

C.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

11.- CONCLUSIONES

11.1.- Introducción

La presente investigación se ha ido acotando desde su justificación y objetivos, conllevando todo un análisis teórico y contextual, a la par que se ha desarrollado un estudio de campo, con sus implicaciones. Llega el momento conclusivo de la misma y como tal estamos obligados a poner en relación y simultáneamente todos los resultados obtenidos, tanto los derivados del marco teórico como los del marco aplicado.

En la orquestación, pues, de las conclusiones, hemos de considerar dichos referentes. En la figura siguiente, de alguna manera, quedan sintetizados los parámetros de investigación. Los mismos nos van a ayudar en la presentación de las conclusiones. Sobre ello, previamente es necesario realizar algunas consideraciones:

1. El análisis efectuados sobre la realidad de las competencias del formador de formación continua en los programas de formación de formadores toma como referente teórico el modelo contextual crítico, cuyas características han sido presentadas en el capítulo 5. El mismo, guía, orienta y permite interpretar la realidad de la formación de formadores desde un plano superior que a modo de lente facilita el análisis y la conexión intercontextual, a la vez que pauta el análisis de los resultados obtenidos en dichos contextos.
2. La consideración del contexto sociolaboral está basado en la caracterización de la formación continua y en la delimitación del perfil profesional del formador que podríamos considerar genérico desde el punto de vista competencial. Ambos referentes comparten también aspectos teóricos en el sentido que la formación continua responde a una concepción contextual de la educación y de la formación en el seno de la educación permanente. Por otra parte, el perfil profesional también tiene aspectos que desde el punto de vista teórico lo justifican, entre otras cosas, por ser objeto de investigación.
3. Más concreto es el contexto formativo en el que se mueve la formación de formadores. Al respecto, podemos considerar dos tipos de variables como se ha puesto de manifiesto en el diseño y desarrollo del estudio. Por una parte, las variables relacionadas con los programas y que implican el diseño, el desarrollo y los resultados de los mismos. Por otra, dos variables que se consideran en el discurso de las competencias: capacidades y conocimientos, habida cuenta que el contexto laboral está abrazando estas variables específicas.
4. Los aspectos analizados en el marco del contexto formativo interrelacionan entre sí de múltiples maneras. No obstante, nuestra pretensión, más que manifestar dichas interrelaciones, está, como se apuntaba en los objetivos

de investigación, en manifestar hasta qué punto los programas de formación de formadores analizados ponen en juego las competencias específicas necesarias en los contextos de formación continua desde la perspectiva del profesional de la formación que actúa en este campo.

5. Los instrumentos para la recogida de la información, respetando el diseño establecido, nos han permitido analizar varios aspectos de forma complementaria. Así, las entrevistas han tratado tanto de aspectos referidos al diseño, desarrollo y resultados de los programas de formación de formadores, como de contenidos de formación de formadores, así como de aspectos contextuales relacionados con la formación continua, el formador y el contexto en general. Asimismo, los cuestionarios no sólo se han centrado en la valoración del programa, sino que en ocasiones se demandaban opiniones sobre aspectos relacionados con la certificación, el contexto o la evaluación, más allá de su presencia en el programa de formación de formadores.
6. El tratamiento de la información, desde la estructura del cuestionario, ha permitido atender a las valoraciones que han sido aportadas en las entrevistas. En este sentido, algunos comentarios, que han sido signifiativos desde nuestro punto de vista, han sido destacados en la presentación de los resultados. Asimismo, la presentación de las conclusiones, no sólo permitirá reparar en aquellos aspectos puestos de manifiesto en el apartado de presentación de los resultados, sino que también considerará las aportaciones complementarias de las entrevistas y de los análisis de los documentos que provienen de las instituciones participantes en el estudio⁸⁵

A partir de estas consideraciones presentaremos las conclusiones de este trabajo. La lectura de las mismas debe tener en cuenta, además lo siguiente:

- Las conclusiones son una síntesis de las distintas aportaciones que provienen de las distintas fuentes de información.
- Las características de la muestra, los programas analizados y el tipo de instrumentos utilizados.
- Se recogen aquellas aportaciones que hemos considerado más significativas al contrastar las distintas fuentes de información. Por tanto, no excluimos la posibilidad que lecturas más minuciosas en algunos aspectos puedan aportar otras conclusiones que pueden deducirse de la lectura y del análisis de los distintos apartados.

⁸⁵ Para mayor información pueden consultarse los anexos a este trabajo.

- La información presentada se organiza de acuerdo al esquema recogido en la figura 11.1.

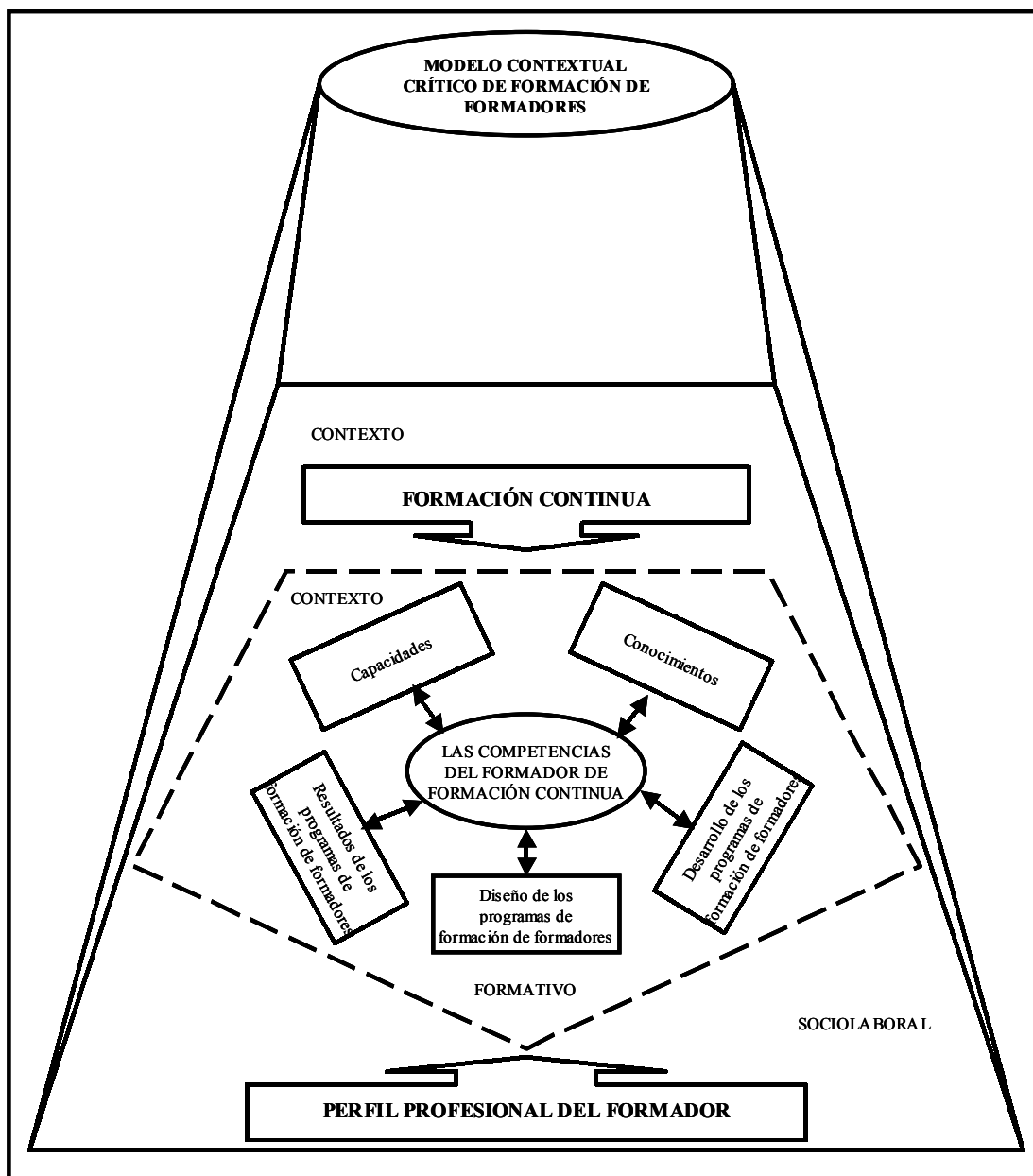


Figura 11.1.: Parámetros de la investigación

11.2.- Los condicionantes sociolaborales: la formación continua y el perfil del formador.

La tarea del formador de formación continua está condicionada por las características del contexto sociolaboral en el que desarrolla su actividad. De los múltiples aspectos a tener en cuenta, destacamos dos por su relación evidente con la actuación profesional del formador: la formación continua y el perfil profesional.

Los análisis efectuados en el capítulo 4 en torno a la conceptualización y características de la formación continua, evidencian una **falta de consenso** sobre el particular. Igualmente, las entrevistas mantenidas con los expertos han puesto de manifiesto la **problemática conceptual** en torno a la formación continua.

El sentido de la formación continua se manifiesta poco claro, mientras que la necesidad de la misma es real. Así, se impone la necesidad, también real, de **clarificar el concepto**.

De acuerdo a las distintas aportaciones podemos concluir, aunque parcialmente, que la formación continua se caracteriza por lo siguiente:

- *Se justifica en relación con la formación inicial que, a su vez, enlaza con la educación y formación de base.*
- *Se enmarca en el principio de educación permanente, potenciando así su relación con otras acciones educativas anteriores, coetáneas o posteriores.*
- *Se circunscribe al momento vital de la edad adulta que está, a su vez, caracterizada por su vinculación con lo laboral.*
- *Se enmarca en el ámbito de la educación no formal y, por tanto, es ajena a las prescripciones del sistema educativo, aunque, desde el principio de Educación Permanente deba mantener una vinculación con la educación formal.*
- *Tiene un doble carácter profesional y ocupacional; es decir, se diseña para actualizar los contenidos de una ocupación o puesto de trabajo pero también para la promoción o la innovación en el marco del desarrollo profesional.*

La existencia de un formador que interviene en el campo de la formación continua es clara. No obstante, cuando se trata del perfil de este profesional conviene hacer algunas puntualizaciones que no generen equívocos. Por ello, **es imprescindible articular su tarea en torno a las características del perfil profesional**.

En las entrevistas mantenidas con expertos, hemos planteado la valoración de las distintas funciones que debe asumir un formador:

1. *Planificación de la formación.*
2. *Desarrollo de la formación.*
3. *Evaluación de la formación.*
4. *Investigación e innovación en y de la formación.*
5. *Organización y gestión de la formación.*

Son estas funciones las que permiten, en palabras de los expertos entrevistados, hablar de *competencias genéricas o básicas del formador*. La especificación de las mismas puede hacerse en base a diferentes criterios:

- **Especialización de funciones** que puede suponer la consideración de perfiles profesionales específicos.
- **Tipología de destinatarios** a los que se dirigen las acciones de formativas.
- **Contexto** en el que los profesionales intervienen.

Por tanto, cuando hablamos del formador de formación continua, no estamos asumiendo unas competencias básicas o genéricas diferentes de las que le afectan al formador de formación inicial o, incluso, a aquél que desarrolla su actividad en el marco del sistema educativo. Así, de acuerdo a los criterios anteriormente explicitados, podemos *identificar un sinfín de perfiles específicos que componen lo que puede considerarse como formador de formación continua*.

Otro aspecto a considerar es si estos perfiles específicos pueden ser considerados como profesionales de la formación. Los expertos entrevistados insisten en que no siempre. Así, la propuesta es que un profesional que dedica el 100% de su actividad profesional a la formación (continua) puede considerarse como un profesional de la formación en tanto que asume las distintas funciones propuestas y, por consiguiente, las competencias básicas. Por otra parte, los profesionales de un ámbito técnico-profesional concreto que realizan actividades puntuales de formación, no pueden ser considerados como formadores profesionales puesto que las funciones relacionadas con el perfil genérico de la formación que les incumben están asumidas parcialmente.

A la vista de todo esto podemos considerar lo siguiente:

- *No existe un profesional de la formación continua cuyas competencias básicas sean diferentes respecto a otros profesionales de la formación. Por*

tanto, el formador de formación continua asume una serie de competencias específicas definidas por el contexto en el que actúa.

- *Los distintos profesionales relacionados con la formación que intervienen en el contexto de la formación continua asumen, en función del contexto en el que actúan y en función de los destinatarios, diferentes especializaciones donde se manifiestan diferentes combinaciones en la asunción de funciones.*
- *No todos los profesionales que actúan como formadores en el contexto de la formación continua pueden ser considerados como profesionales de la formación. Al respecto, cabe diferenciar aquellos que dedican su actividad principal a la formación respecto a los que, siendo profesionales de otro ámbito distinto al de la formación, realizan tareas de formación en momentos puntuales.*

11.3.- Los programas de formación de formadores: diseño, desarrollo y resultados

La síntesis de los resultados derivados de la valoración de los programas de formación de formadores analizados aparece en el cuadro 11.1. En el mismo, presentamos las distintas variables e indicadores que aparecen en el cuestionario, destacando, para cada ámbito, qué valoraciones presentan diferencias significativas en la comparación de las aportaciones de los distintos agentes (directivos, formadores y participantes) y en la comparación realizada de acuerdo a la variable tipología institucional. Asimismo, tenemos en cuenta, para los aspectos significativos, las aportaciones que provienen de las entrevistas.

Esta primera aproximación a la síntesis de los resultados de acuerdo a las discrepancias que aparecen en las valoraciones nos permite estructurar la síntesis de acuerdo a los distintos apartados del análisis de los datos del programa:

1. Aspectos generales del programa.
2. Diseño del programa.
3. Desarrollo del programa.
4. Resultados del programa.