e innovación tienen una presencia relativa y, en algunos casos, su presencia es escasa, como la reflexiología, la elaboración de informes y los modelos de investigación.

Aunque no se evidencian diferencias significativas, la necesidad de estos contenidos es superior a la presencia que tienen en los programas analizados, aunque la distancia es mínima. Sólo destacamos, según las opiniones de directivos y formadores, la necesidad de que estén más presentes en la formación de formadores contenidos como las estrategias de innovación, los proyectos de mejora y el desarrollo organizacional.

Investigación e innovación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Comunicación	3,82	1,14	4,52	0,51	
2. Toma de decisiones	3,86	1,13	4,52	0,60	
3. Investigación acción	3,23	1,19	3,90	1,04	
4. Desarrollo organizacional	3,14	1,08	4,05	1,12	
5. Proyecto de mejora	3,23	1,02	4,14	1,01	
6. Reflexiología	2,89	1,20	3,67	1,14	
7. Estrategias de innovación	3,05	1,46	4,05	1,40	
8. Registro y análisis de datos	3,05	1,21	3,67	1,06	
9. Elaboración de informes	2,77	1,11	3,19	1,08	
10. Modelos de investigación	2,86	1,31	3,38	1,32	

Tabla 9.6: Valoración presencia-necesidad contenidos investigación e innovación.

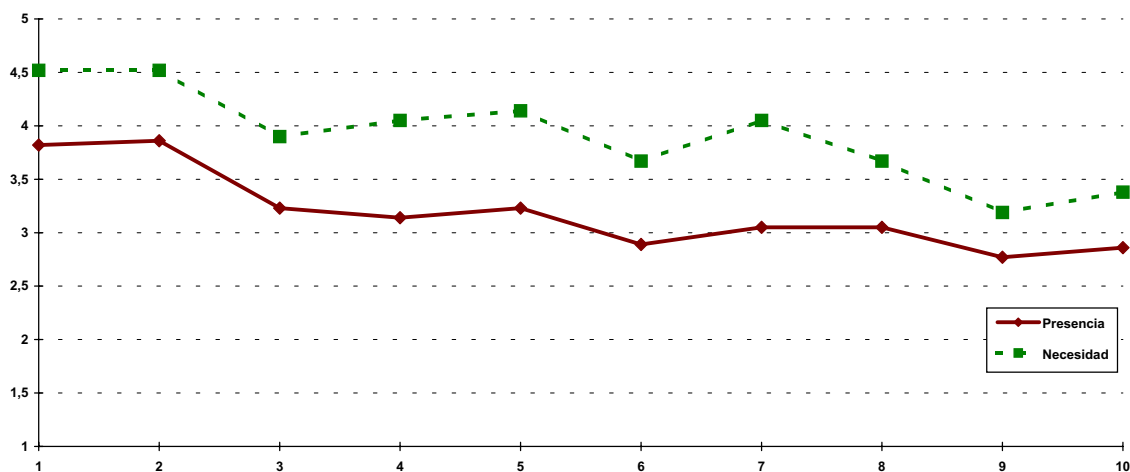


Gráfico 9.6: Perfil presencia-necesidad contenidos investigación e innovación.

9.3 Valoraciones de los contenidos en función de los agentes (directivos y formadores): comparación entre presencia y necesidad.

9.3.1 Valoración de los formadores.

En este apartado concreto analizamos las diferencias que se establecen entre la presencia y necesidad de los contenidos para la formación de formadores según la opinión de los formadores que diseñan, desarrollan y evalúan los programas de formación de formadores. En este caso, sólo comentaremos aquellas evidencias significativas.

9.3.1.1 Contenidos referidos al diseño de la formación.

Como podemos apreciar en la tabla siguiente, las valoraciones que realizan los formadores son significativas en tres de los siete contenidos propuestos. Estas diferencias entre la presencia y la necesidad se establecen en los contenidos relacionados con las necesidades, detección y priorización, en los grupos destinatarios, análisis, modelo y estrategias para su configuración y en relación con el sistema de evaluación.

Para los tres casos, los formadores consideran que la presencia de estos contenidos tiene bastante peso en los programas que ellos diseñan y desarrollan, pero que es necesario que tengan mayor consideración en la formación de formadores.

Sobre todo, y según las opiniones expresadas en las entrevistas, el desconocimiento en temas de evaluación y construcción de instrumentos es un handicap para su sistematización en la formación. Consideran también que la formación es muy importante que esté adaptada a las necesidades de los participantes y para ellos es necesaria una buena detección. En este caso, piensan que tienen necesidades de formación en relación con los procedimientos para la detección de estas necesidades y también instrumentos para el análisis de los grupos.

Diseño de la formación	Presencia		Necesidad		Sign (Dif)
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
Necesidades (detección, priorización)	3,38	1,15	4,63	0,62	P=0,02 (2>1)
Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	3,63	1,15	4,44	0,63	P=0,01 (2>1)
Objetivos (formulación, secuenciación)	4,40	0,74	4,60	0,51	
Contenidos (selección y secuenciación)	4,07	0,96	4,40	0,63	
Estrategias metodológicas (diseño)	4,00	1,26	4,44	0,51	
Recursos y medios (selección, diseño y evaluación)	3,80	1,01	4,20	0,68	
Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc)	3,40	1,18	4,40	0,74	P=0,01 (2>1)

Tabla 9.7: Valoración presencia-necesidad contenidos diseño de la formación

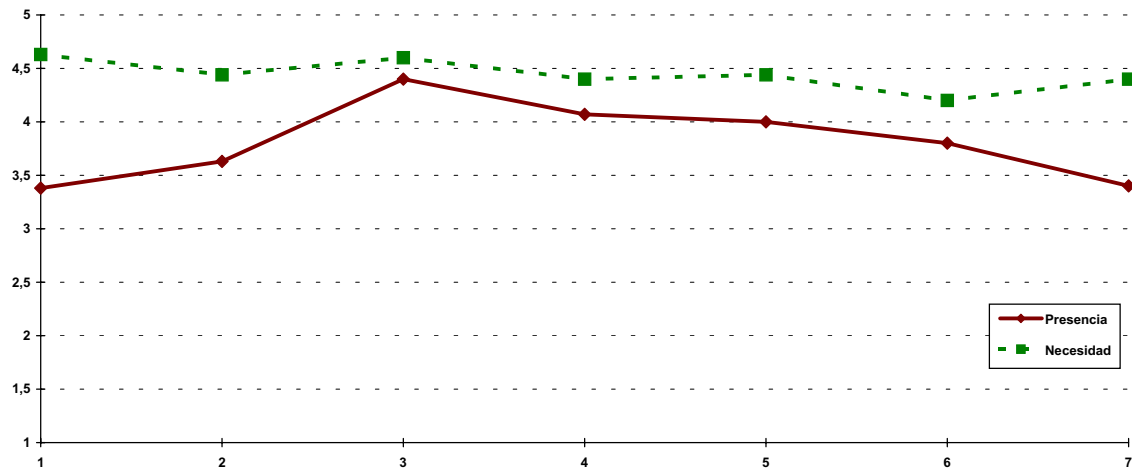


Gráfico 9.7: Perfil presencia-necesidad diseño formación.

9.3.1.2 Contenidos referidos al desarrollo de la formación.

Respecto la valoración del desarrollo de la formación, se evidencian diferencias significativas por lo que se refiere a la evaluación procesual, en la que se considera más necesaria su presencia en la formación de formadores que la que tiene actualmente. Se insiste en la necesidad de ampliar los conocimientos de evaluación, en este caso de la evaluación durante el desarrollo de la formación. De hecho, como hemos podido comprobar en el capítulo anterior, la evaluación continua está poco sistematizada y muchas veces se realiza de manera informal. En este sentido, las entrevistas como ya hemos mencionado explicaban que esta escasa sistematización era debida a la poca cultura evaluativa, pero también a los escasos conocimientos en evaluación.

Otros de los contenidos en los que se observa diferencias significativas entre la presencia y la necesidad son las técnicas de gestión del tiempo y las técnicas de evaluación.

En relación con la gestión del tiempo en la que se considera más necesaria su presencia en los programas de formación de formadores, al igual que las técnicas de evaluación, se justifica por la cada vez más demanda de cursos de formación de formadores en menos horas. La empresa actualmente está demandando cursos de formación de formadores de 14 a 20 horas para lo que las instituciones de formación tienen verdaderos problemas para organizarla. En este sentido, los propios formadores insisten en que cada vez más tienen que gestionar el tiempo para que este sea rentable.

En último término, también se evidencian diferencias significativas respecto al conocimiento y uso de las nuevas tecnologías. En este caso, los formadores opinan que estos contenidos son muy necesarios en la formación de formadores, ya que son estas tecnologías las que posiblemente permitan realizar una formación de formadores en menos tiempo, tal como lo expresaban en las entrevistas.

	Presencia		Necesidad		Sign (Dif)
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Gestión de aula	3,75	1,06	3,75	1,13	
2. Resolución de conflictos/problemas	3,50	0,97	3,69	1,08	
3. Decisiones interactivas	3,73	0,88	3,93	1,10	
4. Evaluación procesual	3,25	1,39	3,69	1,25	P=0,02 (2>1)
5. Clima	3,44	1,09	3,81	1,11	
6. Dinámica de grupos	4,13	0,89	4,19	1,11	
7. Habilidades de comunicación	4,25	1,06	4,50	0,73	
8. Gestión del tiempo	3,56	1,15	3,94	1,12	
9. Desarrollo de actividades	3,94	0,93	4,19	0,83	
10. Métodos de enseñanza	3,94	1,00	4,38	0,72	
11. Funciones y rol del formador	4,31	0,95	4,56	0,63	
12. Técnicas de gestión del tiempo	3,20	1,37	3,80	1,08	P=0,05 (2>1)
13. Técnicas de evaluación	3,56	0,96	4,19	0,75	P=0,02 (2>1)
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	3,60	1,12	4,00	0,85	
15. Conocimiento y uso de NTIC	3,14	1,10	3,93	0,83	P=0,01 (2>1)

Tabla 9.8: Valoración de la presencia presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación.

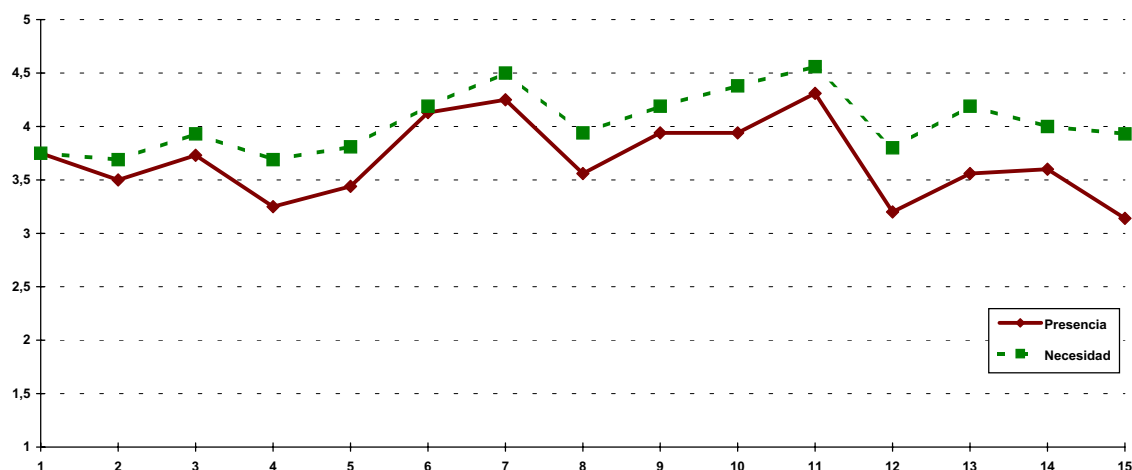


Gráfico 9.8: Perfil presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación-formadores

9.3.1.3 Contenidos referidos a las bases psicopedagógicas.

Los contenidos sobre bases psicopedagógicas son valorados por los formadores, tanto en su presencia como en su necesidad, por encima de la media. Como podemos observar en la tabla siguiente, se evidencian diferencias significativas en diversos contenidos de formación.

Los formadores que participan en los programas analizados consideran significativamente que es necesario más presencia en la formación de formadores de contenidos referidos a los modelos de enseñanza, técnicas de dinámica de grupos, técnicas de motivación, atención a la diversidad, trabajo en equipo y toma de decisiones, que en la actualidad. Para estos formadores la motivación y la dinamización del grupo son dos aspectos claves para el buen funcionamiento del programa.

	Presencia		Necesidad		Sign (Dif)
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
Teorías sobre el aprendizaje adulto	3,56	0,96	4,13	1,02	
1. Modelos de enseñanza	3,44	0,96	3,81	0,98	P=0,05 (2>1)
2. Métodos de enseñanza	3,69	0,79	4,19	0,83	
3. Técnicas de dinámica de grupos	4,06	0,85	4,50	0,82	P=0,00 (2>1)
4. Técnicas de motivación	3,75	1,13	4,56	0,73	P=0,01 (2>1)
5. Habilidades de comunicación en el aula	4,06	0,85	4,63	0,72	
6. Atención a la diversidad	3,63	1,15	4,06	1,00	P=0,05 (2>1)
7. Trabajo en equipo	4,13	0,89	4,50	0,82	P=0,05 (2>1)
8. Trabajo colaborativo	3,94	1,06	4,31	1,01	
9. Toma de decisiones	3,44	1,21	4,06	0,93	P=0,03 (2>1)

Tabla 9.9: Valoración presencia-necesidad de contenidos psicopedagógicos.

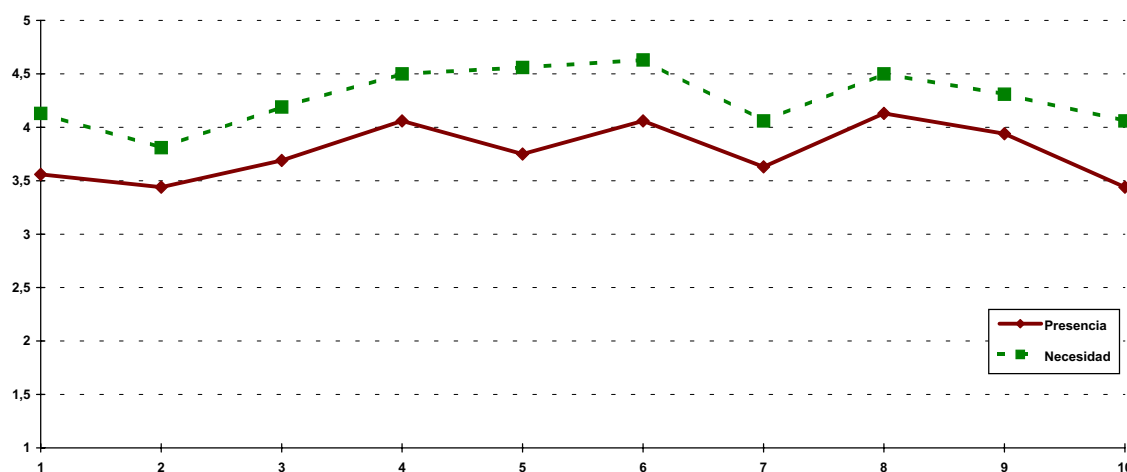


Gráfico 9.9: Perfil presencia-necesidad de contenidos psicopedagógicos

9.3.1.4 Contenidos referidos al contexto de la formación.

La consideración de los contenidos contextuales en la formación de formadores está poco presente en los programas de formación analizados. Como podemos apreciar, los contenidos no sólo tienen poca presencia en los programas, sino que en algunos casos su necesidad es también mínima; estamos hablando de contenidos referidos a movilidad europea de formación, agentes sociales y relaciones laborales.

Por otro lado, se evidencian diferencias significativas entre la presencia de los contenidos en los programas analizados y su necesidad para la formación de formadores. En este caso, los formadores opinan que la temática de organización está muy poco presente en la formación que realizan, pero consideran que su presencia es

necesaria. Lo mismo ocurre con los contenidos sobre tecnología y cambio, modalidades de formación, la formación en el marco de la formación permanente y los perfiles profesionales; existe presencia en los programas de formación actuales pero su necesidad para la formación de formadores es superior. Esta valoración, sobre la necesidad de incluir más este tipo de contenidos en la formación de un formador, se justifica porque los formadores asumen que no se puede organizar la formación de un formador al margen de las nuevas tendencias e innovaciones en el campo del trabajo y la formación. Insisten en que la formación debe de ajustarse en función de los perfiles profesionales y debe considerar las características organizativas de los entornos productivos donde el formador deberá intervenir. Esta consideración permite la elaboración de programas de formación de formadores mucho más pertinentes y aplicables, tal como se manifiesta en las entrevistas, al contexto concreto de actuación.

Aun así, este bloque de contenidos no queda resuelto en los programas de formación analizados, pero tampoco se asume su necesidad para la formación de un formador que trabajará en un contexto de formación en y para la empresa.

Contexto de la formación	Presencia		Necesidad		Sign (Dif)
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Contexto laboral	3,25	1,18	3,69	1,25	
2. Sectores y subsectores de producción	2,63	1,09	3,19	1,22	
3. Organización del trabajo	2,81	1,17	3,50	1,37	P=0,02 (2>1)
4. Movilidad europea de formación	2,47	1,19	2,93	1,33	
5. Programas europeos de formación	2,47	1,06	3,00	1,41	
6. Tecnología y cambio	3,25	1,18	3,81	1,42	P=0,05 (2>1)
7. Formación y paro	2,63	1,31	3,13	1,67	
8. Agentes sociales	2,40	1,30	2,93	1,67	
9. Relaciones laborales	2,40	1,24	2,67	1,54	
10. Nuevas profesiones	2,87	1,13	3,07	1,49	
11. Formación y trabajo	3,06	1,34	3,38	1,59	
12. Política de formación	3,31	1,14	3,75	1,18	
13. Modalidades de formación	3,39	1,20	4,13	1,09	P=0,03 (2>1)
14. La formación en el marco de la formación permanente	3,38	0,96	4,06	1,12	P=0,00 (2>1)
15. Perfiles profesionales	3,31	1,01	3,81	1,33	P=0,03 (2>1)
16. Cualificación-certificación	2,88	1,09	3,25	1,34	
17. Competencias profesionales	3,60	1,24	4,20	1,42	

Tabla 9.10: Valoración presencia-necesidad contenidos contextuales-formador.

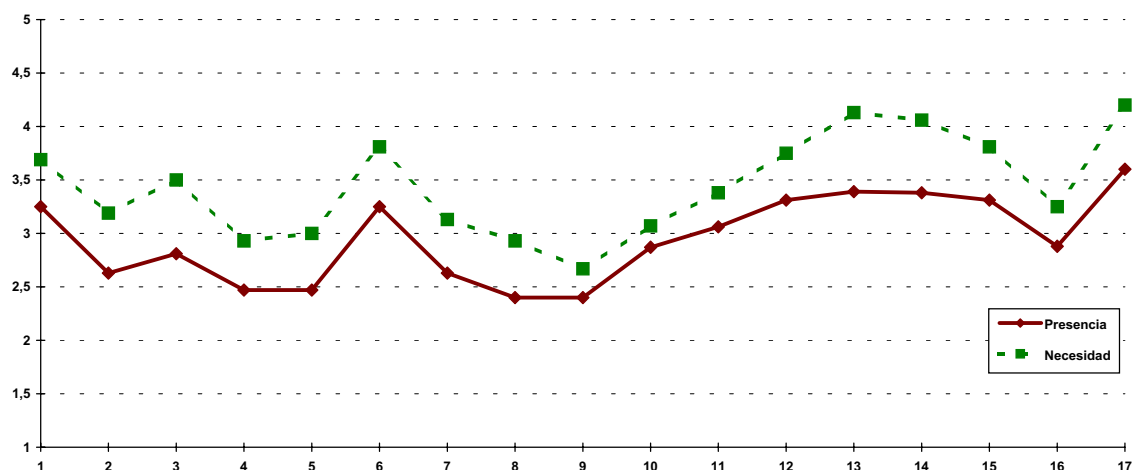


Gráfico 9.10: Perfil presencia-necesidad contenidos contextuales-formado.

9.3.1.5 Contenidos referidos a la organización de la formación.

La organización de la formación es un bloque de contenidos con cierta presencia en los programas de formación de formadores analizados, según la opinión de los formadores, salvo para el contenido que tiene que ver con la política institucional. En este caso, su presencia es escasa en los programas analizados.

Pero, por lo contrario, se evidencian diferencias significativas en este contenido, en particular, porque los formadores estiman que, a pesar de su baja presencia en los programas actuales analizados, es necesaria su presencia en la formación del formador en este contexto. Posiblemente, porque la formación que han de llevar a cabo obedece a planteamientos de política institucional, he ahí su importancia para de cara a la organización y gestión de la formación.

También se observan diferencias significativas en cuanto al contenido referido a la coordinación interna. Para los formadores es importante que existe buena relación entre el equipo de formadores, que estos sean productivos y para ello es necesaria una buena coordinación, tal y como se plantea en las entrevistas.

Organización de la formación	Presencia		Necesidad		Sign (Dif)
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Departamento de formación (estructuras))	3,77	1,36	4,08	1,26	
2. Evaluación institucional	3,08	1,19	3,38	1,26	
3. Trabajo interdisciplinar	3,31	1,25	3,46	1,39	
4. Relaciones externas	3,23	1,17	3,46	1,27	
5. Coordinación interna	3,31	1,03	3,77	1,24	P=0,03 (2>1)
6. Política institucional	2,62	1,33	3,15	1,41	P=0,03 (2>1)
7. Marketing	3,15	1,07	3,62	1,19	

Tabla 9.11: Valoración presencia-necesidad contenidos organización de la formación.

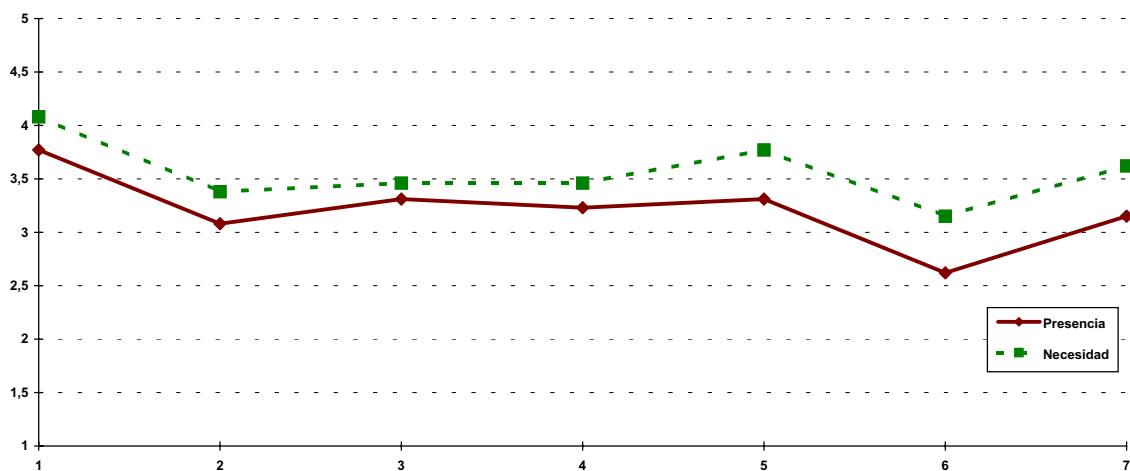


Gráfico 9.11: Perfil presencia-necesidad contenidos organización de la formación

9.3.1.6 Contenidos referidos a la investigación e innovación.

El análisis de los contenidos en innovación e investigación es muy significativo, desde el punto de vista de la necesidad de selección y tratamiento de estos contenidos en la formación de formadores, según las opiniones de formadores.

Como se aprecia en la tabla siguiente se aprecian diferencias significativas en ocho de los diez contenidos propuestos. Los formadores consideran que éstos contenidos han de tener más presencia de la que tienen en los programas de formación de formadores que ellos desarrollan. Consideran la innovación como un elemento de mejora, como una acción para avanzar y crear nuevas formas de hacer, tal como lo manifiestan, por otro lado, en las entrevistas.

Opinan, por otra parte que la comunicación y la toma de decisiones es importante para trabajar más ágilmente en los equipos de formadores que son los que han de promover las innovaciones, según la opinión de los responsables emitidas en las entrevistas.

Por lo que se refiere a la innovación los formadores si que pueden aportar bastante, porque ellos son los que están con el grupo y saben que funcionan y que no, pero siempre desde su punto de vista”.

La investigación acción también es uno de los contenidos considerados como necesarios para el análisis de la propia realidad durante su desarrollo práctico. En este sentido, consideran muy necesario los contenidos sobre proyectos de mejora y estrategias de innovación. En este caso, no sólo basta con actitudes de querer innovar e investigar, sino que se necesitan instrumentos y estrategias para su desarrollo. Es por ello que los formadores lo consideran muy necesario.

Por lo que se refiere a los contenidos específicos de investigación también se evidencian diferencias significativas a favor de la necesidad para la formación de formadores, sobre todo, en los temas de registro y análisis de datos y modelos de investigación.

Investigación e innovación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Comunicación	3,93	0,73	4,50	0,52	P=0,02 (2>1)
2. Toma de decisiones	4,00	0,68	4,50	0,65	P=0,03 (2>1)
3. Investigación acción	3,43	0,94	3,93	1,14	P=0,05 (2>1)
4. Desarrollo organizacional	3,43	0,85	4,07	1,21	
5. Proyecto de mejora	3,43	0,85	4,14	1,17	P=0,00 (2>1)
6. Reflexiología	3,17	1,19	3,58	1,31	
7. Estrategias de innovación	3,07	1,33	4,07	1,49	P=0,00 (2>1)
8. Registro y análisis de datos	3,00	1,04	3,50	1,22	P=0,05 (2>1)
9. Elaboración de informes	2,04	0,84	3,14	1,10	P=0,05 (2>1)
10. Modelos de investigación	3,00	1,29	3,54	1,39	P=0,03 (2>1)

Tabla 9.12: Valoración presencia-necesidad contenidos innovación e investigación-formadores.

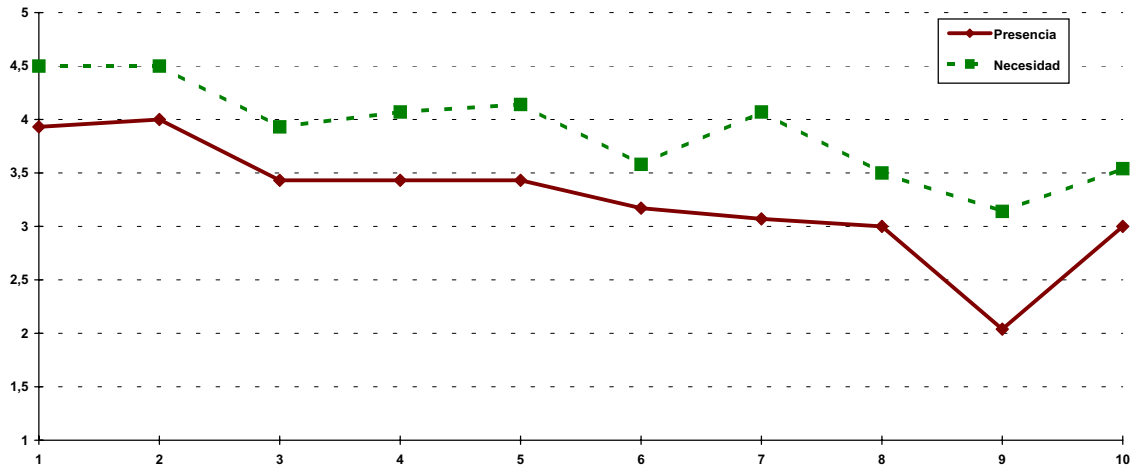


Gráfico 9.12: Perfil presencia-necesidad contenidos innovación e investigación-formadores

9.3.2 Valoración de los directivos.

9.3.2.1 Contenidos referidos al diseño de la formación.

En la valoración que realizan los directivos en relación con los contenidos referidos al diseño de la formación no se evidencian diferencias significativas entre la presencia de estos contenidos y su necesidad para la formación de formadores. En este caso, la valoración de la presencia es muy elevada, lo que nos indica su alta presencia en los programas actuales. La necesidad es un tanto más superior sólo en los contenidos referidos a las necesidades y a la selección y secuenciación de contenidos. En el caso de medios y recursos, grupos destinatarios y objetivo la presencia es superior a la necesidad y en los contenidos de estrategias metodológicas y evaluación la presencia y la necesidad se igualan.

Podemos afirmar que los contenidos sobre diseño de la formación están tratados ampliamente en los programas analizados, según los directivos.

Diseño de la formación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desvia	Media	Desvia	
1. Necesidades (detección, priorización)	4,17	0,49	4,43	0,53	
2. Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	4,29	0,49	4,00	0,58	
3. Objetivos (formulación, secuenciación)	4,86	0,38	4,57	0,53	
4. Contenidos (selección y secuenciación)	4,29	0,76	4,57	0,53	
5. Estrategias metodológicas (diseño)	4,29	0,76	4,29	0,76	
6. Recursos y medios (selección, diseño y evaluación)	4,43	0,53	4,29	0,95	
7. Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc)	4,43	0,53	4,43	0,79	

Tabla 9.13: Valoración presencia-necesidad contenidos diseño formación



Gráfico 9.13: Perfil presencia-necesidad contenidos diseño de la formación-directivos.

9.3.2.2 *Contenidos referidos al desarrollo de la formación.*

Sobre los contenidos referidos al desarrollo de la formación no se evidencian diferencias significativas entre la necesidad y la presencia, es más, en muchos de los contenidos valorados la presencia es superior a la necesidad. En este sentido, en los programas de formación de formadores analizados también quedan muy acotados los contenidos de esta área.

También es verdad, según las opiniones de los directivos manifestadas en las entrevistas, la mayoría de los módulos de la formación de formadores se centra en estos temas del desarrollo de la formación y, concretamente, en la dinámica de grupos, los métodos de enseñanza, las funciones y el rol del formadores, la comunicación y la motivación. Si observamos la valoración de contenidos como el desarrollo de las actividades, los métodos de enseñanza, las técnicas de gestión del tiempo y las funciones y roles del formador nos damos cuenta de su alta presencia en los programas y la opinión inferior que manifiestan los directivos respecto su necesidad para la formación de formadores. En el resto de contenidos se observa una mayor necesidad que presencia pero, con una distancia muy pequeña.

Desarrollo de la formación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Gestión de aula	3,86	0,41	4,00	0,63	
2. Resolución de conflictos/problemas	4,17	1,17	4,33	0,82	
3. Decisiones interactivas	3,67	0,82	4,00	0,89	
4. Evaluación procesual	4,17	0,75	4,33	0,52	
5. Clima	3,50	0,84	4,00	0,89	
6. Dinámica de grupos	4,67	0,52	4,67	0,52	
7. Habilidades de comunicación	4,67	0,52	4,67	0,52	
8. Gestión del tiempo	4,00	0,89	4,00	0,89	
9. Desarrollo de actividades	4,17	0,41	4,00	0,63	
10. Métodos de enseñanza	4,17	0,75	3,83	0,98	
11. Funciones y rol del formador	4,50	0,84	4,33	0,82	
12. Técnicas de gestión del tiempo	3,83	0,75	3,67	0,82	
13. Técnicas de evaluación	4,00	0,89	4,17	0,98	
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	4,50	0,55	4,50	0,84	
15. Conocimiento y uso de NTIC	4,20	1,10	4,20	1,10	

Tabla 9.14: Valoración presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación

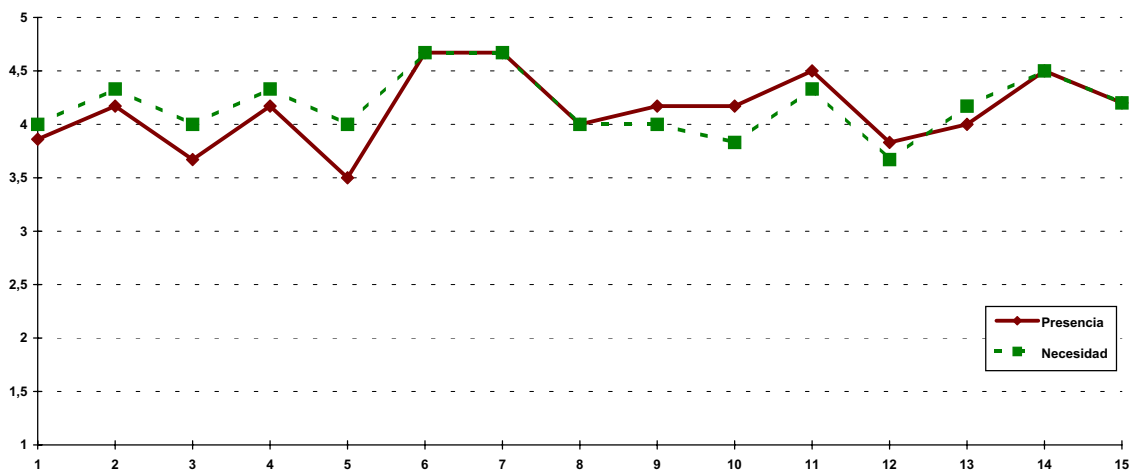


Gráfico 9.14: Perfil presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación-directivos

9.3.2.3 Contenidos referidos a las bases psicopedagógicas.

En los programas de formación de formadores analizados, según la opinión de directivos, existe una presencia amplia de contenidos referidos a las bases psicopedagógicas, destacando, los contenidos concretos tales como: técnicas de dinámica de grupos, métodos de enseñanza, habilidades de comunicación en el aula y trabajo en equipo.

Aunque no se evidencien diferencias significativas destacamos como los contenidos más presentes en los programas actuales también son los más considerados como necesarios para la formación de formadores.

Los directivos, en este caso, insisten en el rol formador como dinamizador, comunicador y facilitador, por esta razón valoran como bastante necesario este bloque de contenidos.

Bases psicopedagógicas	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto	3,43	0,98	3,71	0,95	
2. Modelos de enseñanza	4,00	0,58	4,00	0,58	
3. Métodos de enseñanza	4,29	0,76	4,29	0,76	
4. Técnicas de dinámica de grupos	4,29	0,95	4,43	0,79	
5. Técnicas de motivación	4,00	1,15	4,14	1,21	
6. Habilidades de comunicación en el aula	4,29	0,76	4,14	1,21	
7. Atención a la diversidad	3,43	1,40	3,86	1,17	
8. Trabajo en equipo	4,14	1,07	4,14	1,07	
9. Trabajo colaborativo	3,86	1,46	3,86	1,57	
10. Toma de decisiones	3,86	1,21	4,29	0,95	

Tabla 9.15: Valoración presencia-necesidad contenidos psicopedagógicos-directivo.

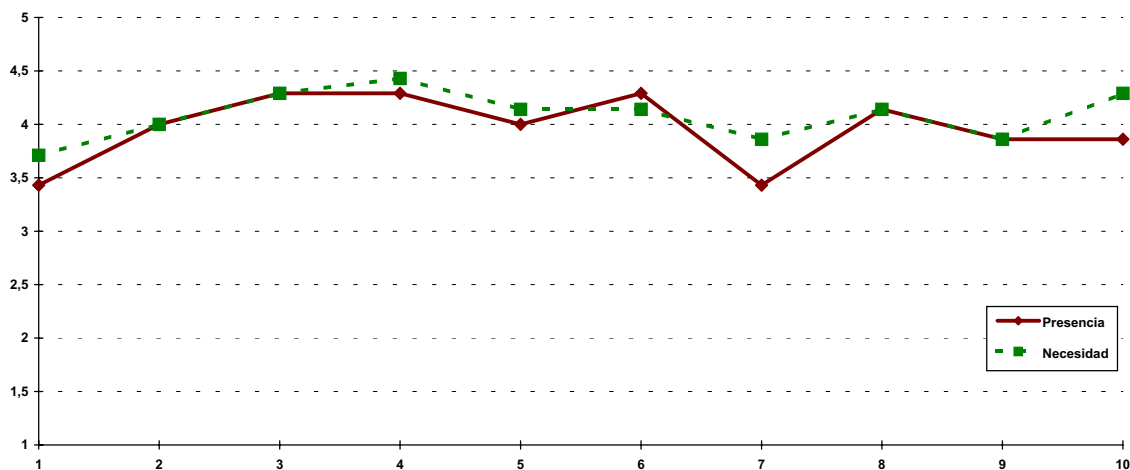


Gráfico 9.15: Perfil presencia-necesidad contenidos psicopedagógicos-directivo.

9.3.2.4 Contenidos referidos al contexto de la formación.

En este caso de los contenidos referidos al contexto de la formación, tampoco se evidencian diferencias significativas entre la presencia de estos contenidos en los programas actuales y su necesidad para la formación de formadores.

Los directivos valoran que los contenidos del contexto de la formación están presentes en los programas de formación de formadores que ellos dirigen, salvo los contenidos que se refieren a los sectores y subsectores de producción. En este caso existe poca presencia, pero su necesidad es relativa.

Por lo que se refiere al resto de contenidos hay que destacar la máxima presencia de contenidos como las competencias profesionales, para el que se otorga la misma necesidad y la formación y el trabajo.

Ahora bien, en todos los contenidos existe una valoración superior en el caso de la necesidad.

Contexto de la formación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Contexto laboral	4,00	1,10	4,33	1,03	
2. Sectores y subsectores de producción	2,80	0,45	3,00	1,22	
3. Organización del trabajo	3,17	0,75	3,50	1,05	
4. Movilidad europea de formación	3,17	1,60	3,67	1,51	
5. Programas europeos de formación	3,17	1,60	3,67	1,51	
6. Tecnología y cambio	4,00	0,89	4,67	0,52	
7. Formación y paro	3,17	1,60	3,50	1,76	
8. Agentes sociales	3,00	1,26	3,17	1,47	
9. Relaciones laborales	3,00	1,26	3,50	1,64	
10. Nuevas profesiones	3,17	1,60	3,50	1,76	
11. Formación y trabajo	4,17	0,98	4,33	0,82	
12. Política de formación	4,00	0,63	4,50	0,55	
13. Modalidades de formación	4,33	0,82	4,33	0,82	
14. La formación en el marco de la formación permanente	3,83	1,47	3,83	1,47	
15. Perfiles profesionales	3,83	1,60	3,83	1,60	
16. Cualificación-certificación	3,83	1,47	4,00	1,26	
17. Competencias profesionales	4,33	0,82	4,33	0,83	

Tabla 9.16: Valoración presencia-necesidad contenidos contexto de la formación-directivo.

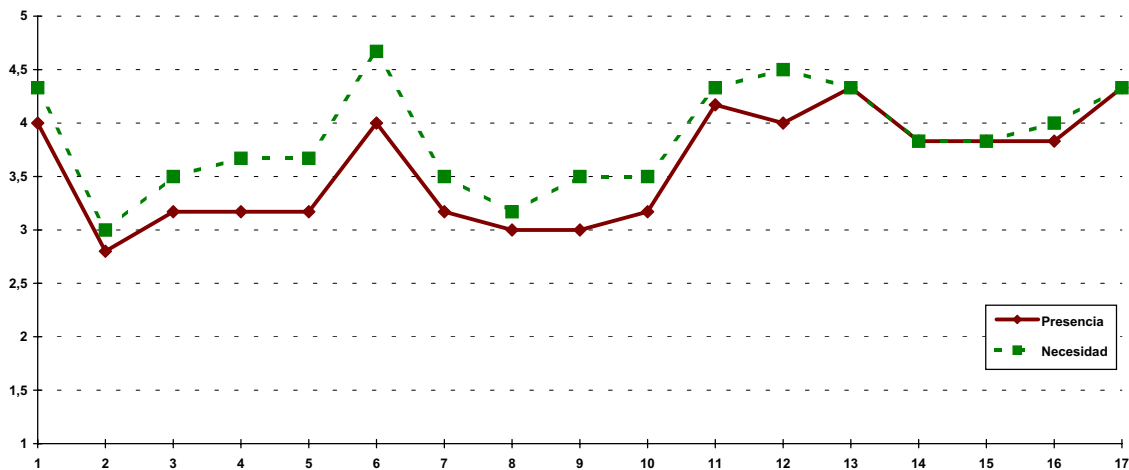


Gráfico 9.16: Perfil presencia-necesidad contenidos contexto de la formación-directivo

9.3.2.5 . Contenidos referidos a la organización de la formación.

Para el caso de los contenidos referidos a la organización de la formación, tampoco se aprecian diferencias significativas entre la necesidad y la presencia. De todas maneras, si que hay que destacar la valoración superior que realizan los directivos

respecto la necesidad de estos contenidos en la formación de formadores. De hecho, su presencia actual es mínima, sobre todos, en los contenidos relacionados con el trabajo interdisciplinar y las relaciones externas.

Organización de la formación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Departamento de formación (estructuras))	3,83	0,98	4,33	0,82	
2. Evaluación institucional	3,67	0,82	4,00	0,89	
3. Trabajo interdisciplinar	2,67	0,82	3,17	0,98	
4. Relaciones externas	2,67	0,82	3,17	1,17	
5. Coordinación interna	3,33	0,52	3,83	0,75	
6. Política institucional	3,50	0,84	3,83	0,98	
7. Marketing	3,33	1,37	3,67	0,82	

Tabla 9.17: Valoración presencia-necesidad contenidos organización de la formación-directivo.

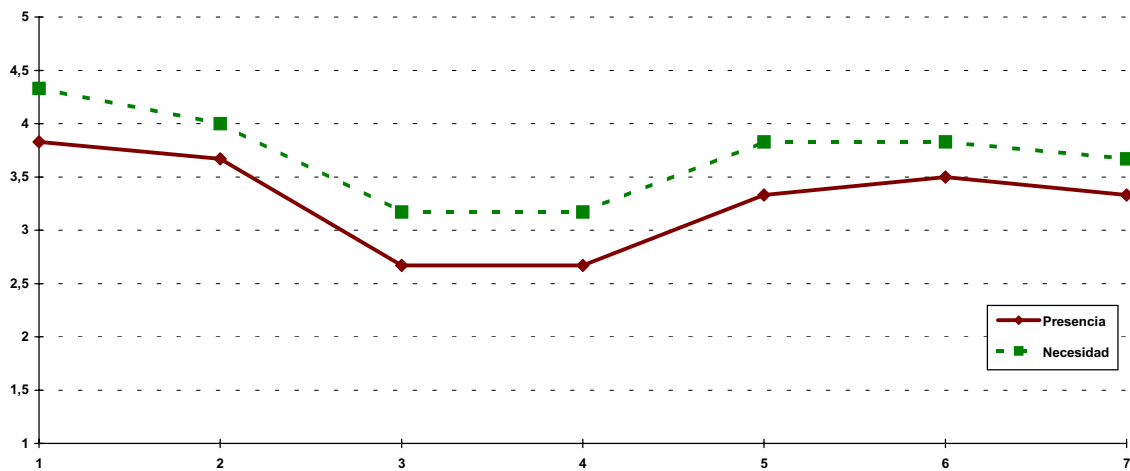


Gráfico 9.17: Perfil presencia-necesidad contenidos organización de la formación-directivo

9.3.2.6 . Contenidos referidos a la investigación e innovación.

En cuanto a los contenidos de investigación e innovación, según los directivos, no se observan diferencias significativas entre la presencia y la necesidad. Si que se aprecia una valoración superior en la necesidad de estos contenidos para la formación de formadores, sobre todo para los contenidos de estrategias de innovación, proyectos de mejora y registro y análisis de datos.

Por otra parte, los contenidos más presentes en los programas actuales son los de comunicación y toma de decisiones.

Investigación e innovación	Presencia		Necesidad		Sign
	Media	Desviac.	Media	Desviac.	
1. Comunicación	4,50	0,55	4,67	0,52	
2. Toma de decisiones	4,50	0,55	4,67	0,52	
3. Investigación acción	3,50	1,22	3,83	0,98	
4. Desarrollo organizacional	3,17	0,98	3,83	0,98	
5. Proyecto de mejora	3,50	0,55	4,17	0,75	
6. Reflexiología	3,00	0,71	3,80	0,84	
7. Estrategias de innovación	3,67	1,51	4,17	1,33	
8. Registro y análisis de datos	3,83	0,98	4,17	0,41	
9. Elaboración de informes	3,67	1,03	3,33	1,21	
10. Modelos de investigación	3,17	1,17	3,50	1,05	

Tabla 9.18: Valoración presencia-necesidad contenidos investigación e innovación.

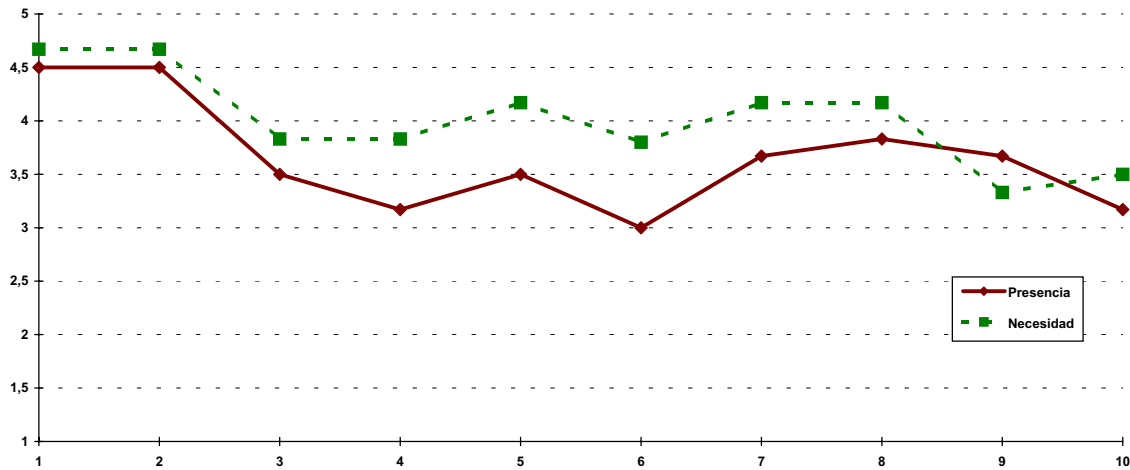


Gráfico 9.18: Perfil presencia-necesidad contenidos investigación e innovación

9.4 Valoración de la presencia y necesidad de los contenidos de formación de formadores según la tipología de institución.

9.4.1 Contenidos referidos al diseño de la formación.

En el análisis comparativo entre la presencia de los contenidos de la formación de formadores en los programas analizados, según los formadores y directivos de las universidades y los de las consultoras, no se evidencian diferencias significativas, pero si que se puede apreciar una presencia más elevada de estos contenidos, aunque sin despuntar considerablemente, para el caso de los programas de las consultoras.

En cuanto a las diferencias significativas entre la presencia y necesidad de contenidos valorada por las universidades se evidencian diferencias en los contenidos referidos a las necesidades y su detección y el análisis de grupos. En este caso, los directivos y

formadores de las universidades consideran que estos contenidos deberían de tener más presencia.

En el caso de las consultoras no se evidencian diferencias entre la presencia y necesidad de los contenidos referidos al diseño.

Diseño de la formación	Universidad				Consultora				Prese	Nece
	Presencia		Necesidad		Presencia		Necesidad			
	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv		
1. Necesidades (detección, priorización)	3,90	1,29	5,00	0,00	4,31	0,85	4,23	0,60		P=0,00 (1>2)
2. Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	3,50	1,35	4,55	0,52	4,08	0,64	4,15	0,69		
3. Objetivos (formulación, secuenciación)	4,33	0,87	4,70	0,48	4,69	0,48	4,54	0,52		
4. Contenidos (selección y secuenciación)	4,22	1,09	4,70	0,48	4,08	0,76	4,31	0,63		
5. Estrategias metodológicas (diseño)	4,00	1,63	4,73	0,47	4,15	0,55	4,15	0,55		P=0,01 (1>2)
6. Recursos y medios (selección, diseño y evaluación)	4,00	1,32	4,50	0,53	4,00	0,58	4,00	0,82		
7. Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc)	3,56	1,59	4,50	0,85	3,85	0,69	4,38	0,65		

Tabla 9.19: Valoración presencia-necesidad contenidos diseño-Tipología institución.

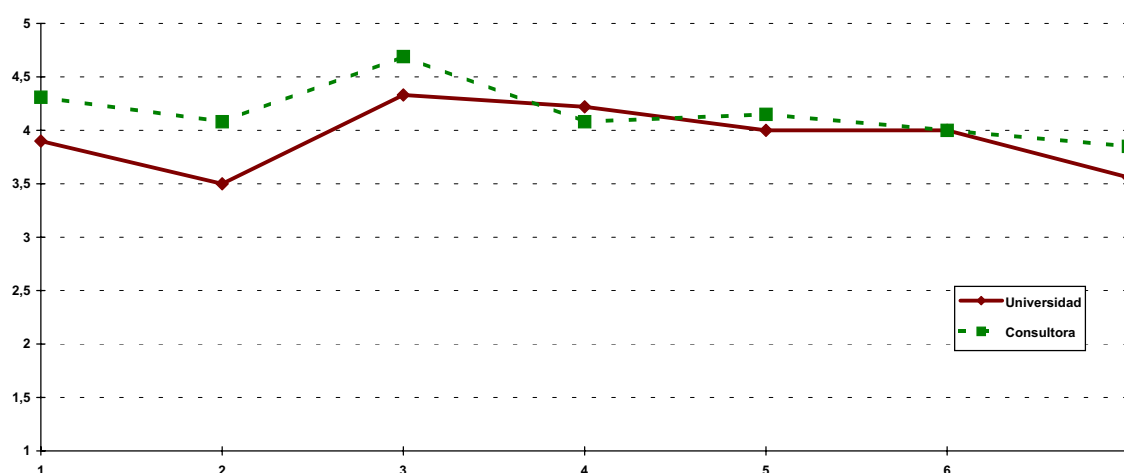


Gráfico 19: Perfil presencia contenidos diseño-comparación tipología de centro

Pero en el caso en la que se compara la **necesidad** de estos contenidos para la formación, entre consultoras y universidades, se aprecian diferencias significativas por lo que se refiere a los contenidos de estrategias metodológicas. Los encuestados

de las universidades, consideran que este contenido es muy necesario para la formación de formadores, más que sus homólogos de las consultoras de formación.

Para el resto de contenidos valorados, los formadores y directivos de universidades consideran más necesarios los contenidos del diseño de la formación que los directivos y formadores de las consultoras, en concreto, aquellos contenidos referidos las necesidades y su detección.

Estas consideraciones nos muestran una clara manifestación de los implicados en el estudio de las universidades perciben como más necesarios los contenidos del diseño de la formación que aquellos implicados de las consultoras de formación.

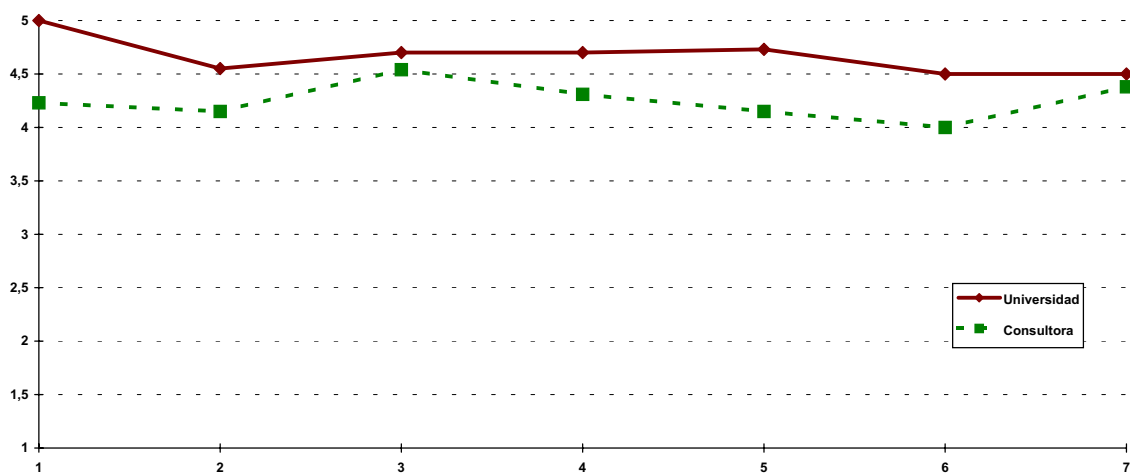


Gráfico 9.20: Perfil necesidad de contenidos diseño-comparación tipo de institución.

9.4.2 *Contenidos referidos al desarrollo del programa.*

Los contenidos de la formación de formadores referidos al **desarrollo de la formación** están con una **presencia** considerable en los programas actuales, aunque podemos observar diferencias significativas, en cuanto a la presencia, en uno de los contenidos implicados. Este es el caso de la resolución de conflictos y problemas, un contenido que directivos de formadores de las universidades consideran que está más presente en los programas actuales que los de las consultoras de formación. Por lo que se refiere al resto de contenidos se encuentra cierta similitud entre la presencia de dichos contenidos tanto para los programas de las universidades y los programas de las consultoras.

Desarrollo de la formación	Universidad				Consultora				Prese Sign	Nece Sign (Dif)
	Presencia		Necesidad		Presencia		Necesidad			
	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv		
1. Gestión de aula	4,00	0,50	4,30	0,48	3,50	1,16	3,46	1,13		P=0,04 (1>2)
2. Resolución de conflictos/problemas	3,78	1,20	4,30	0,82	3,50	1,02	3,54	1,05	P=0,00 (1>2)	
3. Decisiones interactivas	3,11	0,78	3,80	1,03	4,08	0,64	3,92	1,16		
4. Evaluación procesual	3,67	1,41	4,30	0,82	3,29	1,27	3,62	1,26		
5. Clima	3,56	0,53	4,00	0,82	3,36	1,22	3,85	1,21		
6. Dinámica de grupos	4,44	0,73	4,70	0,67	4,14	0,86	4,08	1,12		
7. Habilidades de comunicación	4,44	0,73	4,90	0,32	4,29	1,07	4,31	0,75		P=0,03 (1>2)
8. Gestión del tiempo	4,00	0,71	4,50	0,53	3,36	1,28	3,62	1,19		P=0,04 (1>2)
9. Desarrollo de actividades	4,11	0,93	4,40	0,52	3,86	0,77	3,92	0,86		
10. Métodos de enseñanza	4,33	0,87	4,50	0,85	3,79	0,89	3,92	0,76		
11. Funciones y rol del formador	4,22	0,83	4,50	0,71	4,43	0,94	4,46	0,66		
12. Técnicas de gestión del tiempo	3,33	1,22	4,10	0,74	3,31	1,32	3,58	1,16		
13. Técnicas de evaluación	3,89	1,05	4,70	0,48	3,50	0,85	3,85	0,80		P=0,00
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	3,67	1,22	4,30	0,95	3,93	0,92	4,08	0,79		
15. Conocimiento y uso de NTIC	3,75	1,28	4,56	0,53	3,08	1,08	3,64	0,92		P=0,01

Tabla 9.20: Valoración presencia-necesidad contenidos diseño-Tipología institución.

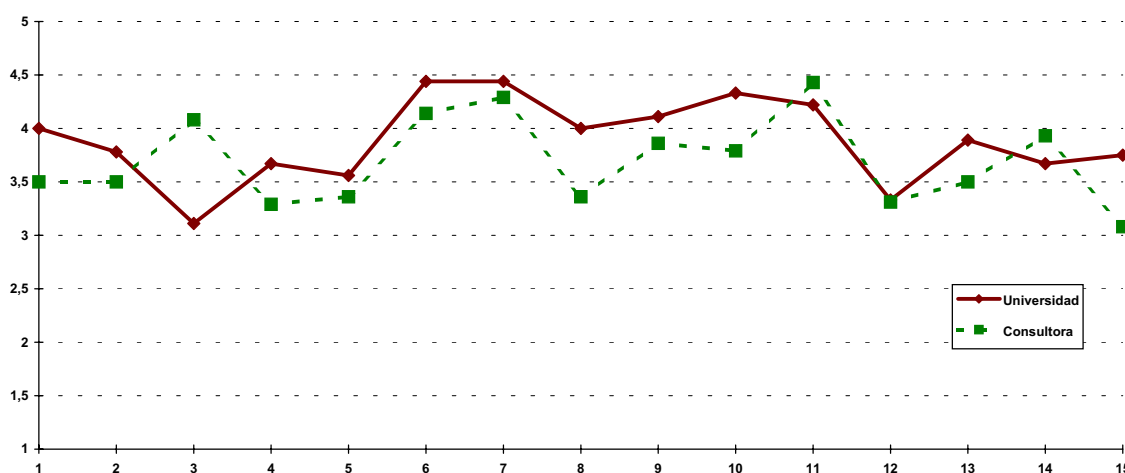


Gráfico 9.21: Perfil presencia de contenidos desarrollo de formación-Comparación tipo de institución

En cuanto a la **valoración de la necesidad** de los contenidos del **desarrollo de la formación** para la formación de formadores, se evidencian diferencias significativas

entre la necesidad otorgada por los informantes de las universidades y por los informantes de las consultoras de formación.

La gestión del aula, las habilidades de comunicación, la gestión del tiempo, las técnicas de evaluación y el conocimiento y uso de las NTIC, son contenidos valorados como más necesarios para la formación por parte de las universidades que por parte de las consultoras. Estas diferencias se decantan hacia la universidad, la que hasta ahora es la que considera más necesario la revisión o profundización o incorporación de estos contenidos referidos al desarrollo de la formación.

Por lo que se refiere a la comparación entre la presencia y necesidad de los contenidos en los programas de las universidades también se evidencian diferencias por lo que respecta a las decisiones interactivas. Para directores y formadores de las universidades este contenido es necesario para la formación de formadores y debería de tener mayor presencia en los programas de las universidades.

Las consultoras por otra parte, opinan que estos módulos de desarrollo de la formación están bien estructurados y no es necesaria la incorporación o profundización en las temáticas que actualmente están ya presentes.

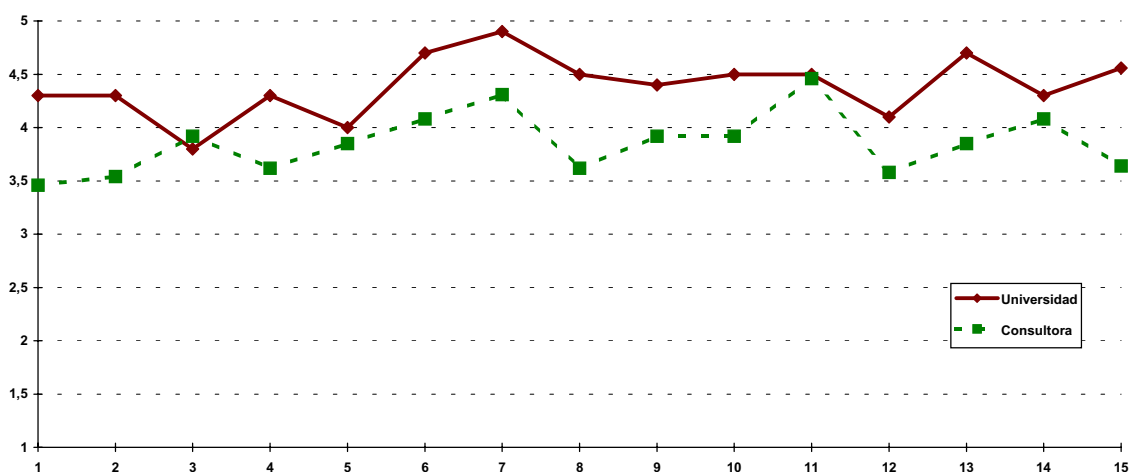


Gráfico 9.22: Perfil necesidad de contenidos desarrollo de formación-Comparación tipo de institución.

9.4.3 Contenidos referidos a las bases psicopedagógicas.

En relación con los contenidos referidos a las **bases psicopedagógicas** y su **presencia** en los programas no se evidencian diferencias significativas entre las valoraciones de directivos y formadores de las universidades y los de las consultoras.

Esta presencia de contenidos referidos a las bases psicopedagógicas es ligeramente superior a la presencia que tienen en los programas de las consultoras.

Bases psicopedagógicas	Universidad				Consultora				Pres	Nece
	Presencia		Necesidad		Presencia		Necesidad			
	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv		
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto	3,56	0,88	4,55	0,69	3,50	1,02	3,64	1,01		P=0,01 (1>2)
2. Modelos de enseñanza	3,67	0,87	3,91	0,83	3,57	0,94	3,79	0,89		
3. Métodos de enseñanza	4,00	0,87	4,73	0,47	3,79	0,80	3,93	0,83		P=0,00 (1>2)
4. Técnicas de dinámica de grupos	4,33	0,71	4,70	0,67	4,00	0,96	4,36	0,84		
5. Técnicas de motivación	4,11	0,93	4,73	0,47	3,64	1,22	4,21	1,05		
6. Habilidades de comunicación en el aula	4,44	0,53	5,00	0,00	3,93	0,92	4,14	1,03		P=0,01 (1>2)
7. Atención a la diversidad	4,00	1,00	4,64	0,67	3,29	1,27	3,64	1,28		P=0,02 (1>2)
8. Trabajo en equipo	4,22	0,97	4,70	0,67	4,07	0,92	4,21	0,97		
9. Trabajo colaborativo	4,11	0,78	4,70	0,67	3,79	1,37	3,86	1,35		
10. Toma de decisiones	4,00	1,00	4,70	0,67	3,29	1,27	3,79	0,89		P=0,01 (1>2)

Tabla 9.21: Valoración presencia-necesidad contenidos bases psicopedagógicas-Tipología institución.

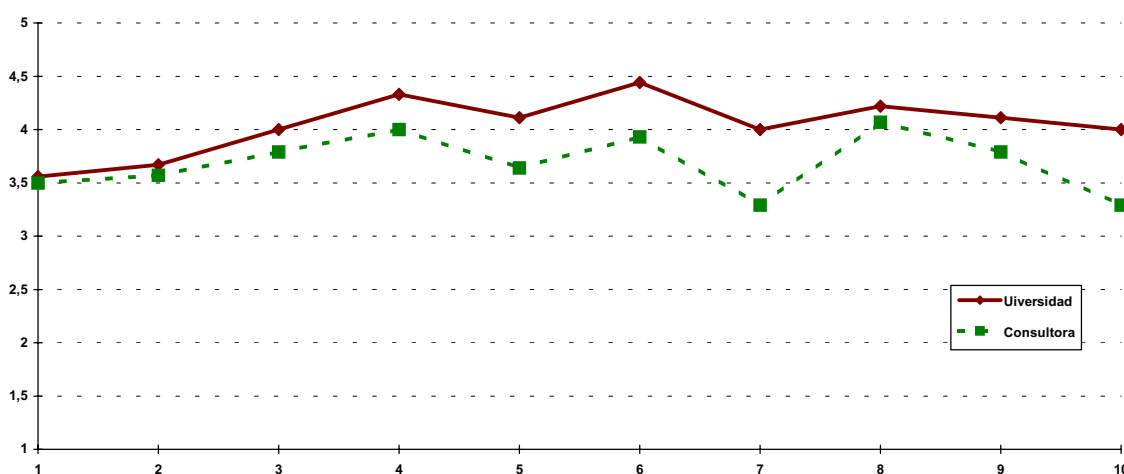


Gráfico 9.23: Perfil presencia contenidos bases psicopedagógicas-Tipología institución.

Ahora bien, cuando se trata de valorar la **necesidad** de dichos contenidos para la formación de formadores, si que se encuentran diferencias significativas entre las valoraciones de los encuestados de las universidades y los encuestados de las consultoras. En este caso, los contenidos referidos a las teorías sobre el aprendizaje adulto, los métodos de enseñanza, las habilidades de comunicación, la atención a la diversidad y la toma de decisiones son considerados como más necesarios por los directivos y formadores de las universidades.

Además para el caso de las universidades es también significativa la valoración entre necesidad y presencia en los contenidos referidos a técnicas de motivación y el trabajo en equipo.

Se asume, desde las universidades la necesidad de profundizar más en los aspectos señalados que las consultoras en la que la distancia entre la presencia de contenidos y la necesidad que sienten es muy pequeña y sólo significativa en el caso de las técnicas de grupo y las técnicas de motivación, en la que si sienten necesidad de profundizar y de otorgar más presencia en sus programas de formación de formadores.

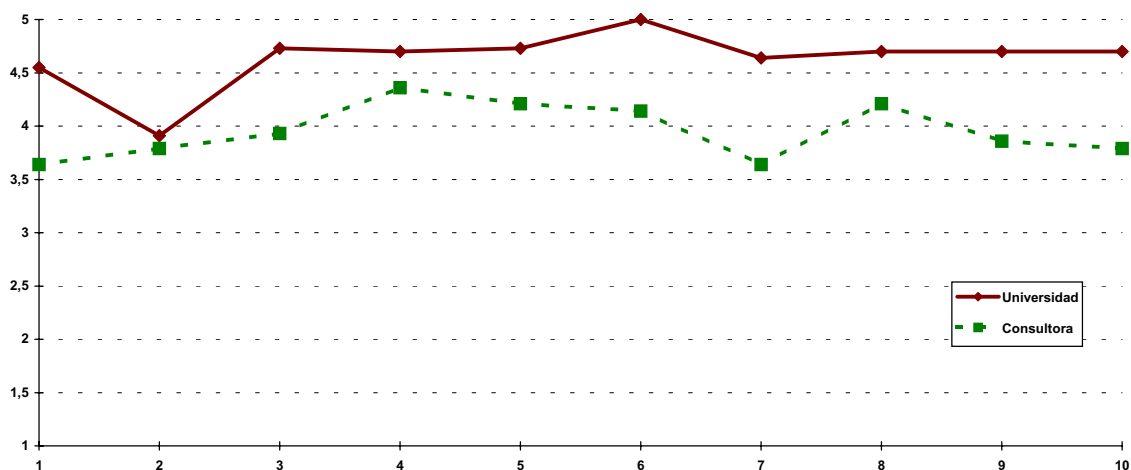


Gráfico 9.24: Perfil necesidad contenidos bases psicopedagógicas-Tipología institución

9.4.4 Contenidos referidos al contexto de la formación.

En relación con el análisis de los contenidos de los programas de formación de formadores referidos al contexto de formación, se evidencian sustanciosas diferencias significativas en caso todos los contenidos, en cuanto a su **presencia** en los programas de universidades y consultoras y en cuanto a la **necesidad** otorgada a los contenidos por directivos y formadores de universidades y consultoras. Además, hay que destacar que todas las valoraciones significativas, tanto de la presencia como la de necesidad son superiores en el caso de los programas de las universidades. De hecho, los contenidos del contexto están muy poco presentes en los programas que desarrollan las consultoras de formación, pero tampoco son considerados como necesarios. Es más, la comparación entre la presencia y necesidad de los contenidos del contexto para el caso de las consultoras no se establece ninguna diferencia significativa entre la presencia y necesidad.

Concretando un poco más, las diferencias significativas de la presencia de contenidos del contexto en los programas de universidades y de consultoras se evidencia en los contenidos sobre: movilidad europea de formación, programas europeos de formación, formación y paro, agentes sociales, nuevas profesiones, formación y

trabajo, modalidades de formación, la formación en el marco de la formación permanente, cualificación-certificación y competencias profesionales. Todos estos contenidos tienen mayor presencia en los programas organizados por las universidades.

También hay que destacar que las diferencias entre la presencia y necesidad de los contenidos para directivos y formadores de los programas de universidades son significativas en el caso, del contexto laboral, de los sectores y subsectores de producción, de la tecnología y cambio, de la formación en el marco de la formación permanente y de los perfiles profesionales.

Contexto de la formación	Universidad				Consultora				Prese Sign (Dif)	Nece Sign (Dif)
	Presencia		Necesidad		Presencia		Necesidad			
	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv		
1. Contexto laboral	3,78	1,20	4,60	0,52	3,07	1,27	3,38	1,33		P=0,01 (1>2)
2. Sectores y subsectores de producción	2,67	0,87	3,60	1,07	2,54	1,13	2,83	1,19		
3. Organización del trabajo	3,22	0,44	3,90	0,99	2,57	1,34	3,23	1,36		
4. Movilidad europea de formación	3,22	1,48	4,11	1,05	2,07	1,07	2,46	1,13	P=0,04 (1>2)	P=0,00 (1>2)
5. Programas europeos de formación	3,44	1,24	4,33	0,87	1,93	0,92	2,38	1,12	P=0,00 (1>2)	P=0,00 (1>2)
6. Tecnología y cambio	3,56	1,01	4,30	0,82	3,21	1,37	3,85	1,52		
7. Formación y paro	3,78	1,39	4,20	1,48	2,00	0,88	2,54	1,39	P=0,00 (1>2)	P=0,01 (1>2)
8. Agentes sociales	3,33	1,41	3,50	1,58	1,92	0,86	2,50	1,45	P=0,00 (1>2)	
9. Relaciones laborales	3,00	1,22	3,60	1,35	2,21	1,19	2,33	1,50		P=0,05 (1>2)
10. Nuevas profesiones	3,78	0,97	4,10	0,99	2,29	1,07	2,42	1,44	P=0,00 (1>2)	P=0,00 (1>2)
11. Formación y trabajo	4,11	1,27	4,30	1,25	2,71	1,20	3,15	1,41	P=0,01 (1>2)	P=0,05 (1>2)
12. Política de formación	3,78	0,97	4,20	0,70	3,29	1,07	3,62	1,19		
13. Modalidades de formación	4,22	0,97	4,60	0,52	3,21	1,12		1,14	P=0,03 (1>2)	
14. La formación en el marco de la formación permanente	4,11	0,78	4,70	0,48	3,00	1,11	3,54	1,33	P=0,01 (1>2)	P=0,01 (1>2)
15. Perfiles profesionales	3,89	1,05	4,50	0,71	3,00	1,30	3,23	1,48		P=0,02 (1>2)
16. Cualificación-certificación	3,78	1,20	4,30	0,67	2,57	1,16	2,85	1,34	P=0,02 (1>2)	P=0,00 (1>2)
17. Competencias profesionales	4,33	1,00	4,90	0,32	3,23	1,30	3,62	1,39	P=0,04 (1>2)	P=0,00 (1>2)

Tabla 9.22: Valoración presencia-necesidad contenidos contexto de la formación-Tipología institución.

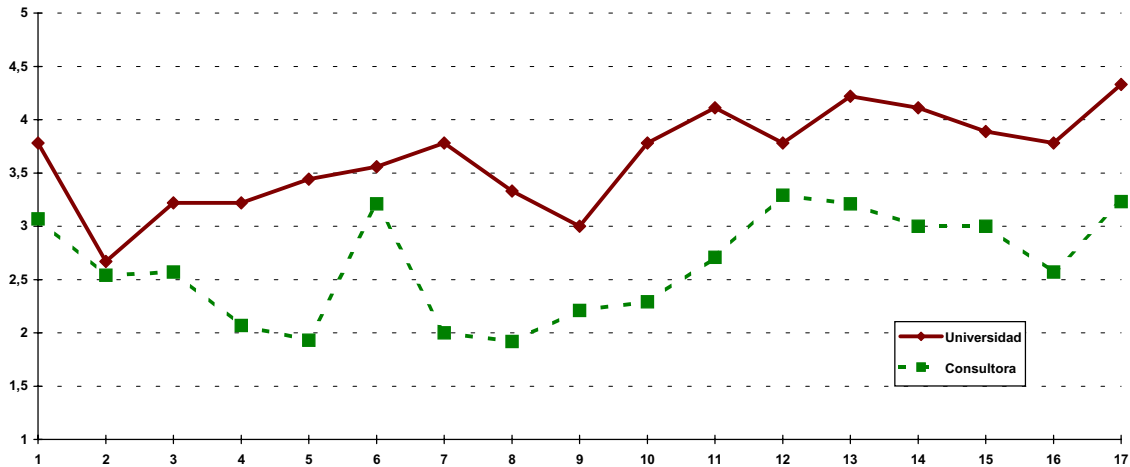


Gráfico 9.25: Perfil presencia contenidos contexto de la formación-Tipología institución.

La valoración de **la necesidad** de estos contenidos para la formación de formadores y la necesidad de que estén más presentes en los programas de formación organizados por universidades y consultoras, también se evidencian diferencias significativas en la mayoría de los contenidos.

Pero a mi modo de ver lo más significativo es la desconsideración de la necesidad de estos contenidos por parte de los encuestados de las consultoras de formación. Si observamos la tabla de valoraciones nos damos cuenta de que muchos contenidos, en cuando a la valoración de su necesidad, se sitúan por debajo de la media, lo que nos indica la escasa consideración de esta temática tan importante en la formación de formadores.

Para algunos expertos del mundo de la empresa, estos contenidos no deben incluirse en la formación de formadores porque se tratan contenidos que los profesionales aprenden en su entorno de trabajo.

“Yo creo que este conocimiento del contexto no debe incluirse en un programa de formación de formadores, yo creo que son cosas distintas. Este conocimiento del contexto ya es inherente a su trabajo, es una persona que está al corriente de cómo ha evolucionado su profesión, no tiene que investigar sobre esto.”(E6)

Más concretamente se evidencian diferencias significativas en relación con: contexto laboral, movilidad europea de formación, programas europeos de formación, formación y paro, relaciones laborales, nuevas profesiones, formación y trabajo, la formación en el marco de la formación permanente, perfiles profesionales, cualificación y certificación y competencias profesionales. En todos estos contenidos la valoración de necesidad que realizan directivos y formadores de los programas organizados por las universidades son significativamente superiores a las valoraciones de las consultoras.

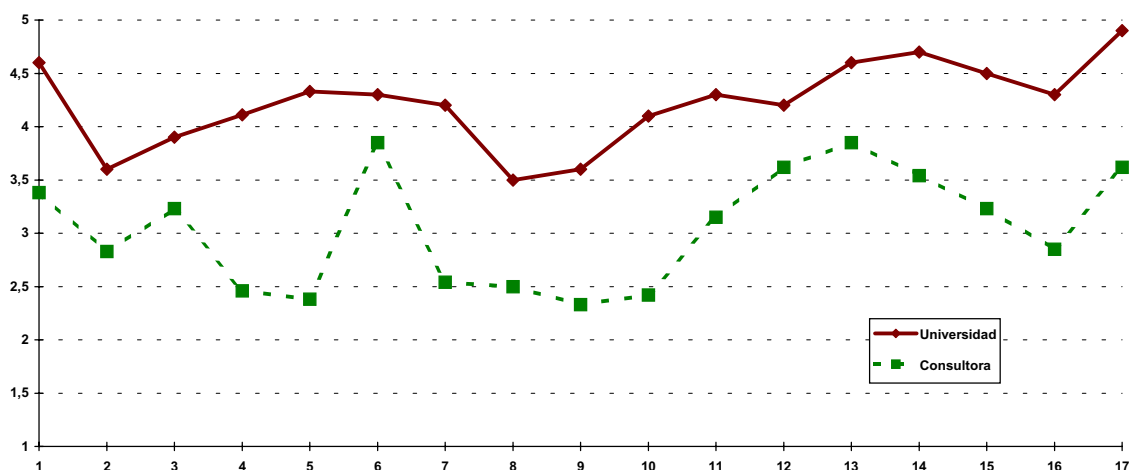


Gráfico 9.26: Perfil necesidad contenidos contexto de la formación-Tipología institución

9.4.5 Contenidos referidos a la organización de la formación.

La organización de la formación como contenido para la formación de formadores está muy poco presente en los programas que organizan las consultoras de formación, tal y como se aprecia en la tabla siguiente. Para el caso de las universidades está presencia es mayor y podemos apreciar como se evidencian diferencias significativas entre la presencia en los programas de universidades y los programas de consultoras de formación.

Estas diferencias se encuentran en los contenidos referidos a: trabajo interdisciplinar, coordinación interna y la política institucional. En estos casos, las informantes de universidades opinan que dichos contenidos tienen más presencia en sus programas que para los de las consultoras.

También se evidencian diferencias en la comparación en la misma institución, en relación con la presencia y la necesidad de estos contenidos. Para las universidades, la presencia de estos contenidos en sus programas de formación es considerable, pero opinan, significativamente, que deberían de tener más presencia concretamente aquellos referidos a la coordinación interna y a la política institucional. Para el caso de las consultoras, la comparación entre la presencia y necesidad de los contenidos en sus programas no es significativa.

Organización de la formación	Universidad				Consultora				Prese Sign (Dif)	Nece Sign (Dif)
	Presencia		Necesidad		Presencia		Necesidad			
	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv		
1. Departamento de formación (estructuras))	4,00	1,32	4,70	0,48	3,17	1,47	3,60	1,26		P=0,02 (1>2)
2. Evaluación institucional	3,56	1,33	4,20	0,63	2,67	1,07	3,00	1,25		P=0,01 (1>2)
3. Trabajo interdisciplinar	3,56	1,01	4,10	0,88	2,42	1,24	2,70	1,16	P=0,03 (1>2)	P=0,00
4. Relaciones externas	3,22	0,97	3,90	1,10	2,58	1,31	2,90	1,10		P=0,05 (1>2)
5. Coordinación interna	3,78	0,67	4,50	0,53	2,58	1,08	3,10	0,99	P=0,00 (1>2)	P=0,00 (1>2)
6. Política institucional	3,44	1,24	4,20	0,79	2,17	1,11	2,50	1,08	P=0,02 (1>2)	P=0,00 (1>2)
7. Marketing	3,56	0,88	3,56	0,88	2,58	1,38	2,58	1,38		

Tabla 9.23: Valoración presencia-necesidad contenidos organización de la formación-Tipología institución.

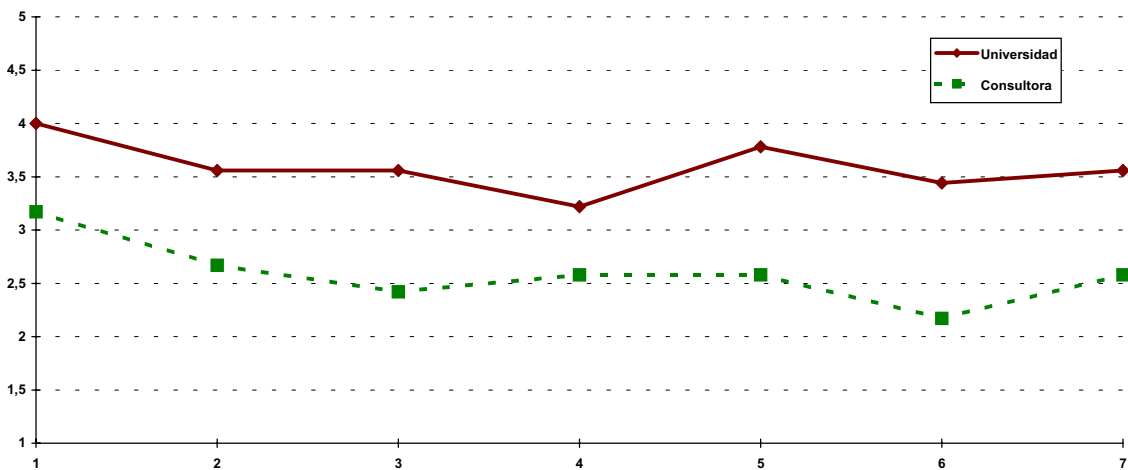


Gráfico 9.27: Perfil presencia contenidos organización de la formación-Tipología institución.

La **necesidad** de los contenidos respecto la organización de la formación es diferente significativamente en todos los casos, salvo en los contenidos específicos de *marketing*. Para el resto, las diferencias significativas entre universidades y consultoras se concretan en el departamento de formación, evaluación institucional, trabajo interdisciplinar, relaciones externas, coordinación interna y política institucional. En todos estos contenidos las valoraciones de los encuestados de las universidades son superiores a las valoraciones de los informantes de las consultoras implicadas en el estudio.

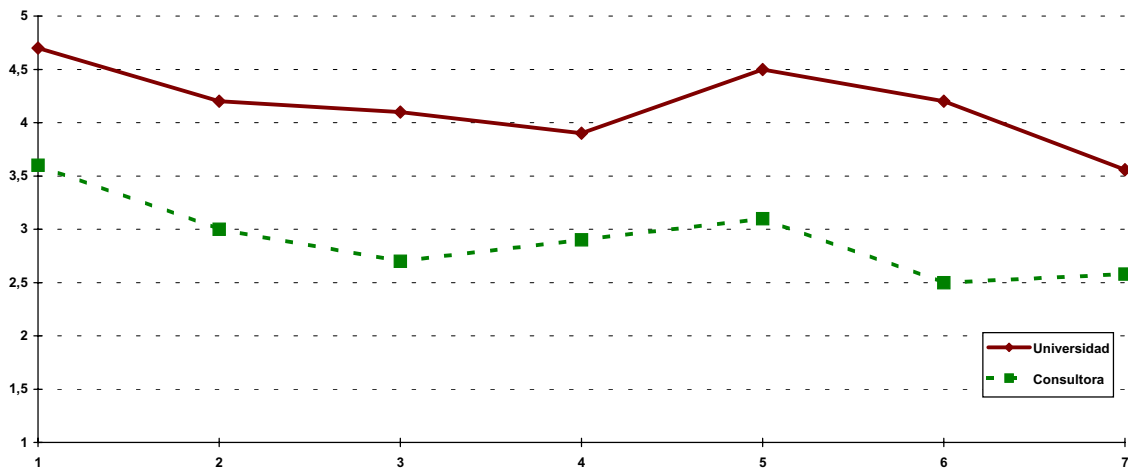


Gráfico 28: : Perfil necesidad contenidos organización de la formación-Tipología institución.

9.4.6 Contenidos referidos a la investigación e innovación de la formación.

Los contenidos referidos a la investigación e innovación de la formación están poco presentes en los programas organizados por las consultoras a diferencia de la **presencia** de los mismos en el caso de los programas organizados por las universidades. En estas instituciones la presencia es mayor.

En la comparación de esta presencia las valoraciones son superiores significativamente en el caso de las estrategias de innovación, el registro y análisis de datos, la elaboración de informes y los modelos de investigación. También es verdad que la categoría de master y postgrado de los programas organizados por las universidades obligan, de alguna manera, a considerar módulos de contenidos en relación con la investigación. He hecho, una de las exigencias es la realización de un proyecto final para lo que necesitan una formación específica.

En este mismo sentido, cuando se compara la presencia y necesidad entre la misma institución, se observa que para el caso de la universidad, se evidencian diferencias significativas entre la presencia y la necesidad para los contenidos de desarrollo organizacional, proyectos de mejora, estrategias de innovación, registro y análisis de datos, elaboración de informes y modelos de investigación. En cambio, en la comparación de la presencia y la necesidad de los contenidos para las consultoras de formación no se evidencian ninguna diferencia significativa. Para ellos aunque su presencia sea mínima tampoco la consideran necesaria.

Para el caso de las consultoras, igualmente, los programas son de menor duración y consideran que incluir más contenidos no es rentable. Estas consultoras trabajan para empresas y ésta demanda cada vez más cursos de formación de formadores más centrados en habilidades docentes y gestión de grupos y metodologías de enseñanza-aprendizaje que otro tipo de contenidos que no tenga una acción directa en el puesto de trabajo

Investigación- innovación	Universidad				Consultora				Prese Sign (Dif)	Nece Sign (Dif)
	Presencia		Necesidad		Presencia		Necesidad			
	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv	Media	Desv		
1. Comunicación	4,11	0,93	4,70	0,48	3,62	1,26	4,36	0,50		
2. Toma de decisiones	4,22	0,83	4,70	0,67	3,62	1,26	4,36	0,50		
3. Investigación acción	3,78	0,97	4,30	0,82	2,85	1,21	3,55	1,13		
4. Desarrollo organizacional	3,56	0,53	4,70	0,48	2,85	1,28	3,45	1,21		P=0,00 (1>2)
5. Proyecto de mejora	3,67	0,50	4,60	0,52	2,92	1,19	3,73	1,19		P=0,04 (1>2)
6. Reflexiología	3,43	0,53	4,13	0,64	2,58	1,38	3,30	1,34		
7. Estrategias de innovación	3,89	1,17	4,70	0,67	2,46	1,39	3,45	1,63	P=0,02 (1>2)	P=0,03 (1>2)
8. Registro y análisis de datos	3,67	1,00	4,10	0,74	2,62	1,19	3,27	1,19	P=0,04 (1>2)	
9. Elaboración de informes	3,33	1,12	3,80	0,79	2,38	0,96	2,64	1,03	P=0,05 (1>2)	P=0,00 (1>2)
10. Modelos de investigación	3,56	1,13	3,90	0,99	2,33	1,23	2,91	1,45	P=0,03 (1>2)	

Tabla 9.24: Valoración presencia-necesidad contenidos investigación e innovación-Tipología institución.

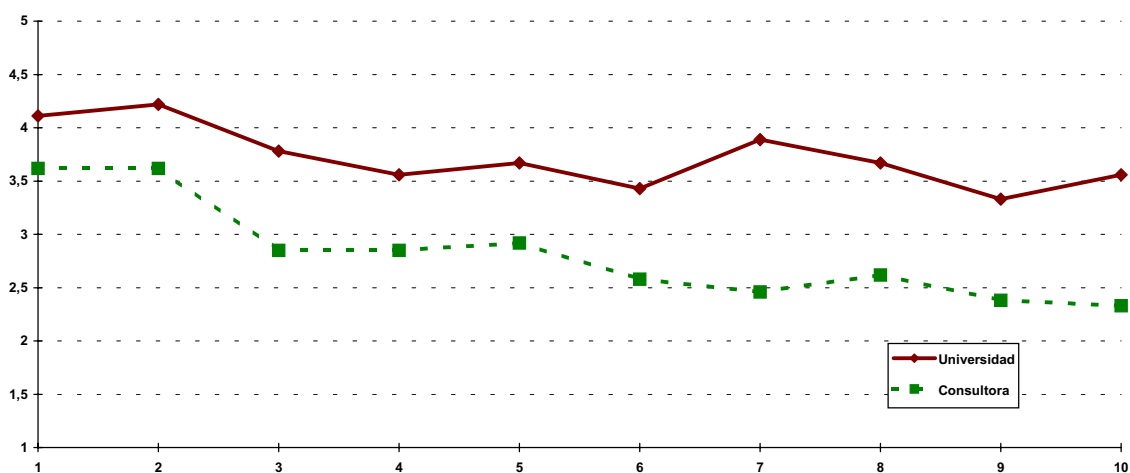


Gráfico 29: Perfil presencia contenidos investigación e innovación-Tipología institución.

Por lo que se refiere a la valoración de la necesidad, también se evidencian diferencias significativas a favor de las universidades. Aunque las consultoras valoren algunos contenidos con relación a su necesidad, continúan valorando la elaboración de informes y los modelos de investigación por debajo de la media. Estos nos indican la poca necesidad que sienten con relación a estos contenidos.

Así lo evidencian también algunos expertos del mundo de la empresa en las entrevistas.

“Pedirle al formador que investigue es pedirle demasiado. Estamos hablando de investigación, para eso hay otra gente; la universidad se dedica a investigar estas cosas. Un formador se le llama cuando hay una investigación para sacarle información, usted que está viviendo cada día el mundo profesional que opina de esto, de lo otro. Pero que se ponga a investigar...ya tiene bastante con su trabajo”. (E6)

Las diferencias significativas concretas se establecen en los contenidos referidos al desarrollo organizacional, proyectos de mejora, estrategias de innovación y elaboración de informes, en los que la diferencia es a favor de las universidades.

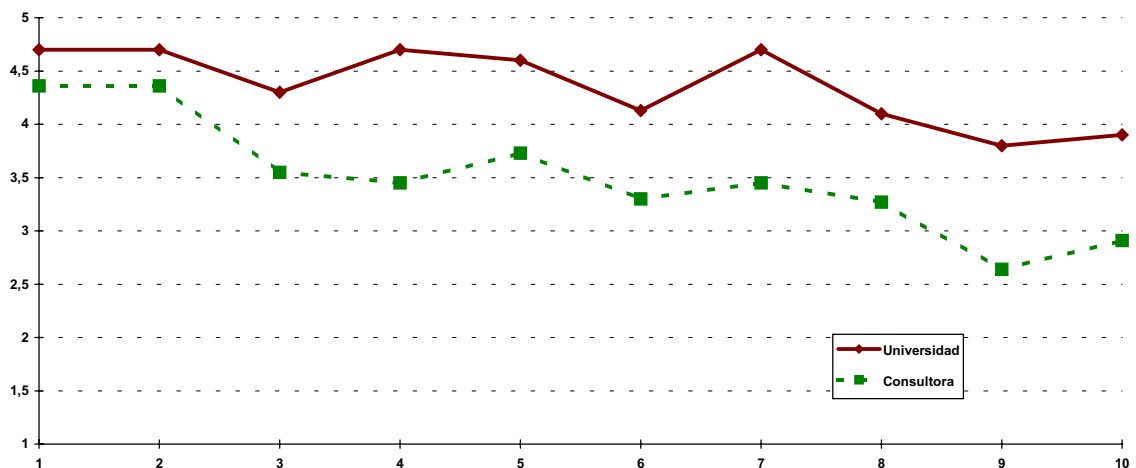


Gráfico 9.30: Perfil presencia-necesidad contenidos investigación e innovación-Tipología institución

9	RESULTADOS: VALORACIONES DE LOS CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DE FORMADORES.	478
9.1	INTRODUCCIÓN.	478
9.2	VALORACIONES DE LOS CONTENIDOS: COMPARACIÓN ENTRE LA PRESENCIA EN LOS PROGRAMAS ANALIZADOS Y SU NECESIDAD PARA LA FORMACIÓN DE FORMADORES.....	478
9.2.1	Contenidos referidos al diseño de la formación.	478
9.2.2	Contenidos referidos al desarrollo de la formación.	480
9.2.3	Contenidos referidos a las bases psicopedagógicas.	481
9.2.4	Contenidos referidos al contexto de la formación.	482
9.2.5	Contenidos referidos a la organización de la formación.	484
9.2.6	Contenidos referidos a la investigación e innovación.	486
9.3	VALORACIONES DE LOS CONTENIDOS EN FUNCIÓN DE LOS AGENTES (DIRECTIVOS Y FORMADORES): COMPARACIÓN ENTRE PRESENCIA Y NECESIDAD.....	487
9.3.1	Valoración de los formadores.....	487
9.3.2	Valoración de los directivos.	496
9.4	VALORACIÓN DE LA PRESENCIA Y NECESIDAD DE LOS CONTENIDOS DE FORMACIÓN DE FORMADORES SEGÚN LA TIPOLOGÍA DE INSTITUCIÓN.	502
9.4.1	Contenidos referidos al diseño de la formación.	502
9.4.2	Contenidos referidos al desarrollo del programa.	504
9.4.3	Contenidos referidos a las bases psicopedagógicas.	506
9.4.4	Contenidos referidos al contexto de la formación.	508
9.4.5	Contenidos referidos a la organización de la formación.	511
9.4.6	Contenidos referidos a la investigación e innovación de la formación.	513

INDICE DE TABLAS.

Tabla 9.1:	Valoración de la presencia-necesidad de contenidos del diseño de la formación.	479
Tabla 9.2:	Valoración de la presencia-necesidad de los contenidos desarrollo de la formación.	481
Tabla 9.3:	Valoración presencia-necesidad de los contenidos bases psicopedagógicas.	482
Tabla 9.4:	Valoración de la presencia-necesidad contenidos contexto.....	484
Tabla 9.5:	Valoración de la presencia-necesidad contenidos organización de la formación.	485
Tabla 9.6:	Valoración presencia-necesidad contenidos investigación e innovación.	486
Tabla 9.7:	Valoración presencia-necesidad contenidos diseño de la formación.....	488
Tabla 9.8:	Valoración de la presencia presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación.	489
Tabla 9.9:	Valoración presencia-necesidad de contenidos psicopedagógicos.	491
Tabla 9.10:	Valoración presencia-necesidad contenidos contextuales-formador.	492
Tabla 9.11:	Valoración presencia-necesidad contenidos organización de la formación.	494
Tabla 9.12:	Valoración presencia-necesidad contenidos innovación e investigación-formadores.	495
Tabla 9.13:	Valoración presencia-necesidad contenidos diseño formación.	496
Tabla 9.14:	Valoración presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación.	498
Tabla 9.15:	Valoración presencia-necesidad contenidos psicopedagógicos-directivo.	499
Tabla 9.16:	Valoración presencia-necesidad contenidos contexto de la formación-directivo.	500
Tabla 9.17:	Valoración presencia-necesidad contenidos organización de la formación-directivo.	501
Tabla 9.18:	Valoración presencia-necesidad contenidos investigación e innovación.	502
Tabla 9.19:	Valoración presencia-necesidad contenidos diseño-Tipología institución.	503
Tabla 9.20:	Valoración presencia-necesidad contenidos diseño-Tipología institución.	505
Tabla 9.21:	Valoración presencia-necesidad contenidos bases psicopedagógicas-Tipología institución.....	507
Tabla 9.22:	Valoración presencia-necesidad contenidos contexto de la formación-Tipología institución.	509
Tabla 9.23:	Valoración presencia-necesidad contenidos organización de la formación-Tipología institución.	512
Tabla 9.24:	Valoración presencia-necesidad contenidos investigación e innovación-Tipología institución..	514

INDICE DE GRAFICOS.

Gráfico 9.1: Perfil presencia-necesidad del diseño de la formación.....	479
Gráfico 9.2: Perfil presencia-necesidad contenidos del desarrollo de la formación.....	481
Gráfico 9.3: Perfil presencia-necesidad contenidos bases psicopedagógicas.....	482
Gráfico 9.4: Perfil presencia-necesidad de contenidos contexto.....	484
Gráfico 9.5: Perfil presencia-necesidad contenidos organización de la formación.....	485
Gráfico 9.6: Perfil presencia-necesidad contenidos investigación e innovación.....	486
Gráfico 9.7: Perfil presencia-necesidad diseño formación.....	488
Gráfico 9.8: Perfil presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación-formadores.....	490
Gráfico 9.9: Perfil presencia-necesidad de contenidos psicopedagógicos.....	491
Gráfico 9.10: Perfil presencia-necesidad contenidos contextuales-formado.....	493
Gráfico 9.11: Perfil presencia-necesidad contenidos organización de la formación.....	494
Gráfico 9.12: Perfil presencia-necesidad contenidos innovación e investigación-formadores.....	496
Gráfico 9.13: Perfil presencia-necesidad contenidos diseño de la formación-directivos.....	497
Gráfico 9.14: Perfil presencia-necesidad contenidos desarrollo de la formación-directivos.....	498
Gráfico 9.15: Perfil presencia-necesidad contenidos psicopedagógicos-directivo.....	499
Gráfico 9.16: Perfil presencia-necesidad contenidos contexto de la formación-directivo.....	500
Gráfico 9.17: Perfil presencia-necesidad contenidos organización de la formación-directivo.....	501
Gráfico 9.18: Perfil presencia-necesidad contenidos investigación e innovación.....	502
Gráfico 9.19: Perfil presencia contenidos diseño-comparación tipología de centro.....	503
Gráfico 9.20: Perfil necesidad de contenidos diseño-comparación tipo de institución.....	504
Gráfico 9.21: Perfil presencia de contenidos desarrollo de formación-Comparación tipo de institución.....	505
Gráfico 9.22: Perfil necesidad de contenidos desarrollo de formación-Comparación tipo de institución.....	506
Gráfico 9.23: Perfil presencia contenidos bases psicopedagógicas-Tipología institución.....	507
Gráfico 9.24: Perfil necesidad contenidos bases psicopedagógicas-Tipología institución.....	508
Gráfico 9.25: Perfil presencia contenidos contexto de la formación-Tipología institución.....	510
Gráfico 9.26: Perfil necesidad contenidos contexto de la formación-Tipología institución.....	511
Gráfico 9.27: Perfil presencia contenidos organización de la formación-Tipología institución.....	512
Gráfico 28: : Perfil necesidad contenidos organización de la formación-Tipología institución.....	513
Gráfico 29: Perfil presencia contenidos investigación e innovación-Tipología institución.....	514
Gráfico 9.30: Perfil presencia-necesidad contenidos investigación e innovación-Tipología institución.....	515