

9.- ANÁLISIS DE LOS CONTENIDOS DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE FORMADORES

9.1.- Introducción

Este capítulo sintetiza las valoraciones de los encuestados sobre los contenidos presentes y necesarios en los programas de formación de formadores. Siguiendo la estructura de los cuestionarios, dirigidos a directivos y formadores implicados en programas de formación de formadores, se presentan las opiniones de los mismos en torno a los siguientes bloques de contenido:

- Diseño de la formación.
- Desarrollo de la formación.
- Bases psicopedagógicas.
- Contexto de la formación.
- Organización de la formación.
- Investigación e innovación en la formación.

La presentación de los resultados considera, en cada apartado, las aportaciones de los distintos colectivos encuestados en base a los siguientes aspectos:

1. Presencia de los contenidos para cada colectivo, comparando las aportaciones y destacando, si cabe, las diferencias y/o similitudes en las opiniones emitidas.
2. Necesidad de los contenidos considerada por cada colectivo, con la posterior comparación de las aportaciones en lo que a similitudes y discrepancias se refiere
3. Comparación de la presencia y de la necesidad para cada colectivo encuestado. En este caso, obviamos comentarios relacionados con la presencia y la necesidad ya tratados en los apartados anteriores. Debemos añadir que la presentación de las diferentes tablas y gráficas en los apartados de la comparación entre presencia y necesidad para cada uno de los colectivos, aunque retoman datos anteriormente expuestos y comentados, tienen por finalidad soportar los comentarios propuestos así como destacar las diferencias y/o semejanzas que puedan existir.

Estos tres puntos de vista deben permitirnos conocer, de la mejor manera posible, la presencia actual y necesaria de los distintos contenidos que, agrupados en los bloques anteriormente explicitados, están presentes en los programas de formación de formadores.

Además, el último apartado presenta las diferencias que aparecen en las valoraciones globales de las aportaciones teniendo en cuenta la variable tipo de programa presente en el apartado de los datos generales de los cuestionarios. La razón de cruzar esta variable mediacional con las opiniones globales de los encuestados está en manifestarse como elemento de diferenciación clave en las entrevistas mantenidas con los expertos en formación de formadores.

Dichas entrevistas, como en el análisis de los datos de programa serán también consideradas en este momento. La inclusión de citas textuales de las personas entrevistadas permitirán contrastar los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario.

9.2.- Valoración de los contenidos en función de los agentes

9.2.1.- Contenidos de diseño de la formación

Los contenidos agrupados en el bloque de diseño de la formación hacen referencia a un conjunto de aspectos relacionados con la planificación y la programación de la formación: necesidades, grupo destinatario, objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, medios y recursos y evaluación.

A) Presencia de los contenidos de diseño de la formación

Para los **directivos**, los contenidos más presentes en los programas de formación de formadores analizados, relacionados con el diseño de la formación son los que tratan sobre las necesidades y los objetivos. No obstante, como puede apreciarse en la tabla 9.1, el resto de contenidos propuestos obtienen unas puntuaciones bastante altas. Por otra parte, a la vista de las puntuaciones otorgadas por este colectivo, podemos también decir que existe bastante acuerdo en las opiniones, a la vista de las desviaciones que acompañan a las puntuaciones medias de cada contenido. Con ello, podemos afirmar que para los directivos, los contenidos de formación de formadores relacionados con el diseño de la formación, están bastante presentes en los programas analizados.

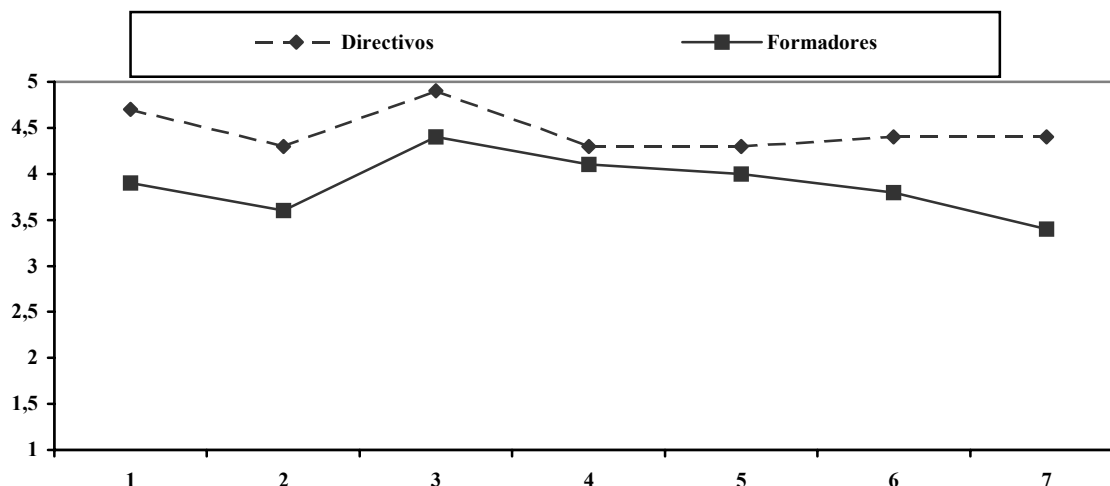
Los **formadores** consideran que el contenido más presente en relación con los propuestos es el del diseño de los objetivos. Las necesidades ocupan una posición intermedia, mientras que lo referente a grupo destinatario y a sistema de evaluación presenta, al decir de los encuestados, una presencia menor. A diferencia de los directivos, los formadores parecen mostrar menos consenso a la vista de las desviaciones que acompañan a las puntuaciones medias.

Una visión complementaria a la de la tabla 9.1 nos la proporciona la gráfica 9.1. Así, comparando ambas aportaciones tenemos lo siguiente:

- La valoración del sistema de evaluación es significativamente diferente según las opiniones de los colectivos encuestados. Así, está más presente en los programas de formación de formadores según los directivos.
- También podemos destacar diferencias que, aunque no significativas, merecen comentarse. Nos referimos a las diferencias en la presencia de las necesidades y los objetivos. Como en el caso anterior, son los directivos los que consideran que estos contenidos están más presentes en los programas.
- En el resto de contenidos propuestos también aparecen diferencias que aunque menores nos indican que la presencia de los contenidos relacionados con el diseño de la formación es más alta para los directivos que para los formadores encuestados.

AGENTES	Directivos	Formadores	SIGNIF (DIF.)
PRESENCIA DE CONTENIDOS DE DISEÑO	X (s)	X (s)	
1. Necesidades (detección, priorización)	4.7 (0.5)	3.9 (1.1)	
2. Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	4.3 (0.5)	3.6 (1.1)	
3. Objetivos (formulación, clasificación)	4.9 (0.4)	4.4 (0.7)	
4. Contenidos (selección, secuenciación)	4.3 (0.8)	4.1 (1)	
5. Estrategias metodológicas (diseño)	4.3 (0.8)	4 (1.3)	
6. Recursos y medios (selección, diseño, evaluación)	4.4 (0.5)	3.8 (1)	
7. Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc.)	4.4 (0.5)	3.4 (1.2)	P<0.05 (1>2)

Tabla 9.1.: Presencia de los contenidos de diseño de la formación.



Gráfica 9.1.: Presencia de los contenidos de diseño de la formación.

B) Necesidad de contenidos de diseño de la formación

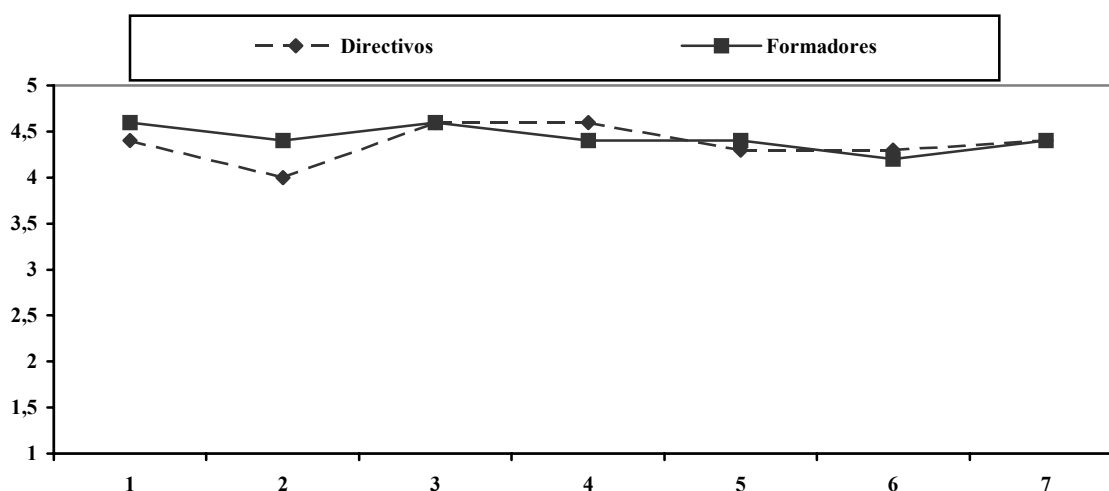
Como podemos apreciar en las puntuaciones sintetizadas en la tabla 9.2, las valoraciones de los **directivos** en relación con la necesidad de los contenidos de diseño de la formación en los programas de formación de formadores es bastante alta. No obstante, podemos destacar que lo más necesario tiene que ver con diseño de objetivos y contenidos, mientras que el tema de grupos, aunque importante a la vista de la puntuación otorgada, parece serlo menos en relación con el resto de aspectos propuestos.

Los **formadores** siguen la tónica de los directivos al considerar que los contenidos de diseño son bastante necesarios en los programas de formación de formadores. Así, como puede apreciarse en la tabla 9.2, apenas existen diferencias entre las puntuaciones otorgadas por este colectivo. No obstante, rigiéndonos por las puntuaciones medias que se han obtenido, podemos decir que las valoraciones más altas están en las necesidades y en los objetivos, mientras que menos valoración, comparativamente dentro del mismo colectivo, obtiene los recursos y los medios como contenido de diseño de la formación.

La comparación de ambas aportaciones nos indica que apenas existen diferencias entre los colectivos encuestados. Tan solo destaca la inapreciable discrepancia en la valoración de la necesidad del contenido relacionado con el grupo destinatario. Con ello, podemos afirmar sin dudas, por las puntuaciones medias altas y por las ajustadas desviaciones, que los contenidos referentes al diseño de la formación son muy necesarios y, por tanto, en base a estas valoraciones, deben estar muy presentes en los programas de formación de formadores.

AGENTES	Directivos	Formadores
NECESIDAD DE CONTENIDOS DE DISEÑO	X (s)	X (s)
1. Necesidades (detección, priorización)	4.4 (0.5)	4.6 (0.6)
2. Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	4 (0.6)	4.4 (0.6)
3. Objetivos (formulación, clasificación)	4.6 (0.5)	4.6 (0.5)
4. Contenidos (selección, secuenciación)	4.6 (0.5)	4.4 (0.6)
5. Estrategias metodológicas (diseño)	4.3 (0.8)	4.4 (0.5)
6. Recursos y medios (selección, diseño, evaluación)	4.3 (0.9)	4.2 (0.7)
7. Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc.)	4.4 (0.8)	4.4 (0.7)

Tabla 9.2.: Necesidad de los contenidos de diseño de la formación.



Gráfica 9.2.: Necesidad de los contenidos de diseño de la formación.

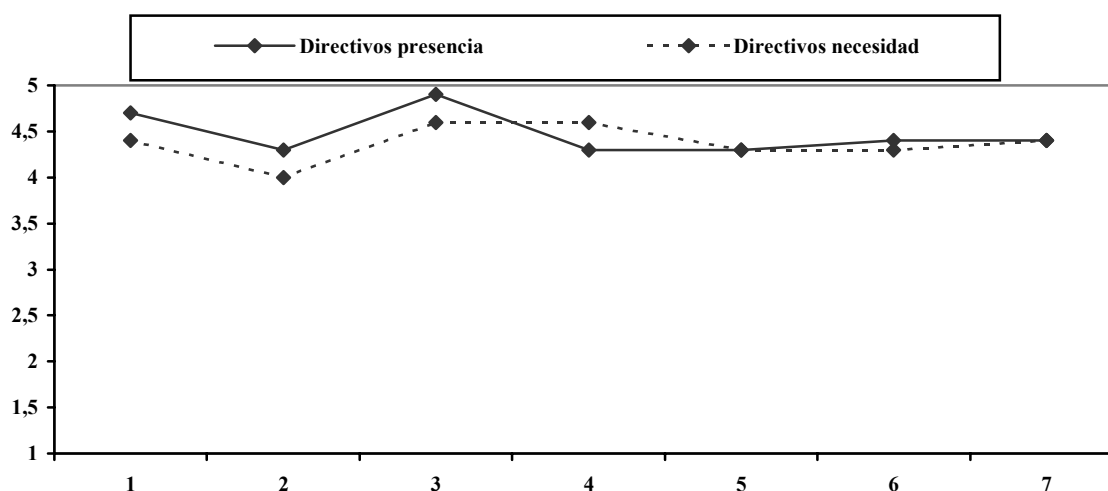
C) Comparación presencia-necesidad de contenidos de diseño de la formación

Las diferencias presentes en la comparación de las puntuaciones otorgadas por el colectivo de los **directivos** a los contenidos del diseño de la formación son inapreciables. No obstante, podemos destacar que en tres contenidos (necesidades, grupo destinatario y objetivos), la presencia es mayor que la necesidad. Por otra parte y a la inversa, parece destacarse una ligera discrepancia, siendo mayor la necesidad, en el caso de los contenidos.

Con todo, podemos afirmar que en opinión de los encuestados no puede deducirse una necesidad de replanteamiento en cuanto a la presencia de los contenidos de diseño de la formación en los programas de formación de formadores analizados.

DIRECTIVOS	Presencia	Necesidad
CONTENIDOS DISEÑO DE LA FORMACIÓN	X (s)	X (s)
1. Necesidades (detección, priorización)	4.7 (0.5)	4.4 (0.5)
2. Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	4.3 (0.5)	4 (0.6)
3. Objetivos (formulación, clasificación)	4.9 (0.4)	4.6 (0.5)
4. Contenidos (selección, secuenciación)	4.3 (0.8)	4.6 (0.5)
5. Estrategias metodológicas (diseño)	4.3 (0.8)	4.3 (0.8)
6. Recursos y medios (selección, diseño, evaluación)	4.4 (0.5)	4.3 (0.9)
7. Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc.)	4.4 (0.5)	4.4 (0.8)

Tabla 9.3.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de diseño de la formación.



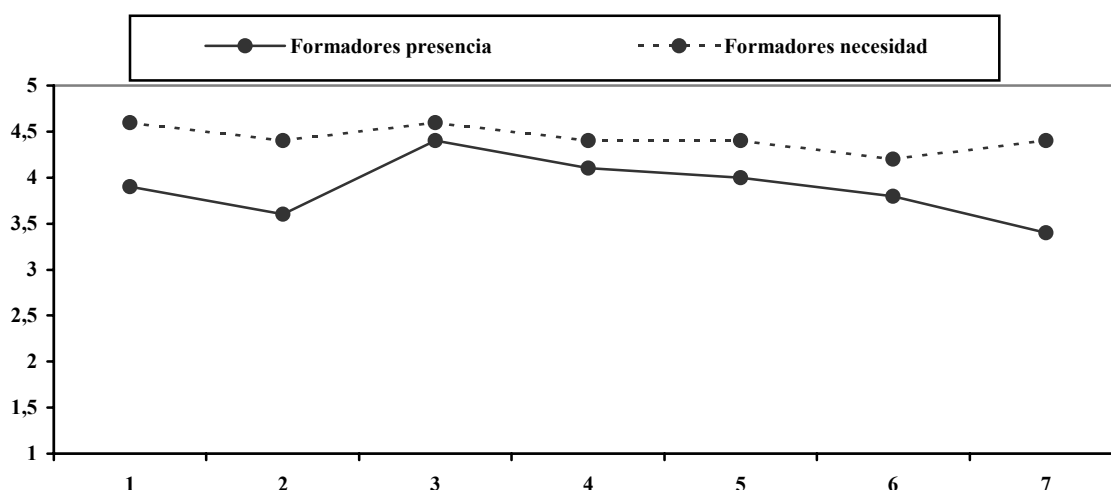
Gráfica 9.3.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de diseño de la formación.

Los **formadores** sí que consideran que existen diferencias en lo que a presencia y necesidad en lo que a contenidos relacionados con el diseño de la formación se refiere. En opinión de este colectivo, las necesidades, el grupo destinatario y el sistema de evaluación, como contenidos de formación de formadores deben aumentar su presencia en los programas analizados. El resto de aspectos, aunque no presentan diferencias significativas estadísticamente destacables, también merecen ser destacados.

Con ello, podemos afirmar que la presencia de los contenidos relacionados con el diseño de la formación debe aumentar, en opinión de los encuestados, en los actuales programas de formación de formadores.

FORMADORES	Presencia	Necesidad	SIGNIF
CONTENIDOS DISEÑO DE LA FORMACIÓN	X (s)	X (s)	(DIF.)
1. Necesidades (detección, priorización)	3.9 (1.1)	4.6 (0.6)	P<0.05 (2>1)
2. Grupo destinatario (análisis, modelos, estrategias)	3.6 (1.1)	4.4 (0.6)	P<0.05 (2>1)
3. Objetivos (formulación, clasificación)	4.4 (0.7)	4.6 (0.5)	
4. Contenidos (selección, secuenciación)	4.1 (1)	4.4 (0.6)	
5. Estrategias metodológicas (diseño)	4 (1.3)	4.4 (0.5)	
6. Recursos y medios (selección, diseño, evaluación)	3.8 (1)	4.2 (0.7)	
7. Sistema de evaluación (diseño, instrumentos, etc.)	3.4 (1.2)	4.4 (0.7)	P<0.05 (2>1)

Tabla 9.4.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de diseño de la formación.



Gráfica 9.4.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de diseño de la formación.

9.2.2.- Contenidos de desarrollo de la formación

Los contenidos propuestos en relación con el desarrollo de la formación tienen que ver con diferentes aspectos presentes en el momento interactivo. Sin duda, es básico que los formadores conozcan los diferentes aspectos considerados en el desarrollo de su actividad frente al grupo. Aunque estos conocimientos están equilibrados por lo que a conceptos, procedimientos y actitudes se refiere, no hay duda que el peso del saber hacer es fundamental en el tratamiento de estos contenidos.

En las entrevistas aparecen algunas reflexiones en torno al peso que tienen y deben tener estos contenidos de desarrollo en los programas de formación de formadores. Por una parte, tenemos una opinión compartida por aquellos que ven en el

desarrollo de la formación el eje central sobre el que se articula la formación de formadores:

“Lo que los clientes demandan es que cuando los formadores salgan de aquí sean capaces de impartir un curso. Así, nos centramos básicamente en herramientas, metodologías: magistral, interrogativa, descubrimiento, etc, para que puedan escoger aquella que tendrán que aplicar. Les damos medios y les enseñamos cómo se montan, cómo se desarrollan, la finalidad que tienen, cómo utilizar los recursos. No obstante, no entramos a analizar qué hay tras todo esto.” (E3)

Por otra, no faltan afirmaciones que ven en el desarrollo de los contenidos una tendencia reduccionista en torno a la formación de formadores:

“Los programas que se preocupan exclusivamente por aspectos concretos de desarrollo (animación de grupos, transmisión de conocimientos, habilidades de comunicación, etc.) lo que denotan son planteamientos provisionales con poca estabilidad.” (E1)

A) Presencia de los contenidos de desarrollo de la formación

En opinión de los **directivos**, los contenidos más presentes en los programas de formación de formadores analizados y que tienen que ver con el desarrollo de la formación, son los de dinámica de grupos y habilidades de comunicación. En el otro extremo, menos presente está el contenido de clima, que afecta al contexto de desarrollo de las sesiones. Más allá de las diferencias existentes en la valoración de los contenidos por parte de este colectivo, podemos indicar que el desarrollo de la formación está muy presente a la vista de las apreciaciones de los directivos.

Los **formadores**, a diferencia de los directivos, consideran que la presencia de los contenidos de desarrollo está más ajustada. Como podemos apreciar en la tabla 9.5, el contenido más importante para este colectivo es el que hace referencia a las funciones y rol del formador, seguido muy de cerca por la dinámica de grupos y las habilidades de comunicación. En el otro extremo, consideran los encuestados que el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y las técnicas de gestión del tiempo son los contenidos menos presentes en los programas de formación de formadores en lo que a desarrollo de la formación se refiere.

La comparación de ambas aportaciones nos hace detenernos en las semejanzas y en las diferencias que aparecen en la valoración de la presencia de los contenidos:

- La gestión del aula, las decisiones interactivas y el clima son contenidos valorados de manera parecida por ambos colectivos con puntuaciones muy ajustadas. Por otra parte, las funciones y el rol del formador es un contenido bastante presente en los programas analizados en opinión de ambos informantes.

- La evaluación procesual, el conocimiento y uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y el conocimiento y uso de los medios audiovisuales son contenidos valorados de manera diferente por los colectivos encuestados. Aunque sin diferencias significativas en la comparación de las puntuaciones medias, son los directivos los que consideran que los citados contenidos están más presentes en los programas de formación de formadores analizados.

AGENTES	Directivos	Formadores
PRESENCIA CONTENIDOS DE DESARROLLO	X (s)	X (s)
1. Gestión del aula	3.8 (0.4)	3.7 (1.1)
2. Resolución de conflicto/problemas	4.2 (1.2)	3.5 (1)
3. Decisiones interactivas	3.7 (0.8)	3.7 (0.9)
4. Evaluación procesual	4.2 (0.7)	3.2 (1.4)
5. Clima	3.5 (0.8)	3.4 (1.1)
6. Dinámica de grupos	4.7 (0.5)	4.1 (0.9)
7. Habilidades de comunicación	4.7 (0.5)	4.2 (1.1)
8. Gestión del tiempo	4 (0.9)	3.6 (1.1)
9. Desarrollo de actividades	4.2 (0.4)	3.9 (0.9)
10. Métodos de enseñanza	4.2 (0.7)	3.9 (1)
11. Funciones y rol del formador	4.5 (0.8)	4.3 (0.9)
12. Técnicas de gestión del tiempo	3.8 (0.7)	3.2 (1.4)
13. Técnicas de evaluación	4 (0.9)	3.6 (1)
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	4.5 (0.5)	3.6 (1.1)
15. Conocimiento y uso de NNTT y TICs	4.2 (1.1)	3.1 (1.1)

Tabla 9.5.: Presencia de los contenidos de desarrollo de la formación.

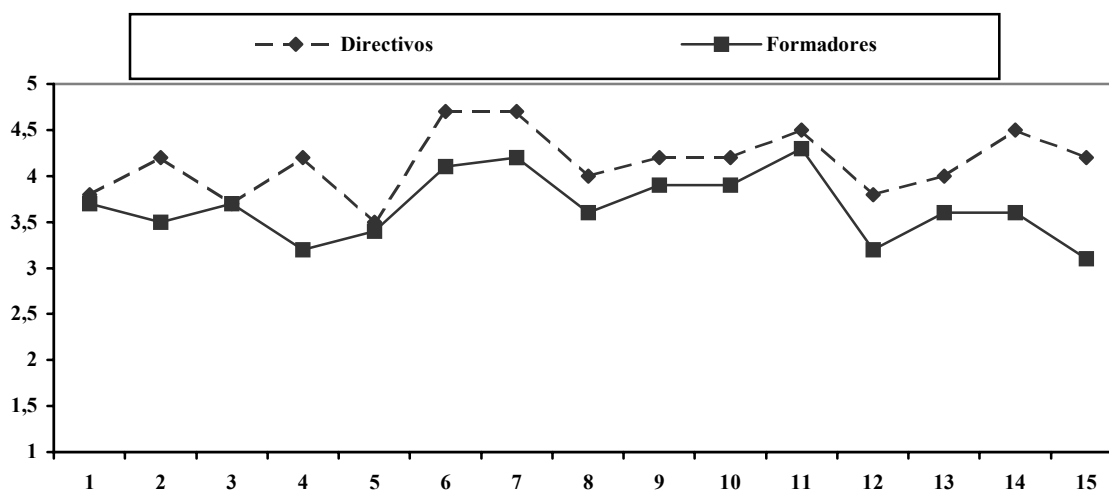


Gráfico 9.5.: Presencia de los contenidos de desarrollo de la formación.

B) Necesidad de contenidos de desarrollo de la formación

Para los **directivos**, los contenidos relacionados con el desarrollo de la formación parecen ser muy necesarios a la vista de las altas puntuaciones otorgadas (véase tabla 9.6). No obstante, podemos destacar que, específicamente, dos sobresalen por

arriba y por abajo existiendo entre ambos una diferencia de 0.9 puntos. Así, para este colectivo lo más necesario tiene que ver con la dinámica de grupos y con las habilidades de comunicación. En el otro extremo, menos necesarios parecen ser los contenidos relacionados con métodos de enseñanza y con técnicas de gestión del tiempo.

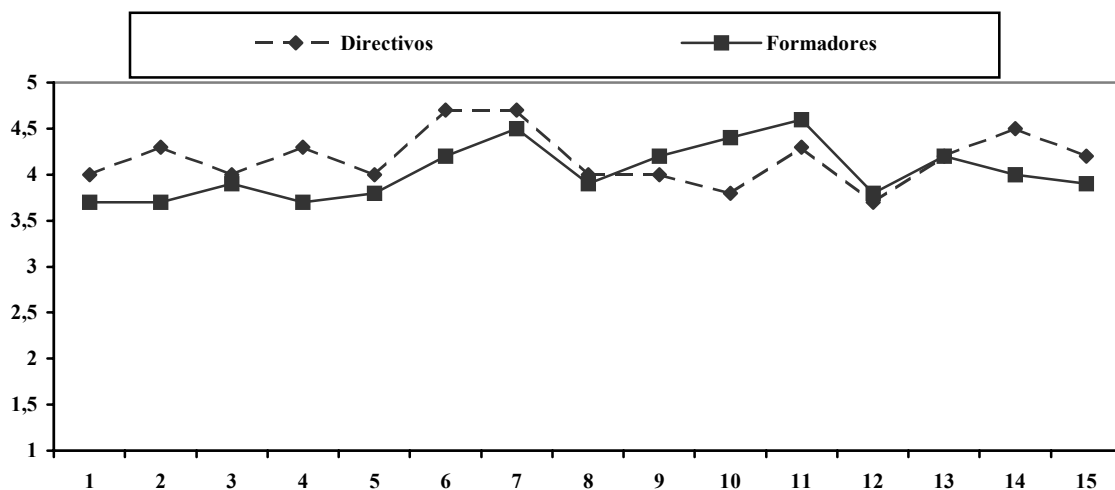
En este caso, también los **formadores** valoran la necesidad de los contenidos relacionados con el desarrollo de la formación aunque con puntuaciones sensiblemente más bajas que las aportadas por los directivos, salvo algunas excepciones. A la vista de los resultados que aparecen en la tabla 9.6, observamos que los contenidos más necesarios, siempre comparándolos con el resto de valoraciones del colectivo, son los de funciones y rol del formador, habilidades de comunicación y métodos de enseñanza. En el otro extremo, puntuaciones más ajustadas se otorgan a la gestión del aula, a la resolución de conflictos y a la evaluación procesual.

Las aportaciones de ambos colectivos presentan, comparándolas, diferencias poco apreciables y no significativas estadísticamente. No obstante, al respecto podemos señalar lo siguiente:

- Resolución de conflictos, evaluación procesual, dinámica de grupos y conocimiento y uso de medios audiovisuales, son contenidos valorados con puntuaciones más altas por los directivos.
- Métodos de enseñanza es un contenido más necesario para los formadores.

AGENTES	Directivos	Formadores
NECESIDAD CONTENIDOS DE DESARROLLO	X (s)	X (s)
1. Gestión del aula	4 (0.6)	3.7 (1.1)
2. Resolución de conflicto/problemas	4.3 (0.8)	3.7 (1.1)
3. Decisiones interactivas	4 (0.9)	3.9 (1.1)
4. Evaluación procesual	4.3 (0.5)	3.7 (1.2)
5. Clima	4 (0.9)	3.8 (1.1)
6. Dinámica de grupos	4.7 (0.5)	4.2 (1.1)
7. Habilidades de comunicación	4.7 (0.5)	4.5 (0.7)
8. Gestión del tiempo	4 (0.9)	3.9 (1.1)
9. Desarrollo de actividades	4 (0.6)	4.2 (0.8)
10. Métodos de enseñanza	3.8 (1)	4.4 (0.7)
11. Funciones y rol del formador	4.3 (0.8)	4.6 (0.6)
12. Técnicas de gestión del tiempo	3.7 (0.8)	3.8 (1.1)
13. Técnicas de evaluación	4.2 (1)	4.2 (0.7)
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	4.5 (0.8)	4 (0.8)
15. Conocimiento y uso de NNTT y TICs	4.2 (1.1)	3.9 (0.8)

Tabla 9.6.: Necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación.



Gráfica 9.6.: Necesidad de los contenidos de desarrollo de la formación.

C) Comparación presencia-necesidad de contenidos de desarrollo de la formación

En lo que a desarrollo de la formación se refiere, las aportaciones de los **directivos** presentan bastantes semejanzas entre presencia y necesidad. No obstante, podemos destacar dos contenidos cuya comparación manifiesta discrepancias.

Por una parte, en el caso del contenido de clima, los encuestados consideran que es un contenido necesario como puede apreciarse en la tabla 9.7. En cambio, los métodos de enseñanza presentan en opinión de los encuestados una presencia mayor en relación con la necesidad apuntada.

En cualquier caso, los contenidos relacionados con el desarrollo están bastante equilibrados, según las opiniones de los directivos, en los actuales programas de formación de formadores.

DIRECTIVOS	Presencia X (s)	Necesidad X (s)
CONTENIDOS DE DESARROLLO		
1. Gestión del aula	3.8 (0.4)	4 (0.6)
2. Resolución de conflicto/problemas	4.2 (1.2)	4.3 (0.8)
3. Decisiones interactivas	3.7 (0.8)	4 (0.9)
4. Evaluación procesual	4.2 (0.7)	4.3 (0.5)
5. Clima	3.5 (0.8)	4 (0.9)
6. Dinámica de grupos	4.7 (0.5)	4.7 (0.5)
7. Habilidades de comunicación	4.7 (0.5)	4.7 (0.5)
8. Gestión del tiempo	4 (0.9)	4 (0.9)
9. Desarrollo de actividades	4.2 (0.4)	4 (0.6)
10. Métodos de enseñanza	4.2 (0.7)	3.8 (1)
11. Funciones y rol del formador	4.5 (0.8)	4.3 (0.8)
12. Técnicas de gestión del tiempo	3.8 (0.7)	3.7 (0.8)
13. Técnicas de evaluación	4 (0.9)	4.2 (1)
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	4.5 (0.5)	4.5 (0.8)
15. Conocimiento y uso de NNTT y TICs	4.2 (1.1)	4.2 (1.1)

Tabla 9.7.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de desarrollo de la formación.

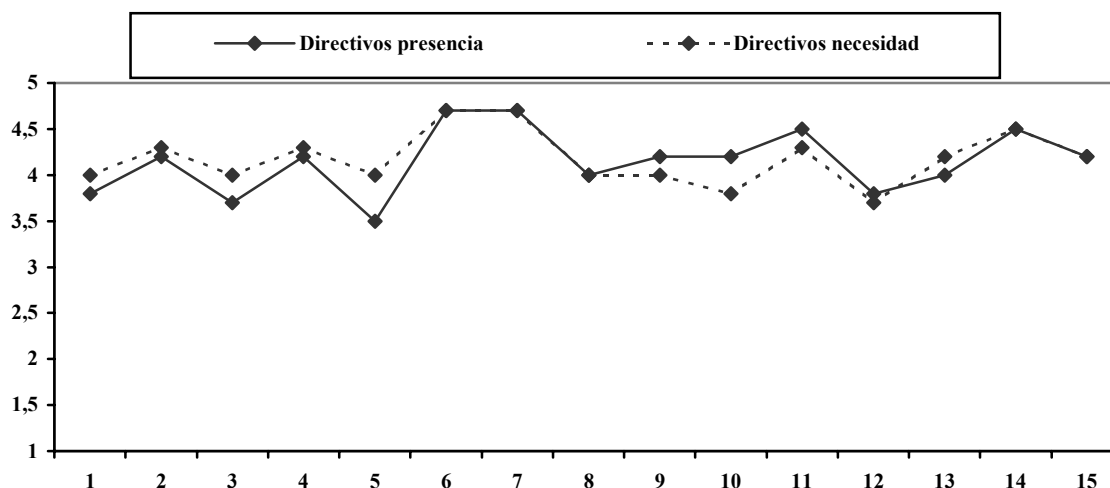


Gráfico 9.7.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de desarrollo de la formación.

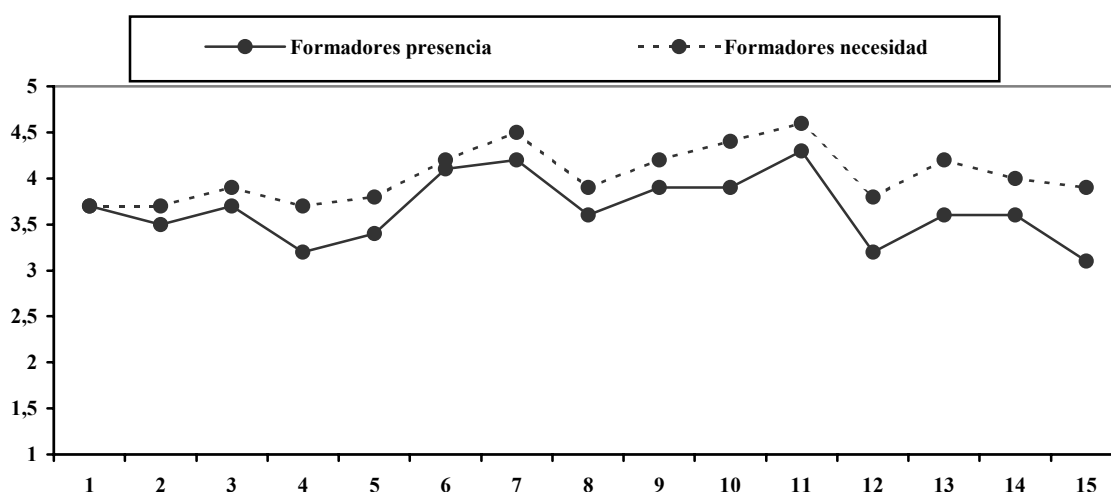
A la vista de los resultados sintetizados en la tabla 9.8, los **formadores** son de la opinión que la presencia de los contenidos relacionados con el desarrollo de la formación debiera mejorar. Como puede apreciarse, visualmente en la gráfica 9.8, salvo en el caso de la gestión del aula, el resto de contenidos presentan diferentes valoraciones, mayores en la necesidad.

No obstante, tres contenidos muestran diferencias significativas derivadas de la comparación de las puntuaciones medias. Los contenidos citados son los de

evaluación procesual, técnicas de evaluación y conocimiento y uso de la tecnologías de la información y de la comunicación.

FORMADORES	Presencia X (s)	Necesidad X (s)	SIGNIF (DIF.)
CONTENIDOS DE DESARROLLO			
1. Gestión del aula	3.7 (1.1)	3.7 (1.1)	
2. Resolución de conflicto/problemas	3.5 (1)	3.7 (1.1)	
3. Decisiones interactivas	3.7 (0.9)	3.9 (1.1)	
4. Evaluación procesual	3.2 (1.4)	3.7 (1.2)	p<0.05 (2>1)
5. Clima	3.4 (1.1)	3.8 (1.1)	
6. Dinámica de grupos	4.1 (0.9)	4.2 (1.1)	
7. Habilidades de comunicación	4.2 (1.1)	4.5 (0.7)	
8. Gestión del tiempo	3.6 (1.1)	3.9 (1.1)	
9. Desarrollo de actividades	3.9 (0.9)	4.2 (0.8)	
10. Métodos de enseñanza	3.9 (1)	4.4 (0.7)	
11. Funciones y rol del formador	4.3 (0.9)	4.6 (0.6)	
12. Técnicas de gestión del tiempo	3.2 (1.4)	3.8 (1.1)	
13. Técnicas de evaluación	3.6 (1)	4.2 (0.7)	p<0.05 (2>1)
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales	3.6 (1.1)	4 (0.8)	
15. Conocimiento y uso de NNTT y TICs	3.1 (1.1)	3.9 (0.8)	p<0.05 (2>1)

Tabla 9.8.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de desarrollo de la formación.



Gráfica 9.8.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de desarrollo de la formación.

9.2.3.- Contenidos de bases psicopedagógicas

Los contenidos relacionados con las bases psicopedagógicas abarcan tanto aspectos teóricos como prácticos. Para el ejercicio profesional del formador, tanto deben considerarse modelos y teorías, como técnicas y habilidades. En este sentido, lo

centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje se ve reflejado de algún modo en los contenidos que a continuación se analizan.

A) Presencia de los contenidos de bases psicopedagógicas

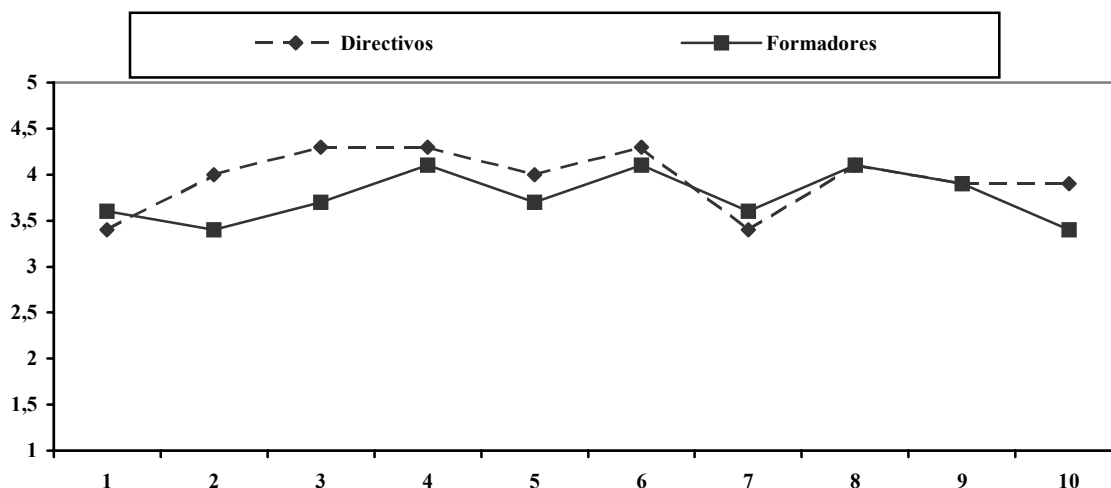
Para los **directivos**, los contenidos más presentes en relación con las bases psicopedagógicas son los que se refieren a métodos de enseñanza, técnicas de dinámica de grupos y habilidades de comunicación en el aula. En el otro extremo, menos presentes están, para este colectivo, los contenidos de atención a la diversidad y teorías del aprendizaje adulto. Así, se opina que lo procedimental tiene más peso que lo conceptual, aunque sin entrar en la intencionalidad docente que puede ser prioritariamente instrumental, formal o incluso axiológica en cualquier caso. Por otra parte, merece destacarse la atención a la diversidad y el trabajo colaborativo, cuyas puntuaciones medias, como puede apreciarse en la tabla 9.9, están acompañadas de desviaciones estándar bastante altas, indicativas de falta de consenso en el colectivo sobre estos aspectos.

Los **formadores**, sin embargo, aunque con puntuaciones mayoritariamente más ajustadas que las otorgadas por los directivos, manifiestan, a la vista de los resultados, consenso en todas las valoraciones. Para este colectivo, los contenidos más presentes son las técnicas de dinámica de grupos, las habilidades de comunicación en el aula y el trabajo en equipo. Menos presentes están los contenidos de modelos de enseñanza y de toma de decisiones.

Comparando ambas aportaciones podemos apreciar bastante acercamiento en la valoración de la presencia de los contenidos relacionados con las bases psicopedagógicas, sobre todo en aquellos que se consideran más presentes. No obstante, aunque no significativas, podemos destacar las diferencias existentes en los contenidos relacionados con los modelos y métodos de enseñanza y toma de decisiones que, en todos los casos, están más presentes en opinión de los directivos.

AGENTES	Directivos	Formadores
PRESENCIA CONTENIDOS PSICOPEDAGOGÍA	X (s)	X (s)
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto	3.4 (1)	3.6 (1)
2. Modelos de enseñanza	4 (0.6)	3.4 (1)
3. Métodos de enseñanza	4.3 (0.8)	3.7 (0.8)
4. Técnicas de dinámica de grupos	4.3 (0.9)	4.1 (0.8)
5. Técnicas de motivación	4 (1.1)	3.7 (1.1)
6. Habilidades de comunicación en el aula	4.3 (0.8)	4.1 (0.8)
7. Atención a la diversidad	3.4 (1.4)	3.6 (1.1)
8. Trabajo en equipo	4.1 (1.1)	4.1 (0.9)
9. Trabajo colaborativo	3.9 (1.5)	3.9 (1.1)
10. Toma de decisiones	3.9 (1.2)	3.4 (1.2)

Tabla 9.9.: Presencia de los contenidos de bases psicopedagógicas.



Gráfica 9.9.: Presencia de los contenidos de bases psicopedagógicas.

B) Necesidad de contenidos de bases psicopedagógicas

En opinión de los **directivos**, las bases psicopedagógicas más necesarias en los programas de formación de formadores tienen que ver con los métodos de enseñanza, con las técnicas de dinámica de grupos y con la toma de decisiones. En el extremo opuesto, menos necesario es lo relacionado con las teorías del aprendizaje adulto. Por otra parte, podemos destacar que dos contenidos propuestos parecen estar poco consensuados a la vista de las desviaciones que acompañan a las puntuaciones medias. Nos referimos a la atención a la diversidad y al trabajo colaborativo.

Los **formadores** coinciden con los directivos al otorgar una puntuación alta al contenido de técnicas de dinámica de grupos. Además, consideran que otros contenidos son necesarios en los programas de formación de formadores: técnicas de motivación, habilidades de comunicación en el aula y trabajo en equipo. Por otra parte, menos necesario parece ser para este colectivo lo relacionado con los modelos de enseñanza. Como podemos apreciar en la tabla 9.10, los formadores presentan mayor consenso que los directivos en la valoración de los distintos contenidos a la vista de las desviaciones que acompañan a las puntuaciones medias.

La comparación de ambas aportaciones nos deja entrever que, en este caso, son los formadores los que globalmente opinan que la necesidad de contenidos relacionados con las bases psicopedagógicas es mayor. Por otra parte, como puede apreciarse en la tabla y en la gráfica 9.10, las diferencias en las opiniones manifestadas no superan el medio punto; sólo merecen ser destacados los contenidos de técnicas de motivación y de habilidades de comunicación en el aula, más necesarios para formadores que para directivos.

AGENTES	Directivos	Formadores
NECESIDAD CONTENIDOS PSICOPEDAGOGÍA	X (s)	X (s)
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto	3.7 (0.9)	4.1 (1)
2. Modelos de enseñanza	4 (0.6)	3.8 (1)
3. Métodos de enseñanza	4.3 (0.8)	4.2 (0.8)
4. Técnicas de dinámica de grupos	4.4 (0.8)	4.5 (0.8)
5. Técnicas de motivación	4.1 (1.2)	4.6 (0.7)
6. Habilidades de comunicación en el aula	4.1 (1.2)	4.6 (0.7)
7. Atención a la diversidad	3.9 (1.6)	4.1 (1)
8. Trabajo en equipo	4.1 (1.1)	4.5 (0.8)
9. Trabajo colaborativo	3.9 (1.6)	4.3 (1)
10. Toma de decisiones	4.3 (0.9)	4.1 (0.9)

Tabla 9.10.: Necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas.

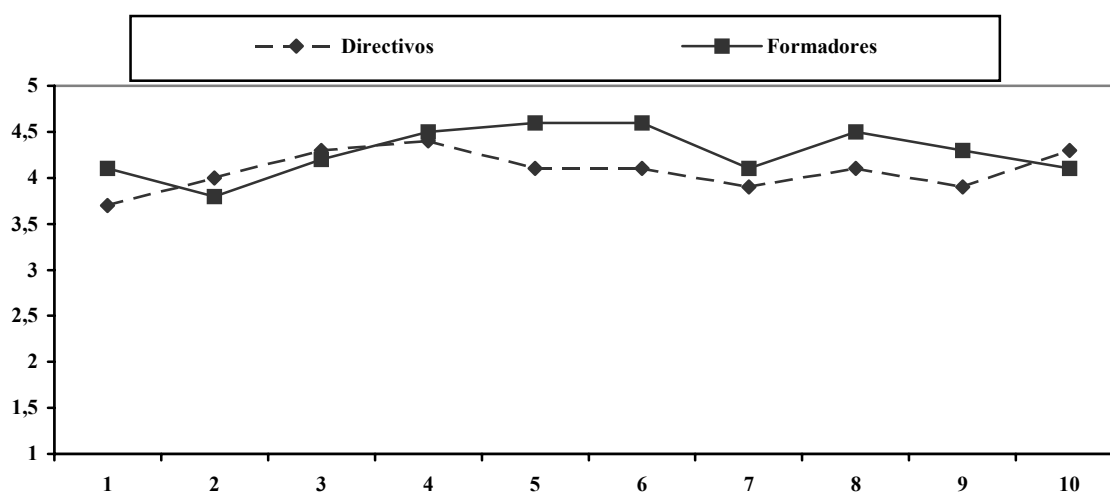


Gráfico 9.10.: Necesidad de los contenidos de bases psicopedagógicas.

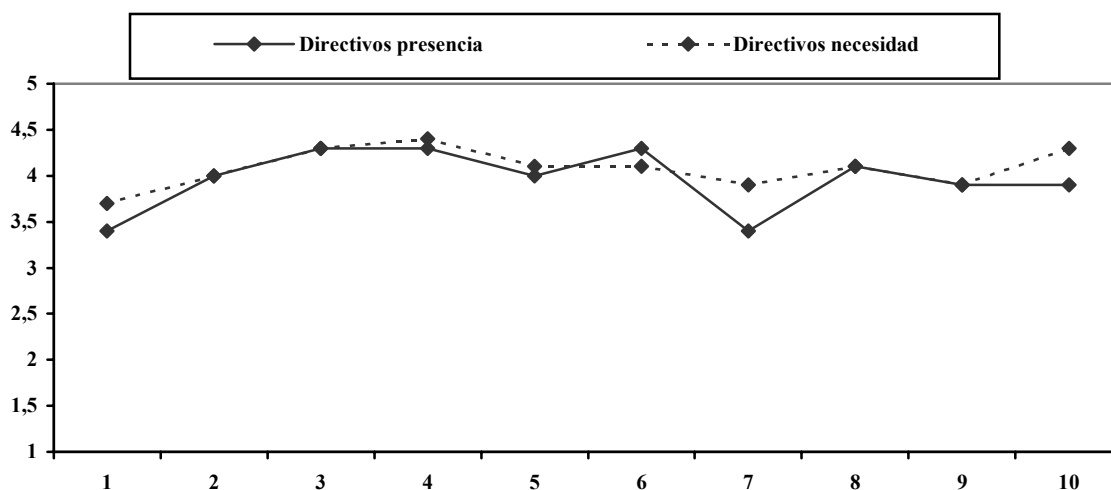
C) Comparación presencia-necesidad de contenidos de bases psicopedagógicas

Las diferencias entre presencia y necesidad son apenas existentes según las opiniones de los **directivos**. Únicamente podemos destacar la atención a la diversidad, cuya presencia es menor en comparación con la necesidad atribuida por los directivos.

No obstante, bien es cierto que las desviaciones que acompañan a las puntuaciones medias que valoran este contenido nos da a entender que, en cualquier caso, no es un contenido consensuado por el colectivo.

DIRECTIVOS	Presencia X (s)	Necesidad X (s)
CONTENIDOS PSICOPEDAGOGÍA		
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto	3.4 (1)	3.7 (0.9)
2. Modelos de enseñanza	4 (0.6)	4 (0.6)
3. Métodos de enseñanza	4.3 (0.8)	4.3 (0.8)
4. Técnicas de dinámica de grupos	4.3 (0.9)	4.4 (0.8)
5. Técnicas de motivación	4 (1.1)	4.1 (1.2)
6. Habilidades de comunicación en el aula	4.3 (0.8)	4.1 (1.2)
7. Atención a la diversidad	3.4 (1.4)	3.9 (1.6)
8. Trabajo en equipo	4.1 (1.1)	4.1 (1.1)
9. Trabajo colaborativo	3.9 (1.5)	3.9 (1.6)
10. Toma de decisiones	3.9 (1.2)	4.3 (0.9)

Tabla 9.11.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de bases psicopedagógicas.



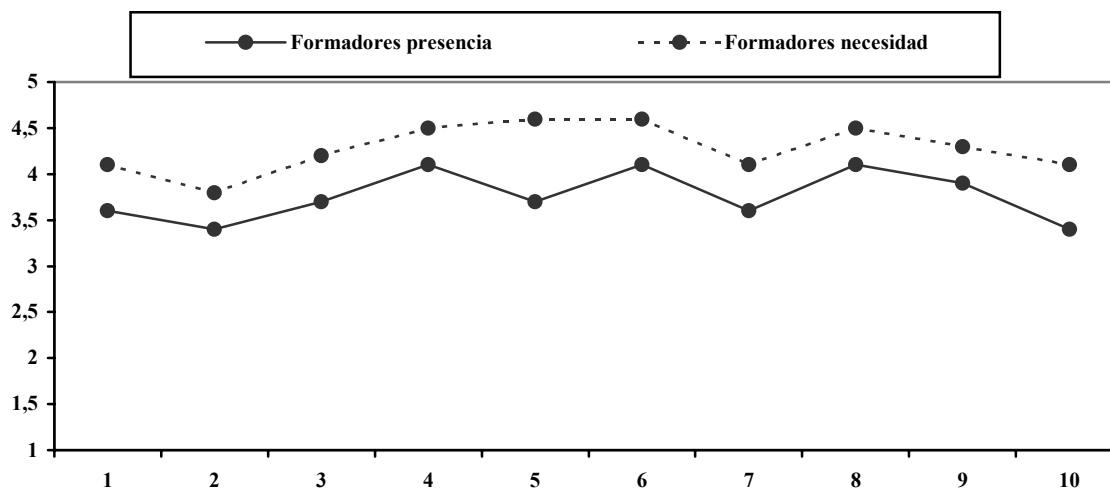
Gráfica 9.11.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de bases psicopedagógicas.

En la valoración de los contenidos relacionados con las bases psicopedagógicas que los **formadores** aportan, más de la mitad de los contenidos considerados presentan diferencias entre presencia y necesidad como puede apreciarse en la tabla 9.12.

Como podemos apreciar, gran parte de lo que podemos considerar como necesario y, por tanto, mejorable en la presencia está relacionado con métodos, técnicas y habilidades. Por tanto, aunque gran parte de los contenidos deban estar más presentes en los actuales programas de formación de formadores, se destacan aquellos que tienen que ver con el dominio procedimental.

FORMADORES	Presencia X (s)	Necesidad X (s)	SIGNIF (DIF.)
CONTENIDOS PSICOPEDAGOGÍA			
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto	3.6 (1)	4.1 (1)	
2. Modelos de enseñanza	3.4 (1)	3.8 (1)	
3. Métodos de enseñanza	3.7 (0.8)	4.2 (0.8)	p=0.05 (2>1)
4. Técnicas de dinámica de grupos	4.1 (0.8)	4.5 (0.8)	p<0.05 (2>1)
5. Técnicas de motivación	3.7 (1.1)	4.6 (0.7)	p<0.05 (2>1)
6. Habilidades de comunicación en el aula	4.1 (0.8)	4.6 (0.7)	p<0.05 (2>1)
7. Atención a la diversidad	3.6 (1.1)	4.1 (1)	p=0.05 (2>1)
8. Trabajo en equipo	4.1 (0.9)	4.5 (0.8)	
9. Trabajo colaborativo	3.9 (1.1)	4.3 (1)	
10. Toma de decisiones	3.4 (1.2)	4.1 (0.9)	p<0.05 (2>1)

Tabla 9.12.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de bases psicopedagógicas.



Gráfica 9.12.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de bases psicopedagógicas.

9.2.4.- Contenidos de contexto de la formación

Aunque lo habitual en la formación de un formador parezca ser todo aquello que se refiere únicamente a lo psicopedagógico, no podemos olvidar su formación inicial y continua en contenidos técnico-profesionales; es decir, todo aquello que un formador va a escoger, seleccionar y secuenciar en el momento preinteractivo, lo que va a transmitir, más allá de si asume un rol de mediador en el proceso de enseñanza-aprendizaje y lo que va a someter a evaluación y contrastación al

finalizar el programa o con una finalidad de impacto. También el formador, por actuar en un entorno profesional y ocupacional siempre cambiante, debe no sólo formarse y actualizarse en lo técnico-profesional y en lo psicopedagógico, sino conocer, asimilar, integrar y, si cabe, transferir, por no aludir a la originalidad, los conocimientos contextuales en las situaciones de formación. Cabe pues, si analizamos los contenidos de los programas de formación de formadores, indagar hasta qué punto están estos presentes en los programas, así como la percepción que se tiene en torno a su necesidad.

A) Presencia de los contenidos de contexto de la formación

Las competencias profesionales, las modalidades de formación y la formación y el trabajo son los contenidos que, en opinión de los **directivos**, están más presentes en los programas de formación de formadores analizados. En cambio, menos presentes parecen estar los sectores y subsectores de producción, los agentes sociales y las relaciones laborales. Por otra parte, como puede apreciarse en la tabla 9.13, más de la mitad de los contenidos valorados están poco consensuados por los encuestados a la vista de las desviaciones que acompañan a algunas puntuaciones medias.

Los **formadores** son más críticos a la hora de valorar la presencia de los contenidos relacionados con el contexto de la formación. El contenido más puntuado en cuanto a presencia es el de las competencias profesionales. En el extremo opuesto, consideran los encuestados que poco presentes están los contenidos que tratan de los agentes sociales y las relaciones laborales.

La comparación de ambas aportaciones en lo que a contenidos relacionados con el contexto de la formación se refiere, nos pone de manifiesto que, en todos los aspectos, la opinión de la presencia de los mismos es mayor para los directivos que para los formadores. En dos casos las distancias, aunque no significativas estadísticamente, son destacables: en el contenido de formación y trabajo y en el de cualificación y certificación. Por otra parte, hasta el momento, en los distintos bloques analizados, son los directivos los que manifiestan mayor presencia que los formadores en los contenidos propuestos dejándose entrever una cierta “venta del programa” por parte de los primeros.

AGENTES	Directivos	Formadores
PRESENCIA CONTENIDOS CONTEXTO	X (s)	X (s)
1. Contexto laboral	4 (1.1)	3.2 (1.2)
2. Sectores y subsectores de producción	2.8 (0.4)	2.6 (1.1)
3. Organización del trabajo	3.2 (0.7)	2.8 (1.2)
4. Movilidad europea de formación	3.2 (1.6)	2.5 (1.2)
5. Programas europeos de formación	3.2 (1.6)	2.5 (1.1)
6. Tecnología y cambio	4 (0.9)	3.2 (1.2)
7. Formación y paro	3.2 (1.6)	2.6 (1.3)
8. Agentes sociales	3 (1.3)	2.4 (1.3)
9. Relaciones laborales	3 (1.3)	2.4 (1.2)
10. Nuevas profesiones	3.2 (1.6)	2.9 (1.1)
11. Formación y trabajo	4.2 (1)	3.1 (1.3)
12. Política de formación	4 (0.6)	3.3 (1.1)
13. Modalidades de formación	4.3 (0.8)	3.4 (1.2)
14. La formación en el marco de la formación permanente	3.8 (1.5)	3.4 (1)
15. Perfiles profesionales	3.8 (1.6)	3.3 (1)
16. Cualificación-certificación	3.8 (1.5)	2.8 (1.1)
17. Competencias profesionales	4.3 (0.8)	3.6 (1.2)

Tabla 9.13.: Presencia de los contenidos de contexto de la formación.

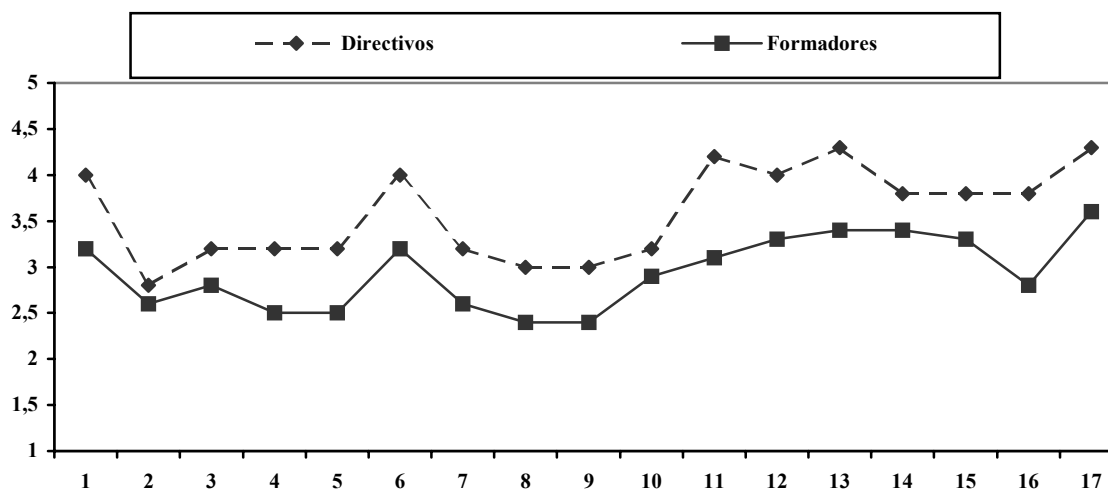


Gráfico 9.13.: Presencia de los contenidos de contexto de la formación.

B) Necesidad de contenidos de contexto de la formación

Los contenidos de tecnología y cambio, política y modalidades de formación, competencias profesionales, contexto laboral y formación y trabajo, referidos al contexto de la formación, son los más necesarios en opinión de los **directivos**. Por otra parte, menos necesidad se manifiesta en la consideración de los sectores y subsectores de producción y en los agentes sociales.

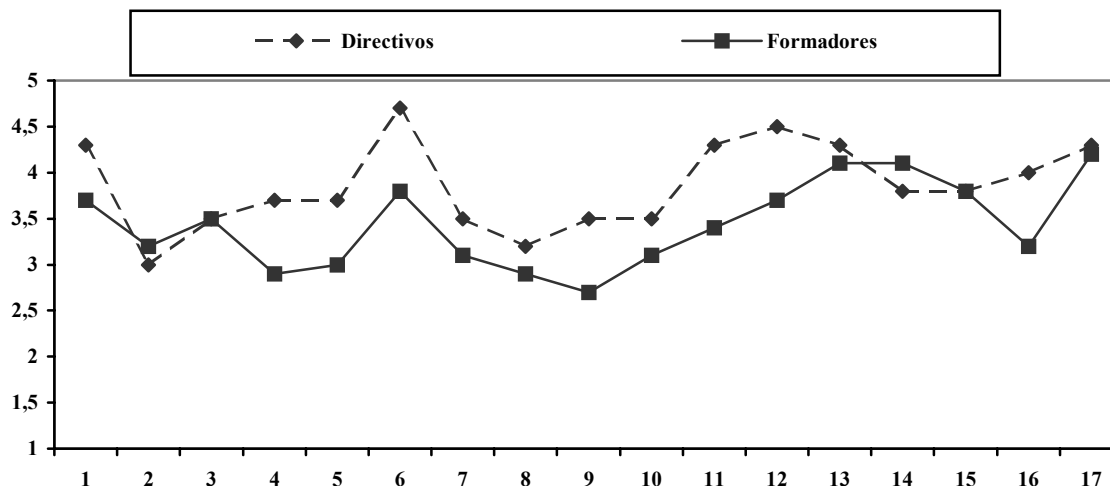
Para los **formadores**, las modalidades de formación, la formación en el marco de la educación permanente y las competencias profesionales son los contenidos que en comparación con el resto son más necesarios en lo que a la consideración del contexto de la formación se refiere. En el otro extremo, menos necesarios son para este colectivo los contenidos contextuales relacionados con la movilidad europea, los agentes sociales y las relaciones laborales.

La comparación de ambas aportaciones deja entrever lo siguiente:

- En gran parte de las valoraciones realizadas por ambos colectivos aparecen desviaciones lo suficientemente altas como para indicar que los contenidos contextuales no están muy claros.
- Los directivos otorgan, en casi todos los aspectos considerados, puntuaciones superiores a las de los formadores.
- Podemos destacar, en relación con lo anterior, que las distancias mayores, aunque no significativas estadísticamente, están en la valoración de la movilidad europea, en tecnología y cambio, en formación y trabajo, en política de formación y en cualificación y certificación.

	AGENTES	Directivos	Formadores
NECESIDAD CONTENIDOS CONTEXTO		X (s)	X (s)
1. Contexto laboral		4.3 (1)	3.7 (1.2)
2. Sectores y subsectores de producción		3 (1.2)	3.2 (1.2)
3. Organización del trabajo		3.5 (1)	3.5 (1.4)
4. Movilidad europea de formación		3.7 (1.5)	2.9 (1.3)
5. Programas europeos de formación		3.7 (1.5)	3 (1.4)
6. Tecnología y cambio		4.7 (0.5)	3.8 (1.4)
7. Formación y paro		3.5 (1.8)	3.1 (1.7)
8. Agentes sociales		3.2 (1.5)	2.9 (1.7)
9. Relaciones laborales		3.5 (1.6)	2.7 (1.5)
10. Nuevas profesiones		3.5 (1.8)	3.1 (1.5)
11. Formación y trabajo		4.3 (0.8)	3.4 (1.6)
12. Política de formación		4.5 (0.5)	3.7 (1.2)
13. Modalidades de formación		4.3 (0.8)	4.1 (1.1)
14. La formación en el marco de la formación permanente		3.8 (1.5)	4.1 (1.1)
15. Perfiles profesionales		3.8 (1.6)	3.8 (1.3)
16. Cualificación-certificación		4 (1.3)	3.2 (1.3)
17. Competencias profesionales		4.3 (0.8)	4.2 (1.4)

Tabla 9.14.: Necesidad de los contenidos de contexto de la formación.



Gráfica 9.14.: Necesidad de los contenidos de contexto de la formación.

C) Comparación presencia-necesidad de contenidos de contexto de la formación

La valoración del contexto por parte de los **directivos**, a la vista de los resultados que comparan la presencia y la necesidad de los contenidos (tabla 9.15), nos manifiesta que en este caso, los encuestados consideran que se manifiestan más aspectos necesarios que en anteriores valoraciones.

Podemos destacar que la tecnología y cambio, las relaciones laborales, la movilidad europea, los programas europeos y la política de formación, son contenidos cuyas diferencias, sin ser significativas, se manifiestan, aunque ligeramente por parte de los encuestados. Así, el contexto, como bloque de contenido en los programas de formación de formadores ya no parece estar tan presente en los programas actuales de formación de formadores a la vista de la comparación entre presencia y necesidad.

DIRECTIVOS	Presencia X (s)	Necesidad X (s)
CONTENIDOS CONTEXTO		
1. Contexto laboral	4 (1.1)	4.3 (1)
2. Sectores y subsectores de producción	2.8 (0.4)	3 (1.2)
3. Organización del trabajo	3.2 (0.7)	3.5 (1)
4. Movilidad europea de formación	3.2 (1.6)	3.7 (1.5)
5. Programas europeos de formación	3.2 (1.6)	3.7 (1.5)
6. Tecnología y cambio	4 (0.9)	4.7 (0.5)
7. Formación y paro	3.2 (1.6)	3.5 (1.8)
8. Agentes sociales	3 (1.3)	3.2 (1.5)
9. Relaciones laborales	3 (1.3)	3.5 (1.6)
10. Nuevas profesiones	3.2 (1.6)	3.5 (1.8)
11. Formación y trabajo	4.2 (1)	4.3 (0.8)
12. Política de formación	4 (0.6)	4.5 (0.5)
13. Modalidades de formación	4.3 (0.8)	4.3 (0.8)
14. La formación en el marco de la formación permanente	3.8 (1.5)	3.8 (1.5)
15. Perfiles profesionales	3.8 (1.6)	3.8 (1.6)
16. Cualificación-certificación	3.8 (1.5)	4 (1.3)
17. Competencias profesionales	4.3 (0.8)	4.3 (0.8)

Tabla 9.15.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de contexto de la formación.

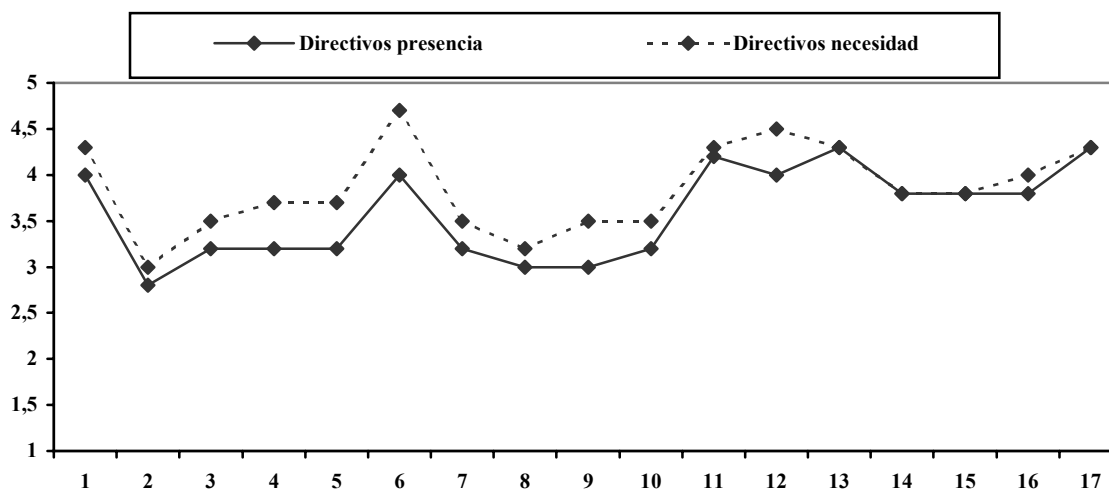


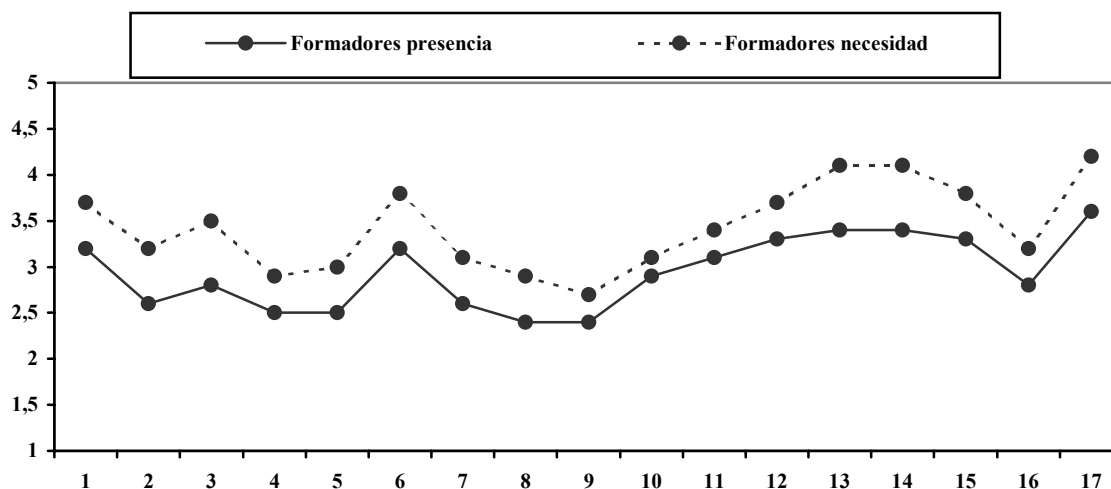
Gráfico 9.15.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de contexto de la formación.

Aunque en opinión de los **formadores** la necesidad de contenidos contextuales sea mayor que la presencia actual de los mismos en los programas de formación de formadores, podemos comprobar, a la vista de la tabla y la gráfica 9.16, que las diferencias que son significativas están presentes en los contenidos relacionados con la organización del trabajo, las modalidades de formación, la formación en el marco de la educación permanente y los perfiles profesionales.

Aunque puedan destacarse estas diferencias significativas, debemos apuntar que tampoco aumenta excesivamente la presencia necesaria de los contenidos contextuales tal y como puede apreciarse por las puntuaciones otorgadas.

FORMADORES	Presencia X (s)	Necesidad X (s)	SIGNIF (DIF.)
CONTENIDOS CONTEXTO			
1. Contexto laboral	3.2 (1.2)	3.7 (1.2)	
2. Sectores y subsectores de producción	2.6 (1.1)	3.2 (1.2)	
3. Organización del trabajo	2.8 (1.2)	3.5 (1.4)	p<0.05 (2>1)
4. Movilidad europea de formación	2.5 (1.2)	2.9 (1.3)	
5. Programas europeos de formación	2.5 (1.1)	3 (1.4)	
6. Tecnología y cambio	3.2 (1.2)	3.8 (1.4)	
7. Formación y paro	2.6 (1.3)	3.1 (1.7)	
8. Agentes sociales	2.4 (1.3)	2.9 (1.7)	
9. Relaciones laborales	2.4 (1.2)	2.7 (1.5)	
10. Nuevas profesiones	2.9 (1.1)	3.1 (1.5)	
11. Formación y trabajo	3.1 (1.3)	3.4 (1.6)	
12. Política de formación	3.3 (1.1)	3.7 (1.2)	
13. Modalidades de formación	3.4 (1.2)	4.1 (1.1)	p<0.05 (2>1)
14. La formación en el marco de la formación permanente	3.4 (1)	4.1 (1.1)	p<0.05 (2>1)
15. Perfiles profesionales	3.3 (1)	3.8 (1.3)	p<0.05 (2>1)
16. Cualificación-certificación	2.8 (1.1)	3.2 (1.3)	
17. Competencias profesionales	3.6 (1.2)	4.2 (1.4)	

Tabla 9.16.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de contexto de la formación.



Gráfica 9.16.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de contexto de la formación.

9.2.5.- Contenidos de organización de la formación

En ocasiones, la tarea del formador trasciende del aula y abarca la organización y el contexto externo. Más allá de la especialización y, por consiguiente, distribución de funciones en distintos perfiles profesionales específicos, algunos de los cuales pueden asumir más directamente las funciones de organización y gestión de la formación, bien es cierto que el formador, como profesional, debe implicarse de algún modo en la organización y relacionarse con el exterior con el fin de complementar lo que parece ser su función central: ubicarse en el contexto aula, por llamarlo de algún modo más o menos compartido. El conjunto de contenidos relacionados con la organización de la formación pretende, pues, indagar hasta qué punto están presentes estos contenidos en los programas de formación de formadores, así como cuál es la necesidad que se apunta en relación con los mismos.

A) Presencia de los contenidos de organización de la formación

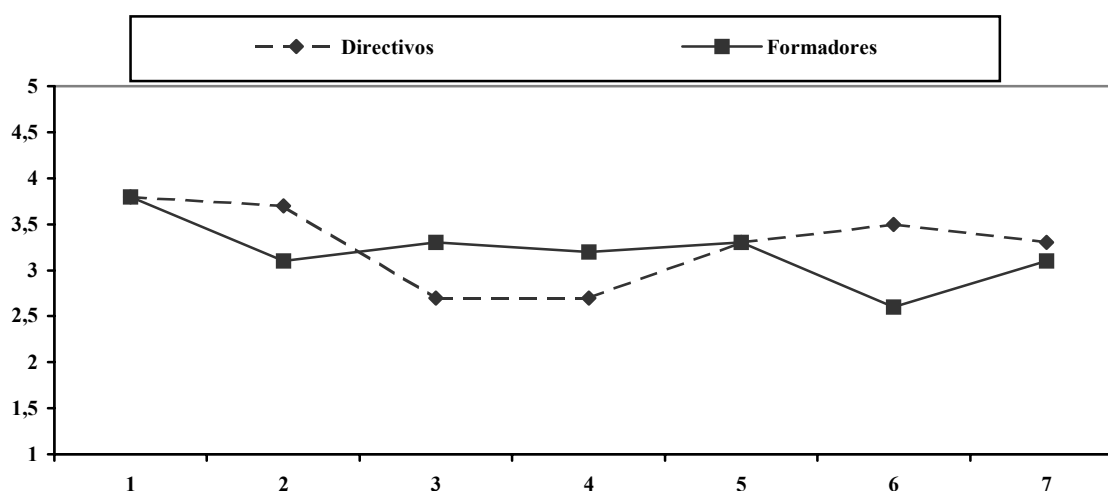
El departamento de formación y la evaluación institucional son los contenidos que, en opinión de los **directivos**, están más presentes en los programas de formación de formadores. No obstante, a la vista de las puntuaciones otorgadas (tabla 9.17), la presencia es menor que otros contenidos considerados hasta el momento. . Por otra parte, menos presentes están, para este colectivo, los contenidos de trabajo interdisciplinar y relaciones externas. Finalmente, en relación con las opiniones de estos informantes, podemos destacar el contenido de marketing. Aunque con una presencia media-alta, la desviación estándar que la acompaña da a entender que no es un contenido con una presencia clara.

La regla que parecía estar presente hasta el momento en lo que a valoración de los formadores se refiere, parece romperse cuando se trata de los contenidos relacionados con la organización de la formación. Como puede apreciarse en las puntuaciones sintetizadas en la tabla 9.17 y visualmente en la gráfica 9.17, estos encuestados otorgan mayor presencia que los directivos a los contenidos de trabajo interdisciplinar y relaciones externas. En cualquier caso, para este colectivo, el contenido relacionado con el departamento de la formación parece ser el más presente, aunque con una desviación estándar destacable. En el otro extremo, lo menos presente es lo referido a política institucional.

De la comparación podemos apreciar que es precisamente en el contenido relacionado con la política institucional donde aparecen mayores diferencias, aunque no significativas, en las opiniones de los encuestados. Así, los formadores apenas lo consideran presente, mientras que los directivos opinan que está algo presente.

AGENTES	Directivos	Formadores
PRESENCIA CONTENIDOS ORGANIZACIÓN	X (s)	X (s)
1. Departamento de formación (estructuras...)	3.8 (1)	3.8 (1.4)
2. Evaluación institucional	3.7 (0.8)	3.1 (1.2)
3. Trabajo interdisciplinar	2.7 (0.8)	3.3 (1.2)
4. Relaciones externas	2.7 (0.8)	3.2 (1.2)
5. Coordinación interna	3.3 (0.5)	3.3 (1)
6. Política institucional	3.5 (0.8)	2.6 (1.3)
7. Marketing	3.3 (1.4)	3.1 (1.1)

Tabla 9.17.: Presencia de los contenidos de organización de la formación.



Gráfica 9.17.: Presencia de los contenidos de organización de la formación.

B) Necesidad de contenidos de organización de la formación

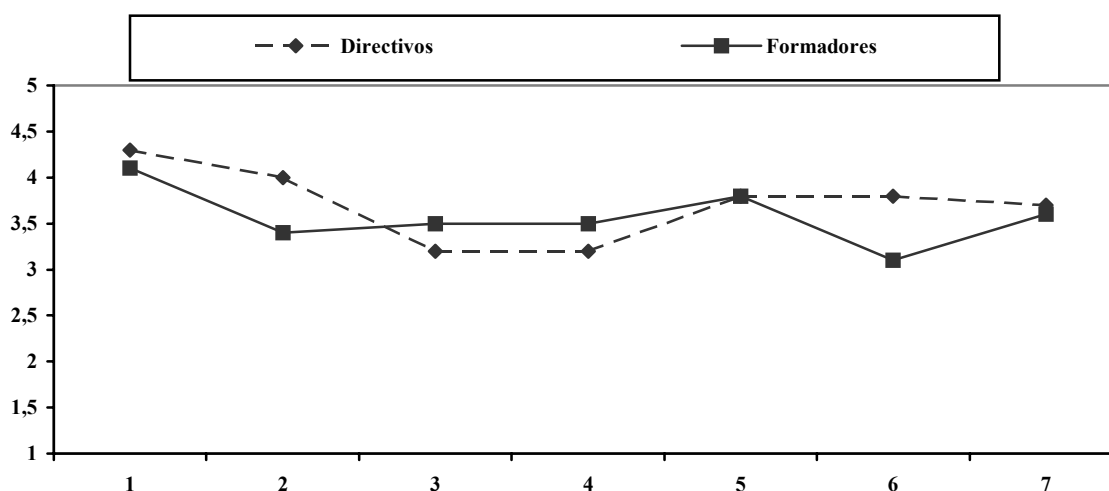
En opinión de los **directivos**, los contenidos más necesarios en relación con la organización de la formación son los referidos a departamento de formación y a evaluación institucional. Menos necesarios, a la vista de los resultados sintetizados en la tabla 9.18 son los que tienen que ver con el trabajo interdisciplinar y con las relaciones externas.

Para los **formadores**, el contenido más necesario es el que tiene que ver con el departamento de formación, mientras que el menos necesario es el que hace referencia a la política institucional. No obstante, ambas opiniones no parecen estar muy consensuadas a la vista de las altas desviaciones asociadas a las puntuaciones medias.

De la comparación de ambos colectivos podemos destacar dos discrepancias en las opiniones que afectan a los contenidos de evaluación y política institucionales. En ambos casos, son los directivos los que otorgan las puntuaciones más altas.

AGENTES	Directivos	Formadores
NECESIDAD CONTENIDOS ORGANIZACIÓN	X (s)	X (s)
1. Departamento de formación (estructuras...)	4.3 (0.8)	4.1 (1.3)
2. Evaluación institucional	4 (0.9)	3.4 (1.3)
3. Trabajo interdisciplinar	3.2 (1)	3.5 (1.4)
4. Relaciones externas	3.2 (1.2)	3.5 (1.3)
5. Coordinación interna	3.8 (0.7)	3.8 (1.2)
6. Política institucional	3.8 (1)	3.1 (1.4)
7. Marketing	3.7 (0.8)	3.6 (1.2)

Tabla 9.18.: Necesidad de los contenidos de organización de la formación.



Gráfica 9.18.: Necesidad de los contenidos de organización de la formación.

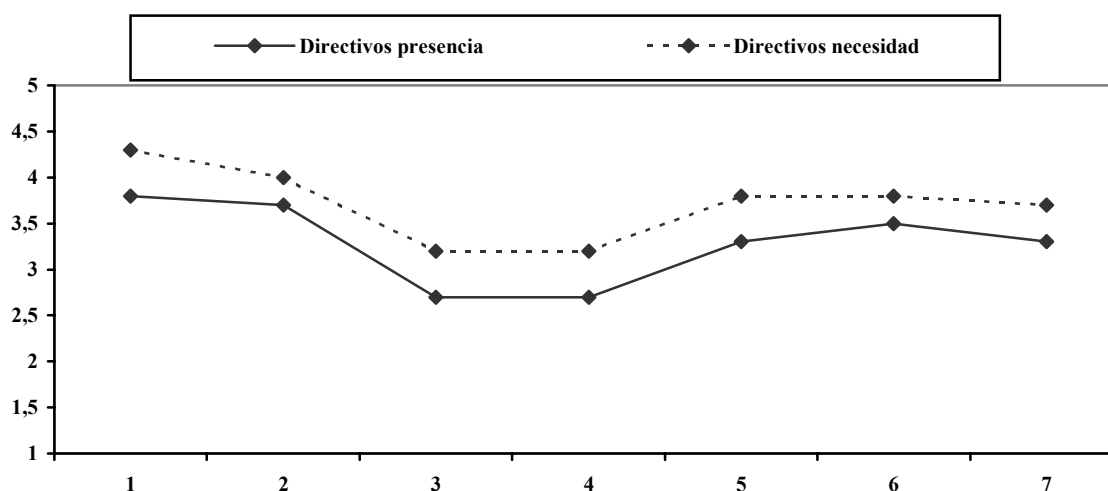
C) Comparación presencia-necesidad de contenidos de organización de la formación

En la comparación de las aportaciones de los **directivos** sobre la presencia y necesidad de los contenidos relacionados con la organización de la formación en los programas de formación de formadores (tabla 9.19) podemos apreciar diferencias similares en todos los aspectos considerados.

Más allá de resaltar lo que en anteriores apartados hemos puesto de manifiesto, podemos apuntar que la necesidad parece no estar muy clara al no destacarse diferencias claras en algunos contenidos de manera específica.

DIRECTIVOS	Presencia	Necesidad
CONTENIDOS ORGANIZACIÓN	X (s)	X (s)
1. Departamento de formación (estructuras...)	3.8 (1)	4.3 (0.8)
2. Evaluación institucional	3.7 (0.8)	4 (0.9)
3. Trabajo interdisciplinar	2.7 (0.8)	3.2 (1)
4. Relaciones externas	2.7 (0.8)	3.2 (1.2)
5. Coordinación interna	3.3 (0.5)	3.8 (0.7)
6. Política institucional	3.5 (0.8)	3.8 (1)
7. Marketing	3.3 (1.4)	3.7 (0.8)

Tabla 9.19.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de organización de la formación.



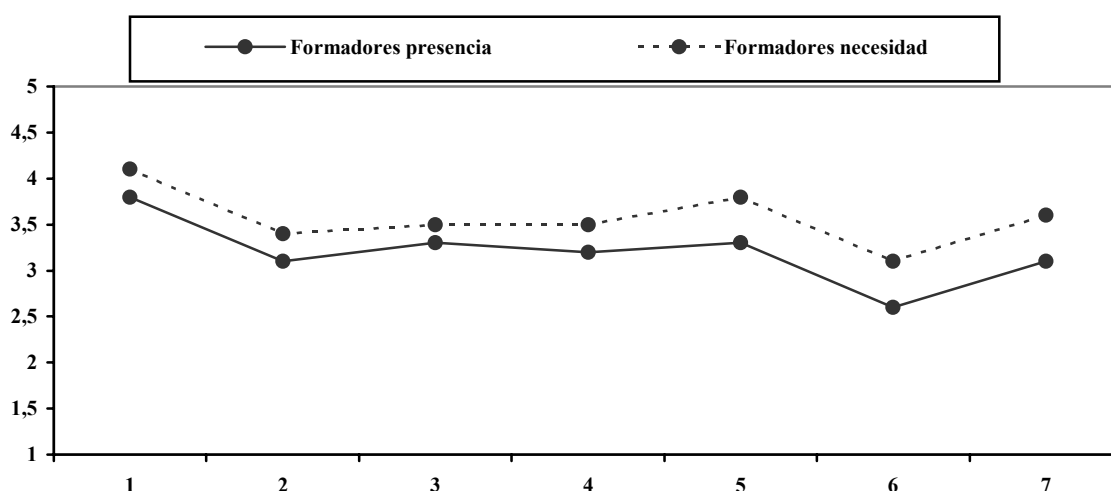
Gráfica 9.19.: Diferencias entre presencia y necesidad según los directivos y para los contenidos de organización de la formación.

La comparación de las valoraciones de los **formadores** nos aporta dos informaciones. Por una parte, la comparación de las valoraciones de los encuestados a los contenidos de coordinación interna y política institucional presenta diferencias significativas en las puntuaciones. De esto puede deducirse que son contenidos cuya presencia debe aumentarse en los programas de formación de formadores.

Por otra parte, aunque no significativas, las diferencias en las puntuaciones otorgadas a la presencia y necesidad del contenido de marketing también merece ser destacada, siendo, así, un contenido cuya presencia debe aumentarse en los programas de formación de formadores según las aportaciones de los encuestados.

FORMADORES	Presencia	Necesidad	SIGNIF (DIF.)
CONTENIDOS ORGANIZACIÓN	X (s)	X (s)	
1. Departamento de formación (estructuras...)	3.8 (1.4)	4.1 (1.3)	
2. Evaluación institucional	3.1 (1.2)	3.4 (1.3)	
3. Trabajo interdisciplinar	3.3 (1.2)	3.5 (1.4)	
4. Relaciones externas	3.2 (1.2)	3.5 (1.3)	
5. Coordinación interna	3.3 (1)	3.8 (1.2)	p<0.05 (2>1)
6. Política institucional	2.6 (1.3)	3.1 (1.4)	p<0.05 (2>1)
7. Marketing	3.1 (1.1)	3.6 (1.2)	

Tabla 9.20.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de organización de la formación.



Gráfica 9.20.: Diferencias entre presencia y necesidad según los formadores y para los contenidos de organización de la formación.

9.2.6.- Contenidos de investigación e innovación

El bloque de los contenidos relacionados con la innovación y la investigación está justificado en la formación de formadores por las actividades que estos profesionales desarrollan en el ejercicio de su profesión. La planificación de acciones de formación, el desarrollo de las mismas, la evaluación y la gestión de la formación deben complementarse, como funciones asumidas por los formadores, con la innovación y la investigación. Ambas permiten la mejora de la práctica diaria y posibilitan la interacción teoría-práctica que permite avanzar y mejorar en el ejercicio profesional. Sin duda, la herramienta más valiosa que debe disponer todo formador para la mejora de su práctica diaria es la reflexión de la acción y en la acción; es decir, mientras desarrolla su actividad y una vez esta ha finalizado pensando en la planificación de acciones posteriores.

Por supuesto, la reflexión supone que el profesional disponga de un bagaje suficiente de conocimientos y de experiencia que le permitan hacer frente a procesos de investigación y de innovación.

En este sentido, podemos considerar que la innovación y la investigación pueden estar presentes en todo el proceso de formación del formador en forma de contenidos transversales. Aún esta posibilidad, nuestra propuesta al respecto es la valoración de una serie de conocimientos relacionados con el particular más allá del tratamiento que los contenidos puedan tener en los programas de formación de formadores.

A) Presencia de los contenidos de investigación e innovación

Frente a los contenidos propuestos, relacionados con la investigación y la innovación en la formación, los **directivos** consideran que los más presentes en los programas de formación de formadores analizados son los que tienen que ver con la comunicación y la toma de decisiones. En el extremo opuesto, consideran que la reflexiología es el contenido menos presente.

Los **formadores** opinan, aunque con puntuaciones inferiores a las que otorgan los directivos, que la comunicación y la toma de decisiones son también los contenidos más presentes en los programas analizados en relación con la investigación y la innovación en formación. En cambio, el contenido menos presente es el relacionado con la elaboración de informes.

La comparación de ambas aportaciones nos muestra, como puede apreciarse en la tabla y en la gráfica 9.21, semejanzas y diferencias en las opiniones emitidas:

- Semejanzas en la valoración de los contenidos de investigación-acción, de desarrollo organizacional, de proyectos de mejora, de reflexiología y de modelos de investigación. Dichas valoraciones son cercanas al punto medio de la escala y, por tanto, la presencia de los contenidos no es muy alta.
- Diferencias destacables, aunque no significativas estadísticamente, en la valoración de los contenidos referidos a elaboración de informes y registro y análisis de datos. En este caso, la presencia es mayor en opinión de los directivos que en opinión de los formadores. El resto de diferencias, aunque no destacadas, aparecen en la tabla y gráfica 9.21.