

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA
FACULTAT DE CIÈNCIES DE L'EDUCACIÓ
DEPARTAMENT DE PEDAGOGIA APLICADA
PROGRAMA DE DOCTORAT: INNOVACIÓ I SISTEMA
EDUCATIU

**LAS COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE FORMACIÓN
CONTINUA. ANÁLISIS DESDE LOS PROGRAMAS DE
FORMACIÓN DE FORMADORES**

TESIS DOCTORAL

**Realizada por:
Antonio Navío Gámez**

**Co-dirigida por:
Dr. Adalberto Ferrández Arenaz
Dr. José Tejada Fernández**

BELLATERRA, 2001

A Adalberto Ferrández

In memoriam

AGRADECIMIENTOS

Antes que a nadie al Profesor y amigo Pepe Tejada, que pacientemente ha sabido dirigir este trabajo a sabiendas del gran peso emocional que conlleva esta co-dirección.

También a Rosa Maria, que ha sacrificado su tiempo libre en beneficio de mi trabajo y ha comprendido los momentos buenos y no tan buenos que han acompañado todo el proceso.

Al Grupo CIFO y en especial a sus componentes activos (Adalberto, Pepe, Pedro, José María, Carmen y especialmente David), que me han permitido gozar de buenos momentos de investigación y aprendizaje en las diferentes actividades desarrolladas, demostrándome que lo personal y lo profesional no siempre están desvinculados.

Como no, a las instituciones y personas que han participado muy activamente, porque así puede decirse, en esta investigación. Contestando los extensos cuestionarios y atendiendo pacientemente a las entrevistas mantenidas.

A todos ellos, muchas gracias.

0.- ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN GENERAL	1
1.1.- Justificación del estudio	3
1.2.- Objetivos	5
1.3.- Estructura	7

A.- MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL DE REFERENCIA

2.- CARACTERIZACIÓN INICIAL DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	13
2.1.- Introducción	15
2.2.- Delimitación conceptual	17
2.2.1.- Algunas definiciones al término	21
2.2.2.- La confusión terminológica	32
2.3.- Aproximaciones a los estudios de competencia	36
2.3.1.- Aproximaciones generales	37
2.3.2.- Aproximaciones comparativas	44
2.4.- Modelos explicativos de la competencia profesional	47
2.4.1.- El modelo causal de las competencias	48
2.4.2.- El modelo sistémico sobre las competencias	49
2.4.3.- El modelo comprensivo de la competencia profesional	53
2.4.4.- Modelo interpretativo y relacional	56
2.5.- Competencia y otros conceptos relacionados	57
2.5.1.- Competencia y cualificación	59
2.5.2.- Competencias, capacidades, aptitudes y rasgos de personalidad: la consideración de las cualidades o potencial individual	66
2.5.3.- Competencia, cualificación y capacidad: ¿qué posibilidades de interrelación?	68
2.6.- Hacia una síntesis caracterizadora de las competencias	70
3.- LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES	73
3.1.- Introducción	75
3.2.- Conceptualización inicial	77
3.3.- El objeto de evaluación: la especificidad de la competencia profesional	80
3.3.1.- Tipologías de competencias	81
3.3.2.- Lo constitutivo de la competencia en las tipologías	84
3.4.- La finalidad: para qué evaluar las competencias profesionales	88
3.5.- Momentos de evaluación de la competencia profesional	90
3.6.- Modelos de evaluación de la competencia profesional	92
3.6.1.- Los sistemas de certificación y los enfoques y/o modelos adoptados para la evaluación de competencias	94
3.6.2.- Propuestas centradas en contextos específicos	106
3.7.- Instrumentos para la evaluación de la competencia profesional	109
3.8.- Los evaluadores: quién debe evaluar la competencia profesional	120
3.9.- El referente de la evaluación de la competencia profesional	121
3.10.- La toma de decisiones	123
3.11.- A modo de síntesis	134
4.- LA FORMACIÓN CONTINUA	137
4.1.- Introducción	139
4.2.- La formación continua en el marco de la educación permanente	141
4.2.1.- La formación en el contexto de la educación permanente	141
4.2.2.- El concepto y sentido de la educación permanente	143
4.2.3.- Formación continua y educación permanente	150
4.3.- Formación continua, formación profesional y formación ocupacional: posibilidades de interrelación	155
4.4.- Hacia una delimitación del concepto y sentido de la formación continua	163
4.5.- El contexto de desarrollo de la formación continua	173
4.5.1.- La formación continua en España	174
4.5.2.- La formación continua en la empresa	178
4.6.- Características de las acciones de formación continua	192
4.7.- Tendencia, retos y perspectivas de la formación continua	206
4.7.1.- A nivel europeo	207

4.7.2.- A nivel español.....	211
4.7.3.- A modo de síntesis	216
5.- EL FORMADOR DE FORMACIÓN CONTINUA.....	219
5.1.- Introducción.....	221
5.2.- El formador de formación continua como profesional.....	223
5.3.- Figuras profesionales en el contexto de la formación continua	230
5.4.- Roles, funciones y competencias del profesional de la formación continua.....	245
5.4.1.- La aproximación más extendida: las funciones, roles y actividades del formador.....	245
5.4.2.- Una aproximación más alta: las competencias del formador	260
5.4.3.- La influencia del contexto de actuación en la actividad del formador de formación continua	271
5.5.- La formación del formador de formación continua	281
5.5.1.- Los modelos de formación docente y su concreción en la formación de formadores	282
5.5.2.- Algunas propuestas específicas sobre la formación de formadores	292
5.6.- El futuro de la cualificación de los formadores de formación continua.....	296

B.- MARCO APLICADO

6.- DISEÑO Y DESARROLLO DEL ESTUDIO	301
6.1.- Introducción.....	303
6.2.- Variables implicadas en el estudio.....	304
6.2.1.- Variables relacionadas con los programas de formación de formadores.....	304
6.2.2.- Variables relacionadas con las competencias profesionales.....	313
6.3.- Metodología.....	317
6.4.- Muestra	320
6.5.- Instrumentos para la recogida de la información	322
6.5.1.- Los cuestionarios.....	322
6.5.2.- Las entrevistas	327
6.5.3.- Guión para el análisis de los programas de formación de formadores	329
6.6.- Limitaciones y posibilidades de la investigación.....	331
7.- CARACTERIZACIÓN DE LAS MUESTRAS	333
7.1.- Introducción.....	335
7.2.- Variables personales	335
7.3.- Variables formativas	337
7.4.- Variables socio-laborales-contextuales.....	342
7.5.- Síntesis de las muestras.....	344
8.- ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL PROGRAMA	347
8.1.- Introducción.....	349
8.2.- Valoración del programa en función de los agentes	350
8.2.1.- Aspectos generales relacionados con el programa	350
8.2.2.- Diseño del programa	355
8.2.3.- Desarrollo del programa.....	381
8.2.4.- Resultados del programa.....	412
8.3.- Relación de las opiniones emitidas en función de las tipologías institucionales	441
8.3.1.- Aspectos generales relacionados con el programa	441
8.3.2.- Diseño del programa	443
8.3.3.- Desarrollo del programa.....	456
8.3.4.- Resultados del programa	473
9.- ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE FORMADORES.....	487
9.1.- Introducción.....	489
9.2.- Valoración de los contenidos en función de los agentes.....	490
9.2.1.- Contenidos de diseño de la formación.....	490
9.2.2.- Contenidos de desarrollo de la formación	495
9.2.3.- Contenidos de bases psicopedagógicas	501
9.2.4.- Contenidos de contexto de la formación	506
9.2.5.- Contenidos de organización de la formación	513
9.2.6.- Contenidos de investigación e innovación	517

9.3.- Relación de las opiniones emitidas en función de las tipologías institucionales.....	523
9.3.1.- Contenidos de diseño de la formación.....	523
9.3.2.- Contenidos de desarrollo de la formación.....	527
9.3.3.- Contenidos de bases psicopedagógicas.....	531
9.3.4.- Contenidos de contexto de la formación.....	537
9.3.5.- Contenidos de organización de la formación.....	543
9.3.6.- Contenidos de investigación e innovación.....	547
10.- ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES.....	553
10.1.- Introducción.....	555
10.2.- Valoración de las capacidades en función de los agentes.....	555
10.2.1.- Disponibilidad de capacidades.....	555
10.2.2.- Necesidad de las capacidades.....	559
10.3.- Relación de las opiniones emitidas en función de las tipologías institucionales.....	563
10.3.1.- Disponibilidad de las capacidades.....	564
10.3.2.- Necesidad de las capacidades.....	567

C.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

11.- CONCLUSIONES.....	573
11.1.- Introducción.....	575
11.2.- Los condicionantes sociolaborales: la formación continua y el perfil del formador.....	578
11.3.- Los programas de formación de formadores: diseño, desarrollo y resultados.....	580
11.3.1.- Aspectos generales del programa.....	582
11.3.2.- Diseño del programa.....	583
11.3.3.- Desarrollo del programa.....	589
11.3.4.- Resultados del programa.....	595
11.4.- Los conocimientos de los formadores.....	601
11.5.- Las capacidades de los formadores.....	605
11.6.- Las competencias del formador de formación continua en los programas de formación de formadores.....	607
12.- PROPUESTAS.....	609
12.1.- Introducción.....	611
12.2.- La formación del profesional de la formación.....	612
12.2.1.- Estructura modular y crediticia.....	612
12.2.2.- Organización de la formación.....	615
12.3.- La formación del formador eventual.....	617
12.3.1.- Estructura modular y crediticia.....	617
12.3.2.- Organización de la formación.....	619

D.- BIBLIOGRAFÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	623
---------------------------------	-----

E.- ANEXOS

PRESENTACIÓN.....	649
CUESTIONARIOS.....	655
Cuestionario de los Directivos.....	657
Cuestionario de los Formadores.....	681
Cuestionario de los Participantes.....	705

Índice de figuras

1.- Introducción general	
Figura 1.1.: Esquema de trabajo	9
2.- Caracterización inicial de las competencias profesionales	
Figura 2.1.: Diferentes concepciones de la competencia ocupacional (Elström, 1997: 268).....	39
Figura 2.2.: Modelo causal de las competencias (Prieto, 1997: 18).....	49
Figura 2.3.: Modelo dinámico de la competencia (Le Boterf, 1995: 46).....	52
Figura 2.4.: Modelo de competencia profesional (Cheetman y Chivers, 1998: 275).....	55
Figura 2.5.: Mezcla de una competencia profesional (Cheetmen y Chivers, 1998: 270).....	56
Figura 2.6.: Concepción interpretativa y relacional de la competencia (Velde, 1999: 444).....	57
Figura 2.7.: Interrelación entre profesión, requerimientos del puesto de trabajo y cualificación personal (Alex, 1991: 24).....	64
Figura 2.8.: Evolución y desarrollo de capacidades y competencias y logro de cualificación (a partir de Ferrández, 1997a).....	69
Figura 2.9.: Modelo explicativo de la competencia profesional	71
Figura 2.10.: Influencia del contexto general y específico en el desarrollo de la competencia profesional.....	72
3.- La evaluación de las competencias profesionales	
Figura 3.1.: Dimensiones básicas de la evaluación (Tejada, 1997a: 247)	79
Figura 3.2.: Estructura y relación entre los diferentes elementos de una NVQ.....	100
Figura 3.3.: Relación entre los tipos de evidencia y los niveles de cualificación considerados por el NCVQ (Stewart y Hamlin, 1993: 8).....	105
Figura 3.4.: Esquema simplificado de una gestión preventiva de las competencias (Le Boterf, Barzucchetti y Vincent, 1993: 111).....	108
Figura 3.5.: Elementos de una GIRH en torno al modelo de competencias (Hooghiemstra, 1994: 32)	125
Figura 3.6.: Ciclo de desarrollo de competencias (Bergenhengouwen, Horn y Mooijman, 1996: 33)	129
4.- La formación continua	
Figura 4.1.: La formación continua en el marco de la educación permanente.....	154
Figura 4.2.: La Formación Continua en el marco del Sistema Español de Formación Profesional.....	156
Figura 4.3.: Relación entre formación profesional y formación ocupacional (Pont, 1991: 54).....	158
Figura 4.4.: Posibilidades del desarrollo de la formación en la empresa y combinación de acciones implícitas y explícitas (Méhaut y Delcourt, 1995: 98).....	203
Figura 4.5.: Posibilidades para el desarrollo de la formación continua.	205
5.- El formador de formación continua	
Figura 5.1.: Los actores de la formación y su situación de trabajo (adaptada de Donnay, 1990: 5).....	254
Figura 5.2.: Elementos clave de la tarea de los formadores (Leclercq, 1991: 32)	256
Figura 5.3.: Modelo contextual crítico de formación de formadores (Ferrández, 1996b: 217).....	291
6.- Diseño y desarrollo del estudio	
Figura 6.1.: Modelo de planificación de acciones educativas en el ámbito no formal (a partir de Ferrández, 1996c y 1997c).....	305
Figura 6.2.: Principio de multivariedad de estrategias metodológicas (a partir de Ferrández, 1996c y 1997c).....	307
11.- Conclusiones	
Figura 11.1.: Parámetros de la investigación	577
12.- Propuestas	
Figura 12.1.: Articulación de los distintos módulos del programa de formación del profesional de la formación.....	615
Figura 12.2.: Articulación de los distintos módulos del programa de formación del formador eventual	619

Índice de cuadros

2.- Caracterización inicial de las competencias profesionales

Cuadro 2.1.: Aspectos positivos y negativos del enfoque de las competencias (a partir de Belisle y Linard, 1996: 28).....	16
Cuadro 2.2.: Componentes de la competencia profesional en base a los autores citados	27
Cuadro 2.3.: Utilidad de la competencia profesional en base a los autores citados	28
Cuadro 2.4.: Referentes de la competencia profesional en base a los autores citados	29
Cuadro 2.5.: Otros aspectos significativos de la competencia profesional en base a los autores citados.....	30
Cuadro 2.6.: Procedencia geográfica de las distintas definiciones consideradas	31
Cuadro 2.7.: Síntesis de las aproximaciones comparativas en torno a la competencia profesional.	47
Cuadro 2.8.: Comparación de la capacidad, la cualificación y la competencia profesionales (Bunk, 1994: 9)	58
Cuadro 2.9.: Elementos de cualificación (Alex, 1991: 25).	61
Cuadro 2.10.: Cualificaciones y competencias (Colardyn, 1996: 54).....	65

3.- La evaluación de las competencias profesionales

Cuadro 3.1.: Contenidos de las competencias (Bunk, 1994: 10)	82
Cuadro 3.2.: Relaciones entre finalidad y momento evaluativo en base la competencia profesional como objeto (a partir de Tejada, 1997a).....	91
Cuadro 3.3.: Comparación entre evaluación cuantitativa y cualitativa (Tejada, 1997b: 270-271)	93
Cuadro 3.4.: Comparación entre la certificación basada en competencias y la certificación tradicional (a partir de Vargas, 2000).....	95
Cuadro 3.5.: Algunas modalidades de certificación en el contexto europeo (a partir de Merle, 1997, Berton, 1999, Charraud, 2000, Mardones, 2000 y Rueda, 2000).....	97
Cuadro 3.6.: Ventajas y limitaciones de algunos procedimientos para la evaluación de la competencia profesional (a partir de Lysaght y Altschuld, 2000).....	114
Cuadro 3.7.: Características, ventajas e inconvenientes de los principales métodos para el análisis de situaciones de trabajo.....	116
Cuadro 3.8.: Tipología de agentes que pueden intervenir en los procesos de evaluación de la competencia profesional.	120
Cuadro 3.9.: Criterios e indicadores para la evaluación de competencias	123
Cuadro 3.10.: Distinciones entre formación y desarrollo (a partir de Garavan, 1997: 43-44).....	127
Cuadro 3.11.: Métodos y formas sociales de la formación profesional (Bunk, 1994: 12).....	131
Cuadro 3.12.: Objetivos y contenidos de la formación integral (Ott, 1999: 59).....	133

4.- La formación continua

Cuadro 4.1.: El concepto educación permanente y algunas consecuencias (Ferrández, 1997a: 10).....	146
Cuadro 4.2.: Evolución del concepto de educación permanente (a partir de Laberge, 1999).....	147
Cuadro 4.3.: Características de las empresas tradicionales e innovadoras. (a partir de Delcourt, 1998).	182
Cuadro 4.4.: Principales obstáculos a la formación continua por parte de las empresas y de los trabajadores.	186
Cuadro 4.5.: Elementos definitorios de las acciones de formación continua (a partir de Jiménez y Jiménez, 1999).....	194
Cuadro 4.6.: Criterios para considerar el grado de aproximación de la formación a las situaciones de trabajo (a partir de Bouclet y Huguet, 1999)	195
Cuadro 4.7.: Tipos de formación ofrecidas por las empresas en 1993, e índices de participación de los trabajadores en la Unión Europea (Davis, 1998: 78).....	195
Cuadro 4.8.: Tipologías de acciones de formación continua (a partir de Schaafsma, 1997).	196
Cuadro 4.9.: Características pedagógicas de la formación continua en la empresa (Méhaut y Delcourt, 1995: 66).	197
Cuadro 4.10.: Evolución de las acciones de formación continua en la empresa (a partir de Delcourt, 1999).....	199
Cuadro 4.11.: Planteamientos organizativos de la formación en la empresa (Viladot, 2000).....	200
Cuadro 4.12.: Tendencias y contratendencias en materia de formación en la empresa (elaborado a partir de Delcourt y Planas (1998))	210

5.- El formador de formación continua

Cuadro 5.1.: Síntesis de las aportaciones que analizan las figuras profesionales consideradas en el campo de la formación (inicio)	243
Cuadro 5.2.: Funciones de los profesionales de la formación en el contexto específico de la empresa (elaborado a partir de Alonso, 1994)	247
Cuadro 5.3.: Roles del formador (Darling y otros, 1999: 30)	248
Cuadro 5.4.: Dominios de acción y tareas de los responsables de formación (Selka, 2000: 40)	252
Cuadro 5.5.: Dominios de acción para las actividades de dirección y de asesoramiento de la formación (Selka, 2000: 41)	253
Cuadro 5.6.: Los perfiles del formador (Di Bartolomeo, 1999: 28 y ss.)	258
Cuadro 5.7.: Roles y competencias de los profesionales de Recursos Humanos (Parry, 1996: 51)	262
Cuadro 5.8.: Unidades de competencia del formador (a partir de INEM, 1996)	264
Cuadro 5.9.: Listado de capacidades del formador (a partir de INEM, 1996)	265
Cuadro 5.10.: Unidades de competencia del responsable de formación (a partir de INEM, 1996)	266
Cuadro 5.11.: Listado de capacidades del responsable de formación (a partir de INEM, 1996)	266
Cuadro 5.12.: Las competencias profesionales según el Instituto de Empleo y de Formación Profesional (IEFP) (Martins, 1999: 81)	267
Cuadro 5.13.: Perfil de competencias del formador (Dal Miglio y Tramontano, 1999: 72)	269
Cuadro 5.14.: Efectos en los cambios acontecidos en la formación en el papel del formador (a partir de Leclercq, 1991)	273
Cuadro 5.15.: Especificación de las demandas de las empresas al formador (a partir de Hequet, 1995)	274
Cuadro 5.16.: Rol del formador en la empresa (a partir de Orly, 1998: 66)	276
Cuadro 5.17.: Roles tradicionales y nuevos a integrar en el nuevo perfil del formador (a partir de Donders, 1999)	277
Cuadro 5.18.: Consecuencias de las TICs en las competencias del formador (Guir, 1996: 66)	281
Cuadro 5.19.: Características básicas de los paradigmas de investigación didáctica (a partir de Pérez Gómez, 1989; Shulman, 1989 y Tejada, 1997)	283
Cuadro 5.20.: Síntesis de los principales modelos de formación docente (a partir de Ferrández y otros, 2000)	285
Cuadro 5.21.: Usos de los estándares de competencia (Garrick y McDonald, 1992: 18)	297

6.- Diseño y desarrollo del estudio

Cuadro 6.1.: Concreción de indicadores y criterios en relación con las variables relacionadas con los programas de formación de formadores.	310
Cuadro 6.2.: Concreción de indicadores y criterios en relación con las variables relacionadas con las competencias profesionales.	317
Cuadro 6.3.: Instituciones e informantes que responden a los cuestionarios.	321
Cuadro 6.4.: Indicadores del cuestionario según las fuentes de información	326
Cuadro 6.5.: Guión de entrevista utilizado.	329
Cuadro 6.6.: Guión para el análisis de los documentos de los distintos programas de formación de formadores analizados.	331

8.- Análisis de los datos del programa

Cuadro 8.1.: Características de los programas analizados.	350
--	-----

11.- Conclusiones

Cuadro 11.1.: Síntesis de las valoraciones del programa de formación de formadores.	581
Cuadro 11.2.: Puntos fuertes y puntos débiles en el diseño de los programas.	584
Cuadro 11.3.: Síntesis de las valoraciones de los aspectos generales del programa y del diseño del mismo.	585
Cuadro 11.4.: Puntos fuertes y puntos débiles en el desarrollo de los programas.	590
Cuadro 11.5.: Síntesis de las valoraciones del desarrollo de los programas.	591
Cuadro 11.6.: Puntos fuertes y puntos débiles en los resultados de los programas.	596
Cuadro 11.7.: Síntesis de las valoraciones de los resultados de los programas	597
Cuadro 11.8.: Síntesis de las valoraciones de los contenidos de formación de formadores.	602
Cuadro 11.9.: Comparación de las capacidades menos disponibles y menos necesarias.	606

12.- Propuestas

Cuadro 12.1.: Concreción de créditos fundamentales y optativos en la formación del profesional de la formación.	614
--	-----

Cuadro 12.2.: Concreción de créditos fundamentales y optativos en la formación del formador eventual 618

Índice de tablas

7.- Caracterización de las muestras

Tabla 7.1.: Edad media de los encuestados 335
Tabla 7.2.: Experiencia docente de los encuestados 340
Tabla 7.3.: Experiencia de los encuestados en cargos de gestión 340

8.- Análisis de los datos del programa

Tabla 8.1.: Opiniones de los directivos respecto a las razones que motivan a los participantes a formarse 351
Tabla 8.2.: Opiniones de los formadores respecto a las razones que motivan a los participantes a formarse 352
Tabla 8.3.: Opiniones de los participantes respecto a las razones que les motivan a formarse 353
Tabla 8.4.: Consideración del contexto en el diseño de los programas de formación profesional y ocupacional 355
Tabla 8.5.: Consideración de las necesidades formativas en el programa 358
Tabla 8.6.: La exigencia curricular de la consideración del grupo en el diseño del programa 359
Tabla 8.7.: Características de los objetivos en el programa 360
Tabla 8.8.: Criterios utilizados en la selección de los contenidos 362
Tabla 8.9.: Agrupación de los contenidos del programa 364
Tabla 8.10.: Otras tipologías de contenidos presentes en los programas 365
Tabla 8.11.: Modalidades de secuenciación de los contenidos del programa 366
Tabla 8.12.: Valoración de los criterios utilizados en la selección de la estrategia metodológica 368
Tabla 8.13.: Referentes considerados en la programación de la estrategia metodológica 369
Tabla 8.14.: Debate interno y externo sobre las estrategias programadas 370
Tabla 8.15.: Especificación de los recursos didácticos en el programa 372
Tabla 8.16.: Especificación de las actividades a realizar en el programa 373
Tabla 8.17.: Programación de la orientación vocacional 374
Tabla 8.18.: Bases y fundamentos del programa 375
Tabla 8.19.: Cambios en la programación por parte del formador de formadores 377
Tabla 8.20.: Especificación de las características de la evaluación en el programa 378
Tabla 8.21.: Contrastación de la programación con la realidad 379
Tabla 8.22.: Selección de los participantes en el programa 380
Tabla 8.23.: Aspectos generales sobre el desarrollo del programa 381
Tabla 8.24.: Cambios en el programa derivados del desarrollo del mismo 382
Tabla 8.25.: Tratamiento y aprendizaje de los contenidos del programa 383
Tabla 8.26.: Referentes que rigen el tratamiento y aprendizaje de los contenidos del programa 385
Tabla 8.27.: Desarrollo de los contenidos programados 386
Tabla 8.28.: Intencionalidad docente en el desarrollo del programa 387
Tabla 8.29.: Aspectos complementarios de la intencionalidad docente 389
Tabla 8.30.: Desarrollo del principio de multivariación de estrategias metodológicas 391
Tabla 8.31.: Interacción actividad docente y discente en el desarrollo del programa 393
Tabla 8.32.: Opiniones de los participantes sobre la actividad del formador 394
Tabla 8.33.: Características de las acciones de los formadores 395
Tabla 8.34.: La acción de formador durante en proceso de enseñanza-aprendizaje 397
Tabla 8.35.: Caracterización de las estrategias de aprendizaje en el desarrollo del programa 398
Tabla 8.36.: Participación del participante en el proceso de enseñanza-aprendizaje 399
Tabla 8.37.: Desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje 400
Tabla 8.38.: Referencias utilizadas por los formadores en el desarrollo de las actividades 401
Tabla 8.39.: Medios y recursos utilizados por el formador 403
Tabla 8.40.: Características de los medios y recursos utilizados por el formador 404
Tabla 8.41.: Distribución de los espacios en los que se desarrolla el programa 405
Tabla 8.42.: Características de los espacios en los que se desarrolla el programa 406
Tabla 8.43.: Análisis del logro de los objetivos 407
Tabla 8.44.: Conocimiento del logro de objetivos 408
Tabla 8.45.: Informaciones a los participantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje 409

Tabla 8.46.: Revisión de los apuntes de los participantes.....	409
Tabla 8.47.: Desarrollo de acciones de tutoría.....	410
Tabla 8.48.: Acciones del formador en los momentos de desmotivación del participante.....	412
Tabla 8.49.: Opiniones sobre los conocimientos relacionados con la evaluación.....	413
Tabla 8.50.: Opiniones sobre la evaluación en el programa de formación de formadores.....	414
Tabla 8.51.: Puntos de referencia a considerar por el formador en la evaluación.....	416
Tabla 8.52.: Criterios de evaluación que debería utilizar un formador.....	417
Tabla 8.53.: Aspectos a considerar en la evaluación del rendimiento del participante.....	419
Tabla 8.54.: Importancia de las distintas finalidades de la evaluación.....	420
Tabla 8.55.: Utilidad de la evaluación diagnóstica para el formador.....	421
Tabla 8.56.: Peso de la evaluación sumativa y toma de decisiones.....	422
Tabla 8.57.: Responsables de la evaluación del programa.....	424
Tabla 8.58.: Responsables de las decisiones derivadas de la evaluación.....	426
Tabla 8.59.: Protagonismo del centro en la evaluación.....	427
Tabla 8.60.: Orientaciones de la institución para la evaluación.....	428
Tabla 8.61.: Instrumentos de evaluación utilizados.....	430
Tabla 8.62.: Experiencia sobre las pruebas evaluadoras.....	431
Tabla 8.63.: Opiniones sobre la certificación de competencias profesionales mediante la evaluación.....	433
Tabla 8.64.: Utilidad de la evaluación para la certificación de las competencias profesionales.....	434
Tabla 8.65.: Características de la evaluación enfocada a la certificación de competencias profesionales.....	435
Tabla 8.66.: Contenido de la evaluación enfocada a la certificación.....	437
Tabla 8.67.: Notificación de la evaluación.....	438
Tabla 8.68.: Resultados del programa.....	440
Tabla 8.69.: Opiniones de los representantes de las instituciones universitarias respecto a las razones que motivan a los participantes a formarse.....	442
Tabla 8.70.: Opiniones de los representantes de las instituciones privadas respecto a las razones que motivan a los participantes a formarse.....	443
Tabla 8.71.: Análisis de las necesidades según tipología institucional.....	444
Tabla 8.72.: Análisis de la consideración del grupo en el diseño del programa según tipología institucional.....	445
Tabla 8.73.: Análisis de los objetivos del programa según tipología institucional.....	446
Tabla 8.74.: Análisis de las agrupaciones de contenidos según tipología institucional.....	447
Tabla 8.75.: Análisis de las tipologías de contenidos según tipología institucional.....	448
Tabla 8.76.: Análisis de las modalidades de secuenciación de los contenidos según tipología institucional.....	449
Tabla 8.77.: Análisis de los referentes de la programación de la estrategia metodológica según tipología institucional.....	450
Tabla 8.78.: Análisis de la especificación de las actividades programadas según tipología institucional.....	451
Tabla 8.79.: Análisis de la programación de la orientación vocacional según tipología institucional.....	452
Tabla 8.80.: Análisis de las bases y fundamentos de los programas según tipología institucional.....	453
Tabla 8.81.: Análisis de la contrastación de la programación según tipología institucional.....	454
Tabla 8.82.: Análisis de la selección de los participantes según tipología institucional.....	455
Tabla 8.83.: Análisis del tratamiento y aprendizaje de los contenidos según tipología institucional.....	456
Tabla 8.84.: Análisis de los referentes que rigen el tratamiento y aprendizaje de los contenidos según tipología institucional.....	457
Tabla 8.85.: Análisis del desarrollo de los contenidos programados según tipología institucional.....	458
Tabla 8.86.: Análisis de la intencionalidad docente según tipología institucional.....	459
Tabla 8.87.: Análisis de los aspectos complementarios de la intencionalidad docente según tipología institucional.....	460
Tabla 8.88.: Análisis del desarrollo del principio de multivariedad de estrategias metodológicas según tipología institucional.....	461
Tabla 8.89.: Análisis de la interacción actividad docente y discente según tipología institucional.....	462
Tabla 8.90.: Análisis de las opiniones de los participantes sobre la actividad del formador según tipología institucional.....	463

Tabla 8.91.: Análisis de la acción del formador según tipología institucional.....	464
Tabla 8.92.: Análisis de la caracterización de las estrategias de aprendizaje según tipología institucional.....	465
Tabla 8.93.: Análisis de la participación del participante según tipología institucional.....	466
Tabla 8.94.: Análisis de las referencias utilizadas por los formadores según tipología institucional.....	467
Tabla 8.95.: Análisis de los medios y recursos utilizados por el formador según tipología institucional.....	468
Tabla 8.96.: Análisis de las características de los espacios según tipología institucional.....	469
Tabla 8.97.: Análisis del conocimiento del logro de los objetivos según tipología institucional.....	470
Tabla 8.98.: Análisis de la revisión de los apuntes de los participantes según tipología institucional.....	471
Tabla 8.99.: Análisis del desarrollo de acciones de tutoría según tipología institucional.....	472
Tabla 8.100.: Análisis de las opiniones sobre los conocimientos relacionados con la evaluación según tipología institucional.....	474
Tabla 8.101.: Análisis de los criterios de evaluación que debería utilizar un formador según tipología institucional.....	475
Tabla 8.102.: Análisis de la evaluación del rendimiento del participante según tipología institucional.....	476
Tabla 8.103.: Análisis de la importancia de las distintas finalidades de la evaluación según tipología institucional.....	477
Tabla 8.104.: Análisis de la utilidad de la evaluación diagnóstica para el formador según tipologías institucional.....	478
Tabla 8.105.: Análisis de la responsabilidad de la evaluación del programa según tipología institucional.....	479
Tabla 8.106.: Análisis del protagonismo del centro en la evaluación según tipología institucional.....	480
Tabla 8.107.: Análisis de los instrumentos de evaluación utilizados en el programa según tipología institucional.....	481
Tabla 8.108.: Análisis de la experiencia sobre las pruebas evaluadoras según tipología institucional.....	482
Tabla 8.109.: Análisis de las opiniones sobre la certificación de competencias profesionales mediante la evaluación según tipología institucional.....	483
Tabla 8.110.: Análisis de la utilidad de la evaluación diagnóstica para la certificación de las competencias profesionales según tipología institucional.....	484
Tabla 8.111.: Análisis del contenido de la evaluación enfocada a la certificación según tipología institucional.....	485
Tabla 8.112.: Análisis de los resultados del programa de formación de formadores según tipología institucional.....	486
9.- Análisis de los contenidos de los programas de formación de formadores	
Tabla 9.1.: Presencia de los contenidos de diseño de la formación.....	491
Tabla 9.2.: Necesidad de los contenidos de diseño de la formación.....	493
Tabla 9.3.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de diseño de la formación.....	494
Tabla 9.4.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de diseño de la formación.....	495
Tabla 9.5.: Presencia de los contenidos de desarrollo de la formación.....	497
Tabla 9.6.: Necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación.....	498
Tabla 9.7.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de desarrollo de la formación.....	500
Tabla 9.8.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de desarrollo de la formación.....	501
Tabla 9.9.: Presencia de los contenidos de bases psicopedagógicas.....	502
Tabla 9.10.: Necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas.....	504
Tabla 9.11.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de bases psicopedagógicas.....	505
Tabla 9.12.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de bases psicopedagógicas.....	506
Tabla 9.13.: Presencia de los contenidos de contexto de la formación.....	508
Tabla 9.14.: Necesidad de los contenidos de contexto de la formación.....	509

Tabla 9.15.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de contexto de la formación.	511
Tabla 9.16.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de contexto de la formación.	512
Tabla 9.17.: Presencia de los contenidos de organización de la formación.	514
Tabla 9.18.: Necesidad de los contenidos de organización de la formación.	515
Tabla 9.19.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de organización de la formación.	516
Tabla 9.20.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de organización de la formación.	517
Tabla 9.21.: Presencia de los contenidos de investigación e innovación.	519
Tabla 9.22.: Necesidad de los contenidos de investigación e innovación.	520
Tabla 9.23.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de investigación e innovación.	521
Tabla 9.24.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de investigación e innovación.	522
Tabla 9.25.: Comparación de la presencia de los contenidos de diseño de la formación.	524
Tabla 9.26.: Comparación de la necesidad de los contenidos de diseño de la formación.	525
Tabla 9.27.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de diseño de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	526
Tabla 9.28.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de diseño de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	527
Tabla 9.29.: Comparación de la presencia de los contenidos de desarrollo de la formación.	528
Tabla 9.30.: Comparación de la necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación.	529
Tabla 9.31.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	530
Tabla 9.32.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	531
Tabla 9.33.: Comparación de la presencia de los contenidos de bases psicopedagógicas.	532
Tabla 9.34.: Comparación de la necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas.	533
Tabla 9.35.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas en los programas organizados por instituciones universitarias.	534
Tabla 9.36.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas en los programas organizados por instituciones privadas.	536
Tabla 9.37.: Comparación de la presencia de los contenidos de contexto de la formación.	538
Tabla 9.38.: Comparación de la necesidad de los contenidos de contexto de la formación.	540
Tabla 9.39.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de contexto de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	541
Tabla 9.40.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de contexto de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	542
Tabla 9.41.: Comparación de la presencia de los contenidos de organización de la formación.	543
Tabla 9.42.: Comparación de la necesidad de los contenidos de organización de la formación.	544
Tabla 9.43.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de organización de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	545
Tabla 9.44.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de organización de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	546
Tabla 9.45.: Comparación de la presencia de los contenidos de investigación e innovación.	548
Tabla 9.46.: Comparación de la necesidad de los contenidos de investigación e innovación.	549
Tabla 9.47.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de investigación e innovación en los programas organizados por instituciones universitarias.	550
Tabla 9.48.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de investigación e innovación en los programas organizados por instituciones privadas.	551
10.- Análisis de las capacidades	
Tabla 10.1.: Autovaloración de las capacidades disponibles por los agentes encuestados.	556
Tabla 10.2.: Valoración de la necesidad de las capacidades por los agentes encuestados.	560
Tabla 10.3.: Autovaloración de las capacidades disponibles de acuerdo a los encuestados en las diferentes tipologías institucionales presentes en el estudio.	564

Tabla 10.4.: Necesidad de las capacidades de acuerdo a los encuestados en las diferentes tipologías institucionales presentes en el estudio.....	568
--	-----

Índice de gráficas

7.- Caracterización de las muestras

Grafica 7.1.: Distribución por género	335
Grafica 7.2.: Distribución por cargas familiares	336
Grafica 7.3.: Experiencia vital de los encuestados.....	336
Grafica 7.4.: Localidad de residencia.....	337
Grafica 7.5.: Titulación máxima	338
Grafica 7.6.: Experiencia docente de los encuestados	340
Grafica 7.7.: Experiencia total en cargos de gestión	341
Grafica 7.8.: Experiencia investigadora	341
Grafica 7.9.: Pertenencia a grupos de trabajo	342
Grafica 7.10.: Tipología de instituciones y titularidad.....	343
Grafica 7.11.: Actividades de tiempo libre	343
Grafica 7.12.: Pertenencia a colectivos profesionales.....	344

8.- Análisis de los datos del programa

Gráfica 8.1.: Consideración del contexto en el diseño de los programas de formación profesional y ocupacional.....	356
Gráfica 8.2.: Consideración de las necesidades formativas en el programa.	358
Gráfica 8.3.: La exigencia curricular de la consideración del grupo en el diseño del programa.....	359
Gráfica 8.4.: Características de los objetivos en el programa.	361
Gráfica 8.5.: Criterios utilizados en la selección de los contenidos.	363
Gráfica 8.6.: Agrupación de los contenidos del programa.	364
Gráfica 8.7.: Otras tipologías de contenidos presentes en los programas.	365
Gráfica 8.8.: Modalidades de secuenciación de los contenidos del programa.	367
Gráfica 8.9.: Valoración de los criterios utilizados en la selección de la estrategia metodológica.	368
Gráfica 8.10.: Referentes considerados en la programación de la estrategia metodológica.	369
Gráfica 8.11.: Debate interno y externo sobre las estrategias programadas.....	371
Gráfica 8.12.: Especificación de los recursos didácticos en el programa.	372
Gráfica 8.13.: Especificación de las actividades a realizar en el programa.	374
Gráfica 8.14.: Programación de la orientación vocacional.	375
Gráfica 8.15.: Bases y fundamentos del programa.....	376
Gráfica 8.16.: Cambios en la programación por parte del formador de formadores.	377
Gráfica 8.17.: Especificación de las características de la evaluación en el programa.	378
Gráfica 8.18.: Contrastación de la programación con la realidad.	379
Gráfica 8.19.: Selección de los participantes en el programa.	380
Gráfica 8.20.: Aspectos generales sobre el desarrollo del programa.	381
Gráfica 8.21.: Cambios en el programa derivados del desarrollo del mismo.....	382
Gráfica 8.22.: Tratamiento y aprendizaje de los contenidos del programa.....	384
Gráfica 8.23.: Referentes que rigen el tratamiento y aprendizaje de los contenidos del programa.....	385
Gráfica 8.24.: Desarrollo de los contenidos programados.	386
Gráfica 8.25.: Intencionalidad docente en el desarrollo del programa.....	387
Gráfica 8.26.: Aspectos complementarios de la intencionalidad docente.	389
Gráfica 8.27.: Desarrollo del principio de multivariedad de estrategias metodológicas.....	391
Gráfica 8.28.: Interacción actividad docente y discente en el desarrollo del programa.	393
Gráfica 8.29.: Opiniones de los participantes sobre la actividad del formador.....	394
Gráfica 8.30.: Características de las acciones de los formadores.....	396
Gráfica 8.31.: La acción de formador durante en proceso de enseñanza-aprendizaje.	397
Gráfica 8.32.: Caracterización de las estrategias de aprendizaje en el desarrollo del programa.	398
Gráfica 8.33.: Participación del participante en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	400
Gráfica 8.34.: Desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje.....	401
Gráfica 8.35.: Referencias utilizadas por los formadores en el desarrollo de las actividades.....	402
Gráfica 8.36.: Medios y recursos utilizados por el formador.....	403
Gráfica 8.37.: Características de los medios y recursos utilizados por el formador.....	404
Gráfica 8.38.: Distribución de los espacios en los que se desarrolla el programa.	405

Gráfica 8.39.: Características de los espacios en los que se desarrolla el programa.....	406
Gráfica 8.40.: Análisis del logro de los objetivos.....	407
Gráfica 8.41.: Conocimiento del logro de objetivos.....	408
Gráfica 8.42.: Informaciones a los participantes sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje.....	409
Gráfica 8.43.: Revisión de los apuntes de los participantes.....	410
Gráfica 8.44.: Desarrollo de acciones de tutoría.....	411
Gráfica 8.45.: Acciones del formador en los momentos de desmotivación del participante.....	412
Gráfica 8.46.: Opiniones sobre los conocimientos relacionados con la evaluación.....	414
Gráfica 8.47.: Opiniones sobre la evaluación en el programa de formación de formadores.....	415
Gráfica 8.48.: Puntos de referencia a considerar por el formador en la evaluación.....	416
Gráfica 8.49.: Criterios de evaluación que debería utilizar un formador.....	418
Gráfica 8.50.: Aspectos a considerar en la evaluación del rendimiento del participante.....	419
Gráfica 8.51.: Importancia de las distintas finalidades de la evaluación.....	421
Gráfica 8.52.: Utilidad de la evaluación diagnóstica para el formador.....	422
Gráfica 8.53.: Peso de la evaluación sumativa y toma de decisiones.....	423
Gráfica 8.54.: Responsables de la evaluación del programa.....	424
Gráfica 8.55.: Responsables de las decisiones derivadas de la evaluación.....	426
Gráfica 8.56.: Protagonismo del centro en la evaluación.....	427
Gráfica 8.57.: Orientaciones de la institución para la evaluación.....	428
Gráfica 8.58.: Instrumentos de evaluación utilizados.....	430
Gráfica 8.59.: Experiencia sobre las pruebas evaluadoras.....	431
Gráfica 8.60.: Opiniones sobre la certificación de competencias profesionales mediante la evaluación.....	433
Gráfica 8.61.: Utilidad de la evaluación para la certificación de las competencias profesionales.....	434
Gráfica 8.62.: Características de la evaluación enfocada a la certificación de competencias profesionales.....	436
Gráfica 8.63.: Contenido de la evaluación enfocada a la certificación.....	437
Gráfica 8.64.: Notificación de la evaluación.....	438
Gráfica 8.65.: Resultados del programa.....	440
Gráfica 8.66.: Análisis de las necesidades según tipología institucional.....	444
Gráfica 8.67.: Análisis de la consideración del grupo en el diseño del programa según tipología institucional.....	445
Gráfica 8.68.: Análisis de los objetivos del programa según tipología institucional.....	446
Gráfica 8.69.: Análisis de las agrupaciones de contenidos según tipología institucional.....	447
Gráfica 8.70.: Análisis de las tipologías de contenidos según tipología institucional.....	448
Gráfica 8.71.: Análisis de las modalidades de secuenciación de los contenidos según tipología institucional.....	449
Gráfica 8.72.: Análisis de los referentes de la programación de la estrategia metodológica según tipología institucional.....	450
Gráfica 8.73.: Análisis de la especificación de las actividades programadas según tipología institucional.....	451
Gráfica 8.74.: Análisis de la programación de la orientación vocacional según tipología institucional.....	452
Gráfica 8.75.: Análisis de las bases y fundamentos de los programas según tipología institucional.....	453
Gráfica 8.76.: Análisis de la contrastación de la programación según tipología institucional.....	454
Gráfica 8.77.: Análisis de la selección de los participantes según tipología institucional.....	456
Gráfica 8.78.: Análisis del tratamiento y aprendizaje de los contenidos según tipología institucional.....	457
Gráfica 8.79.: Análisis de los referentes que rigen el tratamiento y aprendizaje de los contenidos según tipología institucional.....	458
Gráfica 8.80.: Análisis del desarrollo de los contenidos programados según tipología institucional.....	459
Gráfica 8.81.: Análisis de la intencionalidad docente según tipología institucional.....	460
Gráfica 8.82.: Análisis de los aspectos complementarios de la intencionalidad docente según tipología institucional.....	461
Gráfica 8.83.: Análisis del desarrollo del principio de multivariada de estrategias metodológicas según tipología institucional.....	462
Gráfica 8.84.: Análisis de la interacción actividad docente y discente según tipología institucional.....	463

Gráfica 8.85.: Análisis de las opiniones de los participantes sobre la actividad del formador según tipología institucional.....	464
Gráfica 8.86.: Análisis de la acción del formador según tipología institucional.....	465
Gráfica 8.87.: Análisis de la caracterización de las estrategias de aprendizaje según tipología institucional.....	466
Gráfica 8.88.: Análisis de la participación del participante según tipología institucional.....	467
Gráfica 8.89.: Análisis de las referencias utilizadas por los formadores según tipología institucional.....	468
Gráfica 8.90.: Análisis de los medios y recursos utilizados por el formador según tipología institucional.....	469
Gráfica 8.91.: Análisis de las características de los espacios según tipología institucional.....	470
Gráfica 8.92.: Análisis del conocimiento del logro de los objetivos según tipología institucional.....	471
Gráfica 8.93.: Análisis de la revisión de los apuntes de los participantes según tipología institucional.....	472
Gráfica 8.94.: Análisis del desarrollo de acciones de tutoría según tipología institucional.....	473
Gráfica 8.95.: Análisis de las opiniones sobre los conocimientos relacionados con la evaluación según tipología institucional.....	474
Gráfica 8.96.: Análisis de los criterios de evaluación que debería utilizar un formador según tipología institucional.....	475
Gráfica 8.97.: Análisis de la evaluación del rendimiento del participante según tipología institucional.....	476
Gráfica 8.98.: Análisis de la importancia de las distintas finalidades de la evaluación según tipología institucional.....	477
Gráfica 8.99.: Análisis de la utilidad de la evaluación diagnóstica para el formador según tipologías institucional.....	478
Gráfica 8.100.: Análisis de la responsabilidad de la evaluación del programa según tipología institucional.....	479
Gráfica 8.101.: Análisis del protagonismo del centro en la evaluación según tipología institucional.....	480
Gráfica 8.102.: Análisis de los instrumentos de evaluación utilizados en el programa según tipología institucional.....	481
Gráfica 8.103.: Análisis de la experiencia sobre las pruebas evaluadoras según tipología institucional.....	482
Gráfica 8.104.: Análisis de las opiniones sobre la certificación de competencias profesionales mediante la evaluación según tipología institucional.....	483
Gráfica 8.105.: Análisis de la utilidad de la evaluación diagnóstica para la certificación de las competencias profesionales según tipología institucional.....	484
Gráfica 8.106.: Análisis del contenido de la evaluación enfocada a la certificación según tipología institucional.....	485
Gráfica 8.107.: Análisis de los resultados del programa de formación de formadores según tipología institucional.....	486
9.- Análisis de los contenidos de los programas de formación de formadores	
Gráfica 9.1.: Presencia de los contenidos de diseño de la formación.....	492
Gráfica 9.2.: Necesidad de los contenidos de diseño de la formación.....	493
Gráfica 9.3.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de diseño de la formación.....	494
Gráfica 9.4.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de diseño de la formación.....	495
Gráfica 9.5.: Presencia de los contenidos de desarrollo de la formación.....	497
Gráfica 9.6.: Necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación.....	499
Gráfica 9.7.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de desarrollo de la formación.....	500
Gráfica 9.8.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de desarrollo de la formación.....	501
Gráfica 9.9.: Presencia de los contenidos de bases psicopedagógicas.....	503
Gráfica 9.10.: Necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas.....	504
Gráfica 9.11.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de bases psicopedagógicas.....	505

Gráfica 9.12.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de bases psicopedagógicas.	506
Gráfica 9.13.: Presencia de los contenidos de contexto de la formación.	508
Gráfica 9.14.: Necesidad de los contenidos de contexto de la formación.	510
Gráfica 9.15.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de contexto de la formación.	511
Gráfica 9.16.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de contexto de la formación.	512
Gráfica 9.17.: Presencia de los contenidos de organización de la formación.	514
Gráfica 9.18.: Necesidad de los contenidos de organización de la formación.	515
Gráfica 9.19.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de organización de la formación.	516
Gráfica 9.20.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de organización de la formación.	517
Gráfica 9.21.: Presencia de los contenidos de investigación e innovación.	519
Gráfica 9.22.: Necesidad de los contenidos de investigación e innovación.	520
Gráfica 9.23.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de investigación e innovación.	521
Gráfica 9.24.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de investigación e innovación.	522
Gráfica 9.25.: Comparación de la presencia de los contenidos de diseño de la formación.	524
Gráfica 9.26.: Comparación de la necesidad de los contenidos de diseño de la formación.	525
Gráfica 9.27.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de diseño de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	526
Gráfica 9.28.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de diseño de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	527
Gráfica 9.29.: Comparación de la presencia de los contenidos de desarrollo de la formación.	528
Gráfica 9.30.: Comparación de la necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación.	529
Gráfica 9.31.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	530
Gráfica 9.32.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	531
Gráfica 9.33.: Comparación de la presencia de los contenidos de bases psicopedagógicas.	532
Gráfica 9.34.: Comparación de la necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas.	534
Gráfica 9.35.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas en los programas organizados por instituciones universitarias.	535
Gráfica 9.36.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas en los programas organizados por instituciones privadas.	536
Gráfica 9.37.: Comparación de la presencia de los contenidos de contexto de la formación.	538
Gráfica 9.38.: Comparación de la necesidad de los contenidos de contexto de la formación.	540
Gráfica 9.39.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de contexto de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	542
Gráfica 9.40.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de contexto de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	543
Gráfica 9.41.: Comparación de la presencia de los contenidos de organización de la formación.	544
Gráfica 9.42.: Comparación de la necesidad de los contenidos de organización de la formación.	545
Gráfica 9.43.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de organización de la formación en los programas organizados por instituciones universitarias.	546
Gráfica 9.44.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de organización de la formación en los programas organizados por instituciones privadas.	547
Gráfica 9.45.: Comparación de la presencia de los contenidos de investigación e innovación.	548
Gráfica 9.46.: Comparación de la necesidad de los contenidos de investigación e innovación.	549
Gráfica 9.47.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de investigación e innovación en los programas organizados por instituciones universitarias.	550
Gráfica 9.48.: Diferencias entre presencia y necesidad de los contenidos de investigación e innovación en los programas organizados por instituciones privadas.	551

10.- Análisis de las capacidades

Grafica 10.1.: Autovaloración de las capacidades disponibles por los agentes encuestados.....	557
Grafica 10.2.: Valoración de la necesidad de las capacidades por los agentes encuestados.....	561
Grafica 10.3.: Autovaloración de las capacidades disponibles de acuerdo a los encuestados en las diferentes tipologías institucionales presentes en el estudio.....	565
Grafica 10.4.: Necesidad de las capacidades de acuerdo a los encuestados en las diferentes tipologías institucionales presentes en el estudio.....	569

1.- INTRODUCCIÓN GENERAL

1.1.- Justificación del estudio

El auge existente en la literatura y en las experiencias sobre formación profesional y ocupacional repara en un ámbito concreto: el de la formación continua. Sin duda, el impulso de este tipo de formación, más por prácticas que por análisis teóricos y reflexiones, es incuestionable en el contexto pedagógico¹. Por ello, y con el fin de aportar elementos de reflexión, se justifican investigaciones de diversa índole cuyo fin, teórico y/o práctico, permitan conocer mejor el quehacer formativo y, al tiempo, mejorar las prácticas.

De los múltiples aspectos que pueden ser sometidos a investigación en el campo apuntado, uno toma, a nuestro entender, especial relevancia desde la perspectiva pedagógica: el de los agentes de la formación y, de manera específica, las competencias profesionales de los formadores.

Con lo dicho, dos ejes se entrecruzan: por una parte, el de la formación continua; por otra, el de la figura profesional del formador. Ambos ejes enlazados, como apunta Jiménez (1996b), están presentes en las actuales preocupaciones pedagógicas:

“La formación continua y el papel de los formadores se proyectan como concepto y figura de porvenir creciente.” (Jiménez, 1996b: 14)

En la Unión Europea, así como en nuestro contexto más próximo, existe un interés creciente, desde principios de los años 90, por la figura del formador, por la formación del mismo y por las competencias profesionales:

“Desde 1993, fecha de la propuesta de reestructuración de los programas europeos en el marco de las nuevas competencias surgidas del tratado de Maastricht, la competencia de los actores de formación ha sido progresivamente reconocida como un elemento decisivo de la calidad de los sistemas de formación. En este sentido, la formación de formadores es uno de los ejes prioritarios de los programas comunitarios (CEDEFOP, 1999: 35).

“La formación de formadores es la base de todo el sistema de formación profesional inicial y continua. La puesta al día de sus competencias contribuye de manera directa al aumento de la calidad en la enseñanza. Para ello, hay que revalorizar su estatus, que queda muy disminuido, especialmente en la formación continua. (Agudo, 1999: 170).

¹ También desde la sociología, la economía, la psicología y otras disciplinas se analiza el fenómeno de la formación. No obstante, creemos que el análisis pedagógico es más pertinente por ser la formación una concreción de la educación. Esta última es el objeto de estudio de la pedagogía.

Además de la justificación problemática y contextual a que hemos hecho referencia, la investigación que se plantea nace de una serie de experiencias y preocupaciones profesionales y personales que enlazan la formación continua con los profesionales encargados de la misma.

La participación en diversas investigaciones subvencionadas por fondos europeos² y la pertenencia al Grupo de Investigación CIFO de la Universidad Autónoma de Barcelona, nos han permitido relacionar lo concreto de la formación continua con lo específico del profesional de la formación en dicho ámbito.

Los citados proyectos europeos nos han permitido trabajar y constatar la necesidad de la formación continua en la empresa, en función de sus necesidades reales, sentidas y potenciales. El estudio de casos concretos y las propuestas relacionadas con la formación en estos ámbitos, así nos lo han manifestado (Navío, 1998 y 1999; Berger y Navío, 1999).

Los recientes trabajos realizados por el Grupo CIFO (Ferrández y otros, 1998 y 2000), así como los que en la actualidad se están llevando a cabo³, nos han permitido profundizar en el análisis de la profesionalidad del formador: perfil, formación, certificación, competencias, etc.

Así, desde ambas fuentes experienciales y de investigación surge este trabajo.

Con lo dicho, nuestra tarea en este trabajo repara en la especificidad de un tipo de formación profesional y ocupacional que recibe el nombre genérico de formación continua. Asimismo, en un profesional de la formación que desarrolla su actividad en el contexto de la formación continua, movilizándolo un conjunto de competencias genéricas en el campo de la formación y específicas en el contexto de la formación continua.

La investigación que se propone, plantea diversos problemas que afectan a cuestiones conceptuales, metodológicas y operativas. Por ello, en la revisión de los referentes teórico y contextual haremos hincapié en la conceptualización de las competencias y en la evaluación de las mismas desde el punto de vista conceptual,

² Nos referimos a tres proyectos europeos. En el marco del Programa LEONARDO, el que estudió la previsión de las evoluciones de las cualificaciones en los sectores electrónico, metalúrgico y textil en cuatro regiones europeas. En el marco del programa LEONARDO, los proyectos que se centraron en las cualificaciones de los profesionales del sector metalúrgico y del sector de la reparación de automóviles.

³ La investigación que en la actualidad está llevando a cabo el Grupo CIFO tiene como finalidad buscar los elementos básicos que intervienen en los procesos de certificación de la figura profesional del formador. Ello supone reparar en las competencias del profesional, en el proceso de certificación, en el proceso de formación, etc.

metodológico y operativo. Además, consideraremos conceptualmente la formación continua y los formadores que intervienen en dicho campo educativo.

Las problemáticas apuntadas afectan al diseño de la investigación. Así, es preciso delimitar qué es lo que pretendemos lograr y aportar con este trabajo. Inicialmente, podemos apuntar que nuestra pretensión no es la de elaborar un listado de competencias profesionales específicas del formador de formación continua⁴. Lo que pretendemos es verificar hasta qué punto las competencias profesionales de los formadores están presentes en los programas de formación de formadores que se desarrollan. Ello supone, como veremos, atender a aquellos programas que se dirigen de manera más o menos específica a los formadores de formación continua. Para ello, desde el modelo contextual-crítico (Ferrández, 1989 y 1996b; Ferrández y Tejada, 1998 y Ferrández y otros, 2000) tomado como referente, podremos indagar hasta qué punto la formación de los formadores abarca las competencias específicas de los formadores de formación continua. No obstante, aunque consideremos que los programas de formación de formadores nos aportan información sobre las competencias profesionales, no es nuestra pretensión la de evaluar los programas con lo que ello supone (diseño, desarrollo, resultados e impacto de los mismos). Únicamente pretendemos en este trabajo indagar en las competencias que se “ponen sobre la mesa” en los procesos de formación de formadores.

La búsqueda de la triangulación de instrumentos y de fuentes de información nos lleva a considerar, además, lo que los formadores hacen en su contexto profesional. Para ello, deberemos contar con las aportaciones de formadores, expertos en formación continua y en formación de formadores y representantes de los agentes sociales. A todos ellos les plantearemos las competencias del formador de formación continua en la práctica profesional y en los procesos de formación de formadores.

1.2.- Objetivos

Estas consideraciones previas nos permiten plantear en este momento los objetivos de la investigación que ayudarán a delimitar inicialmente nuestro propósito. La revisión de la literatura y del contexto de referencia y el diseño del estudio en cuanto a variables, metodología, instrumentos y fuentes para la recogida de información, tratamiento de dicha información y posibilidades del estudio, nos conducirán a presentar los resultados obtenidos. Finalmente, la presentación de conclusiones y propuestas enlaza con los anteriores aspectos considerados, así como

⁴ En nuestro contexto, disponemos de un certificado de profesionalidad de la ocupación de formador (Real Decreto 1647/1997 de 31 de octubre) que tiene bastante relación con el formador de formación continua.

con los objetivos de la investigación que plasmamos en este momento por ser la orientación del estudio la que inicialmente queda condicionada por éstos, más allá de la reformulación que pueda acontecer en los distintos momentos del proceso: revisión teórica y contextual, diseño del estudio, resultados obtenidos y planteamiento de conclusiones y elaboración de propuestas.

Estas intenciones generales. se concretan en una serie de **objetivos** que son los deben guiar el proceso de desarrollo de la presente **investigación** en sus diferentes fases:

1. Analizar las competencias que se ponen en juego en los programas de formación de formadores desde la perspectiva de los formadores de formación continua.
2. Formular propuestas concretas para la formación de los formadores de formación continua en base al análisis de la situación actual de las competencias profesionales.

De manera complementaria otros objetivos que deben lograrse desde la revisión teórica inicial y como producto del proceso de investigación son los siguientes:

3. Analizar las diferentes concepciones y modelos existentes en relación con las competencias profesionales, con el fin de proponer un modelo integrador explicativo de las mismas.
4. Identificar las principales tendencias en la evaluación de las competencias profesionales, proponiendo el proceso acorde con la especificación del objeto a evaluar.
5. Delimitar el campo de actuación de la formación continua desde los referentes profesional y ocupacional, en el marco de la educación de adultos y de la educación permanente.
6. Caracterizar la figura profesional del formador de formación continua en relación con su profesionalidad, roles, funciones, actividades, tareas y competencias; sobre la base de su formación y del desarrollo de su cualificación.
7. Incidir en la práctica aportando propuestas concretas, realistas y coherentes con los planteamientos contextuales y teóricos analizados.
8. Aportar medios y recursos para el análisis de las competencias profesionales desde los programas de formación de formadores.
9. Plantear innovaciones en la formación de formadores de formación continua y en su desarrollo profesional.

1.3.- Estructura

El presente trabajo está organizado en tres partes interrelacionadas que contienen los distintos capítulos que lo componen.

La **primera parte** se ocupa del marco teórico y contextual que nos sirve de referencia en el presente estudio. El **capítulo segundo** trata de una aproximación inicial a las competencias profesionales. En el mismo, se intenta poner de manifiesto el concepto de las competencias en el entorno profesional atendiendo a definiciones, aproximaciones, modelos, otros conceptos relacionados, acabando con la propuesta de un modelo específico que pretender ser explicativo respecto a las competencias profesionales. El **tercer capítulo** versa sobre la evaluación de las competencias profesionales. Desde la consideración de la evaluación como un proceso afectado por múltiples dimensiones, atendemos a las mismas desde la perspectiva de un objeto concreto definido y acotado previamente: las competencias profesionales. El **capítulo cuarto** trata específicamente la formación continua. Desde el marco amplio de la educación permanente y desde el referente profesional y ocupacional, se propone una definición a este tipo de formación que enlaza con lo desarrollado en nuestro contexto más próximo (España y Unión Europea) y con la conceptualización teórica educativa. Asimismo, incidimos en el contexto de desarrollo de la formación continua haciendo especial énfasis en la formación en la empresa. Otros aspectos destacados son la caracterización de las acciones de formación continua, así como las tendencias y retos que en el contexto europeo y español se plantean. Finalmente el **capítulo quinto** trata sobre el formador de formación continua. Inicialmente analizamos la profesionalidad del formador y ponemos de manifiesto las distintas figuras profesionales o semiprofesionales en el contexto de la formación. A continuación plasmamos lo que al formador le incumbe atendiendo a funciones, roles, actividades y competencias. El capítulo finaliza con el análisis de la formación de formadores desde la perspectiva teórica y práctica y con la caracterización del futuro de la cualificación del formador.

La **segunda parte** trata del marco aplicado que sintetiza la parte práctica de la investigación. A modo de introducción, el **capítulo sexto** presenta el diseño y desarrollo del estudio atendiendo a las variables del estudio, al posicionamiento metodológico, a las características de la muestra que interviene en la investigación y a los instrumentos que se han utilizado presentando la justificación, proceso de elaboración y características de los mismos. Finalizamos el apartado con la explicitación de las posibilidades y limitaciones del estudio. El **capítulo séptimo** caracteriza las muestras que responden al cuestionario elaborado para el análisis de los programas de formación de formadores. Las variables personales, formativas y socio-laborales-contextuales son presentadas en bloque atendiendo a las aportaciones de los directivos, los formadores y los participantes de los programas

analizados. En el **capítulo octavo** analizamos la parte más extensa del cuestionario que trata sobre los programas de formación de formadores en lo que a diseño, desarrollo, resultados y aspectos generales se refiere. Para facilitar la interpretación de los resultados, los distintos ítems de los cuestionarios han sido agrupados sobre la base de variables de diseño, de desarrollo y de resultados de programas de formación de formadores. Por otra parte, en este apartado se han incorporado las informaciones que provienen de otras fuentes de información así como de otros instrumentos presentados en el diseño del estudio. A continuación, el **capítulo noveno** analiza las aportaciones de los encuestados sobre los programas de formación de formadores. Los distintos bloques de contenidos valorados según su presencia en los programas de formación de formadores y según el grado de necesidad considerado nos permite complementar las características de los programas de formación de formadores haciendo ahora especial énfasis en un elemento de las competencias: el de los conocimientos profesionales que son puestos de manifiesto en los procesos de formación profesional. Así, en el **capítulo décimo**, el análisis de las capacidades disponibles y necesarias complementa, desde los conocimientos, el elemento central del modelo de competencias propuesto al final del primer capítulo del marco teórico y contextual.

La **tercera parte** se ocupa de las conclusiones y propuestas. En el **capítulo undécimo**, centrado en las conclusiones, retomamos las variables del diseño de la investigación para sintetizar los resultados obtenidos. Son las variables relacionadas con los programas de formación de formadores y con las competencias profesionales las que nos sirven de referencia, además de las consideraciones teóricas y contextuales analizadas previamente. Finalmente, el **capítulo duodécimo** se centra en las propuestas derivadas de los datos obtenidos en el análisis con el fin de presentarlas de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio.

Esquemáticamente, el proceso de investigación que se presenta queda sintetizado en la figura 1.1. En la misma intentamos remarcar las distintas fases del proceso de investigación destacando lo siguiente:

1. El punto de partida está encabezado por el **planteamiento del problema** que es paralelo al estudio del **marco teórico y contextual de referencia** que le debe dar sentido. En esta primera fase, el problema queda justificado pudiendo así plantear los objetivos de la investigación.
2. El planteamiento del problema y el marco teórico y referencial considerado son la base para la siguiente acción: la **elaboración de los instrumentos** para ser aplicados en las distintas instituciones promotoras de programas de formación de formadores, así como a personas expertas en la temática. El orden de elaboración y aplicación de los instrumentos es el siguiente:
 - Inicialmente se **diseñan** los **cuestionarios** para ser **distribuidos** a los distintos responsables de programas de formación de formadores

para su distribución a directivos, formadores y participantes. El acuerdo de un tiempo de entrega con el responsable del programa facilita disponer de los cuestionarios cumplimentados para realizar un primer informe de los resultados.

- Con los primeros resultados de los cuestionarios, se procede a dar forma al **guión de entrevista** para acordar fecha y hora con los entrevistados para realizar la entrevista.
- Paralelamente al proceso de aplicación de los cuestionarios se realiza el **análisis documental** mediante el guión considerado. Para ello, los distintos responsables de los programas nos aportan los documentos que están a disposición del público en general en las distintas páginas web institucionales.

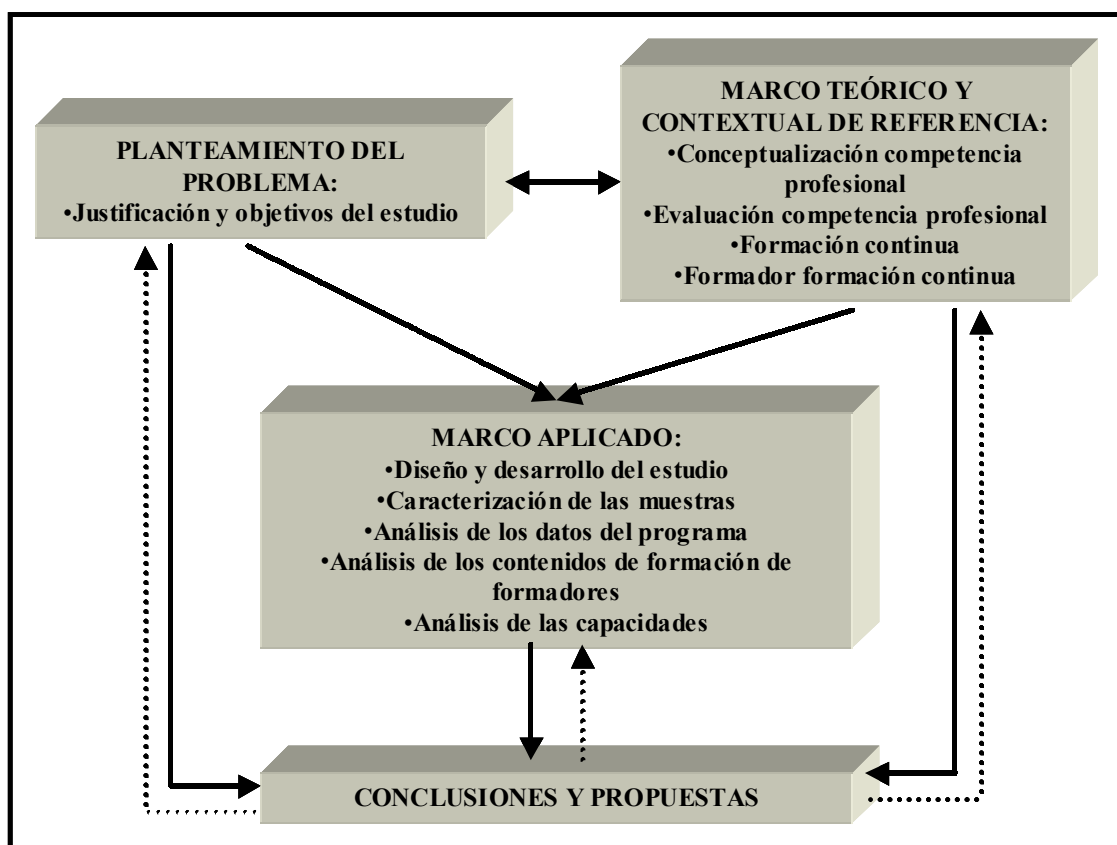


Figura 1.1.: Esquema de trabajo

3. El **análisis de los datos** debe ser diferenciado según la naturaleza y características de los instrumentos diseñados y aplicados:
- Tratamiento informático para los datos obtenidos a través de los cuestionarios mediante el paquete estadístico SPSS versión 10.0 para PC.
 - Análisis de contenido para las entrevistas mediante la transcripción de las mismas para incorporarlas complementariamente a los resultados derivados del vaciado de los cuestionarios. Asimismo, análisis de los documentos institucionales que complementan la información sobre los programas de formación de formadores analizados.
4. **Elaboración de conclusiones y planteamiento de propuestas** derivadas del planteamiento inicial del problema, del marco teórico y contextual de referencia y del marco aplicado. Al respecto, debemos añadir que, mientras las conclusiones nos permiten sintetizar los resultados obtenidos, las propuestas nos permiten cumplir con los objetivos centrales de la investigación. Además, ambos aspectos nos permiten replantear el problema, aportar elementos teóricos y contextuales de referencia que nos permitan el avance hacia nuevas propuestas en la investigación.