

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
V. Desarrollo				
Desarrollo programación	Los cambios en la programación se introducen en función de la evaluación formativa	Consideran la evaluación formativa y las peticiones externas. Este último aspecto y la consideración de los participantes son significativos respecto a los directivos.		No se destacan diferencias significativas en las opiniones
Tratamiento contenidos	Los contenidos hacen referencia a problemas sociales, aunque no es una opinión compartida	Las referencias sociales y culturales son las más consideradas. La política de producción la consideran más presente aunque de manera ajustada.		Los programas de las instituciones universitarias insisten más en la interiorización, la asimilación y la originalidad. Por otra parte, consideran que los contenidos de los distintos módulos están enlazados en lo que a aprendizaje se refiere. También consideran que hacen más referencias a problemas sociales en el tratamiento de los contenidos.
Intencionalidad docente	El cambio de actitudes y el dominio de procedimientos son más destacados en la intencionalidad docente.	Destacan el cambio de actitudes pero también la necesidad de una enseñanza integral.	La crítica y las formas de hacer son los aspectos más destacados en relación con la intención del formador en el proceso.	La intención formal, enculturizante y axiológica es más alta en los programas universitarios. Además, insisten más en que el participante sea crítico.
Principio multivariedad	Se pone especial cuidado en el principio de multivariedad de estrategias metodológicas	Coinciden en las valoraciones con los directivos		La consideración del código de comunicación está más presente en los programas universitarios.

Cuadro 11.5.: Síntesis de las valoraciones del diseño del programa (inicio).

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
Interacción actividad	Lo más destacado es la constatación de la buena participación de los participantes y lo habitual del trabajo en grupo.	Coinciden en las opiniones de los directivos.	Discrepan respecto a los anteriores agentes al opinar que predomina la explicación del formador y al considerar que hay aportaciones de otros formadores. Coinciden en afirmar la buena participación.	En los programas universitarios predomina más la explicación del formador.
Actividad formador	Las opiniones no están muy compartidas en lo que a caracterización de las acciones de refiere. Destaca, no obstante, la buena relación teoría-práctica. La acción del formador es considerada como abierta, sugeridora y segura.	Se manifiestan de manera parecida a los formadores destacando, si cabe, el control institucional. Coinciden con los directivos en la valoración de la acción del formador.	A diferencia de los otros agentes, consideran que la relación teoría-práctica es menor. Coinciden las opiniones con las de los otros agentes.	Mientras el formador apenas hace análisis de repercusión social en los programas privados, esto está más presente en los universitarios. La acción del formador es más cerrada en los programas de instituciones privadas y más sugeridora en los programas universitarios.
Estrategias aprendizaje	Aparecen como variadas, complementarias y adecuadas.	Coinciden en las valoraciones con los directivos	Coinciden en las valoraciones con los directivos	El respeto por los ritmos de aprendizaje está más presente en los programas universitarios.
Actividad del participante	La participación está abierta al participante en todo momento.	Coinciden con los otros agentes salvo en considerar que no siempre la participación del participante es posible.	Coinciden las opiniones con los directivos y con los formadores.	La participación del participante está más permitida en todo momento en los programas universitarios.

Cuadro 11.5.: Síntesis de las valoraciones del diseño del programa (continuación).

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
Actividades E-A	La realidad directa es la más presente en las actividades de enseñanza-aprendizaje, faltando referencias teóricas o de investigación	Coinciden en las valoraciones con los directivos		Las referencias de la Unión Europea están más presentes en los programas universitarios.
Medios utilizados	Destacan el dossier, los artículos, los libros y el material audiovisual.	Coinciden en las valoraciones de los directivos		Los libros son un recurso más presente en los programas universitarios.
Características medios	Las representaciones gráficas y las audiovisuales son las más presentes aunque el valor otorgado a las representaciones gráficas es mayor que para el resto de agentes.	Coinciden las opiniones con las de los directivos.	Coinciden las opiniones con las de los otros agentes.	No se destacan diferencias significativas en las opiniones
Distribución aula	Lo menos presente en la distribución de los espacios son las mesas individuales	Coinciden en las valoraciones con los directivos		No se destacan diferencias significativas en las opiniones
Características aulas	Las opiniones son coincidentes al no mostrar diferencias significativas.	Las opiniones son coincidentes al no parecer diferencias significativas.		Mientras que las aulas privadas disponen de materiales de primeros auxilios, las aulas universitarias disponen mayoritariamente de biblioteca.

Cuadro 11.5.: Síntesis de las valoraciones del diseño del programa (continuación).

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
Logro objetivos	Consideran que se analiza durante todo el proceso y al finalizar la unidad didáctica.	Coinciden con las valoraciones de los directivos aunque también apuntan que en algunas ocasiones se espera al finalizar un periodo de tiempo.		Conocer las lagunas instructivas, saber qué aspectos deben ampliarse y cómo puede desarrollarse en la práctica el participante es lo que permite el conocimiento de los objetivos durante el proceso en los programas de instituciones universitarias.
Información evaluación			Esta información les permite tener acceso a tutorías y aplicar los conocimientos en la práctica	No se destacan diferencias significativas en las opiniones
Revisión apuntes	No es una práctica habitual en la formación de formadores	Coinciden en las valoraciones con los directivos		No es una práctica habitual en la formación de formadores pero parece darse más en los programas universitarios.
Acciones tutoría	No es una actividad muy presente en los programas de formación de formadores.	El formador es el que asume la tutoría.		La tutoría colectiva está más presente en los programas de formación de formadores organizados por instituciones universitarias.
Motivación	Los incentivos y el cambio de actividad son las acciones más destacadas.	Además de lo apuntado por los directivos, añaden la concesión de pequeños descansos.		No se destacan diferencias significativas en las opiniones

Cuadro 11.5.: Síntesis de las valoraciones del diseño del programa (final).

11.3.4.- Resultados del programa

La síntesis de las valoraciones de los resultados del programa, aparece en el cuadro 11.7. Algunos comentarios a dichos resultados permitirán caracterizar el resultado de los programas de formación de formadores.

Por lo que a **referentes y criterios de evaluación** considerados en el programa de formación de formadores se refiere, podemos afirmar que son coherentes con el propio programa. En pocas ocasiones se hace referencia al contexto externo.

La percepción que se tiene de las distintas **finalidades de la evaluación** es discrepante. Por una parte, la finalidad de impacto no es percibida de la misma manera por los distintos agentes. Por otra parte, la evaluación sumativa está más presente en los programas de formación de formadores universitarios. Por lo que a evaluación diagnóstica se refiere, aunque la importancia de la misma es destacada, no parece estar excesivamente compartida.

La valoración de los **agentes de evaluación** del programa de formación de formadores indica que son los directamente afectados los que se responsabilizan de la evaluación del mismo, aunque el coordinador asume la tarea central y, por tanto, es el responsable último de las decisiones que se toman. Por otra parte, se destaca el papel de la institución en el control de los instrumentos de evaluación.

Los principales **instrumentos de evaluación** que se utilizan en los programas de formación de formadores son la *observación sistemática y el análisis de los trabajos que realizan los participantes*. Por otra parte, mientras las pruebas de evaluación están más presentes en los programas de formación de formadores más extensos (universitarios), apenas tienen cabida en los programas organizados por las instituciones privadas.

La **notificación de la evaluación** no es habitual en los programas de formación de formadores. En todo caso, se notifica personalmente a los participantes con las opciones “apto” o “no apto”.

Por lo que a **resultados del programa** de formación de formadores se refiere, las valoraciones son bastante altas en todos los aspectos propuestos, aunque destaquen una satisfacción mayor los formadores y directivos de los programas universitarios.

Otros aspectos complementarios aparecen en la valoración de los resultados del programa aunque no hacen referencia a los mismos. Se trata de aspectos relacionados con la certificación profesional y la evaluación.

Respecto a este último aspecto, cabe apuntar que, aunque no se encuentran discrepancias en las opiniones de los agentes, las valoraciones que provienen de las

instituciones universitarias coinciden en dar más importancia a los *conocimientos de evaluación*. Además, como se ha sugerido en otros momentos del análisis de las aportaciones, las confusiones en torno a las diferentes dimensiones (por ejemplo, la finalidad) indica una falta de conocimientos de evaluación.

Esto mismo parece sugerirse a la vista de las valoraciones del proceso de **certificación profesional**. *No hay posicionamientos claros en torno al papel de la evaluación en el proceso de certificación, en torno a su utilidad y en lo que a contenido de evaluación se refiere*. En este último aspecto, incluso las opiniones de los entrevistados son discrepantes al sugerirse la formación y la experiencia como principales referentes para la certificación sin existir un consenso sobre el particular.

Con todo esto, en el cuadro 11.6 sintetizamos lo que, a nuestro entender son los puntos fuertes y débiles de los resultados de los programas de formación de formadores analizados.

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de criterios y referentes de evaluación. • Resultados del programa 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de evaluación. • Los referentes de la evaluación son los elementos del programa más allá de aspectos contextuales. • Certificación profesional. • Notificación de la evaluación.

Cuadro 11.6.: Puntos fuertes y puntos débiles en los resultados de los programas.

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
V. Resultados				
Conocimientos evaluación	Destacan la importancia de disponer de conocimientos amplios en torno a la evaluación.	Coinciden con los directivos en la importancia de los conocimientos de evaluación.	Coinciden con los directivos en la importancia de los conocimientos de evaluación, aunque las desviaciones asociadas a las puntuaciones medias indican falta de consenso sobre el particular.	En todos los conocimientos sobre evaluación propuestos, los representantes de las instituciones universitarias consideran que son más importantes
Opinión evaluación	La evaluación es adecuada a los objetivos, pertinente de acuerdo a las competencias y apropiada a los contenidos.	Las opiniones son compartidas con las de los directivos.	Las opiniones son compartidas con las de los directivos.	No se manifiestan diferencias significativas en la comparación.
Referencias evaluación	Son los objetivos del programa, la satisfacción de necesidades formativas, los contenidos del programa, las necesidades de la empresa y los criterios preestablecidos.	Apuntan las mismas referencias dando más importancia que los directivos a las necesidades de la empresa.		No se manifiestan diferencias significativas en la comparación.
Criterios evaluación	La valoración del criterio de suficiencia es baja, se impone así, una necesaria combinación de suficiencia y satisfacción.	Coinciden las opiniones con las formuladas por los directivos.		La evaluación bajo criterio de suficiencia y la evaluación relativa respecto a cada participante es más importante en opinión de los encuestados de los programas universitarios.
Rendimiento participante	El logro de las competencias profesionales es el aspecto más destacado	Se comparten las opiniones de los directivos, aunque con algunas diferencias no significativas.		El logro de competencias profesionales es un aspecto de la evaluación el rendimiento del participante más destacado por las instituciones universitarias.

Cuadro 11.7.: Síntesis de las valoraciones de los resultados del programa (inicio).

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
Importancia finalidades	Consideran que la finalidad formativa es la más importante.	Son importantes las finalidades formativa y de impacto, siendo esta última significativamente más destacada por este colectivo.		La evaluación sumativa es más importante es opinión de los encuestados de las instituciones universitarias.
Utilidad eval. diagnóstica	Es útil para saber el dominio de competencias, conocer las capacidades y ajustar la programación.	Permite saber el dominio de competencias del participante, orientar en el proceso de aprendizaje y conocer el nivel de capacidades. Significativamente consideran más que los directivos que ayuda a seleccionar a los participantes.		La utilidad de la evaluación diagnóstica es más destacada por los representantes de las instituciones universitarias
Responsables evaluación	Se otorga mucha importancia a la participación de los participantes en el proceso de evaluación	Aunque sin diferencias significativas en las opiniones, el peso otorgado a los participantes es menor.		En las instituciones universitarias se apunta que los representantes de la institución tienen un papel, aunque mínimo, en la evaluación del programa.
Responsables decisiones	Fundamentalmente es el coordinador del programa con algunas responsabilidades para los formadores.	Implican al formador, al coordinador del programa y al participante.	Comparten las opiniones de los formadores	No se manifiestan diferencias significativas en la comparación.
Protagonismo centro	Participar en la toma de decisiones final, controlar los instrumentos de evaluación y a los formadores	Consideran que el centro les otorga cierta autonomía y, por tanto, el papel de la institución no es tan destacado. Coinciden con los directivos en el control de los instrumentos de evaluación por parte del centro.		En las instituciones universitarias, más que en las privadas, el centro controla los instrumentos de evaluación.

Cuadro 11.7.: Síntesis de las valoraciones de los resultados del programa (continuación).

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
Orientaciones centro evaluación	El centro ofrece algunas orientaciones para la evaluación de la formación	Comparten las opiniones de los directivos.		No se manifiestan diferencias significativas en la comparación.
Instrumentos evaluación	Destacan las escalas de observación y el análisis de los trabajos que se realizan.	Coinciden con los directivos pero difieren en la valoración de las pruebas escritas que consideran que están presentes en algunas ocasiones.	Es el análisis de los trabajos el elemento más destacado.	El análisis de los trabajos realizados es un instrumento de evaluación más presente en los programas universitarios que en los privados
Pruebas evaluación	Lo más habitual es utilizar criterios personales en las pruebas evaluadoras.	Se comparten las opiniones de los directivos.	Se comparten las opiniones de los directivos.	as pruebas de evaluación en los programas universitarios se centran más en contenidos y en procedimientos que las que se realizan en las instituciones privadas. Los resultados indican, no obstante, que en las instituciones privadas apenas se realizan pruebas de evaluación
Opiniones certificación	No está muy clara la certificación de las competencias profesionales	Se expresan de manera parecida a los directivos	Se expresan de manera parecida a los directivos	Los representantes de las instituciones universitarias opinan que la evaluación para certificar debe ser interna-externa e intervenir el propio participante. En las instituciones privadas, parece no tenerse una opinión consensuada al respecto.

Cuadro 11.7.: Síntesis de las valoraciones de los resultados del programa (continuación).

VARIABLES E INDICADORES	AGENTES			INSTITUCIONES
	DIRECTIVOS	FORMADORES	PARTICIPANTES	
Utilidad eval. certificación	Destaca la observación sistemática y la consideración de los puntos clave del programa y la transferencia. No obstante, las desviaciones a las puntuaciones son muy altas.	Se comparten las aportaciones de los directivos	Se comparten las aportaciones de los directivos.	La utilidad de la evaluación para la certificación es más destacada por los representantes de las instituciones universitarias.
Contenido certificación	Los conceptos tienen un peso menor respecto a las actitudes y a los procedimientos	Se comparten las aportaciones de los directivos	Se comparten las aportaciones de los directivos	Conceptos, procedimientos y actitudes son contenidos fundamentales para los representantes de los programas universitarios
Notificación evaluación	Se da personalmente a los participantes y se notifica mediante “apto” “no apto”	No es una práctica habitual para este colectivo en los programas de formación de formadores.		No se manifiestan diferencias significativas en la comparación.
Resultados programa	Los resultados se valoran como bastante positivos.	Se comparten las aportaciones de los directivos		El resultado del programa ha sido más gratificante para los formadores de programas universitarios.

Cuadro 11.7.: Síntesis de las valoraciones de los resultados del programa (final).

11.4.- Los conocimientos de los formadores

La síntesis de los contenidos de formación de formadores aparece sintetizada en el cuadro 11.8. En el mismo se presentan los contenidos agrupados en los bloques considerados en el cuestionario.

Para cada contenido sintetizamos las valoraciones que presentan diferencias significativas en las comparaciones realizadas (agentes y tipología institucional).

Tal y como se han presentado los resultados, destacamos en el cuadro las discrepancias entre presencia (P), necesidad (N), comparación de las aportaciones de los directivos (CD) y de los formadores (CF) y comparación de las propuestas que provienen de las universidades (CU) y de las instituciones privadas (CP).

Inicialmente aportaremos algunas conclusiones relacionadas con la presencia y la necesidad global de los contenidos y con las comparaciones de presencia y necesidad para cada uno de los agentes y para cada una de las instituciones.

En este sentido, la valoración global de la **presencia** de los contenidos nos indica lo siguiente:

- El contenido “sistema de evaluación” está más presente en los programas según las valoraciones de los directivos.
- El contenido “decisiones interactivas” está más presente en los programas organizados por las instituciones privadas.
- La presencia de los contenidos contextuales, de organización de la formación y de investigación e innovación, es más alta en los programas universitarios.

La valoración global de la **necesidad** de los contenidos, por otra parte, pone de manifiesto que es en las propuestas que provienen de las instituciones universitarias, donde aparece con más peso la consideración de los distintos contenidos.

Finalmente, las **comparaciones entre presencia y necesidad** nos indican lo siguiente:

- Los directivos no manifiestan en sus opiniones diferencias significativas entre presencia y necesidad.
- Los formadores consideran que las mayores discrepancias están en los contenidos de investigación e innovación, de bases psicopedagógicas y de contexto de la formación.

- Las valoraciones de las instituciones privadas sólo destacan por las diferencias y, por tanto, necesidad, en dos contenidos específicos de las bases psicopedagógicas: técnicas de dinámica de grupos y técnicas de motivación.
- Las valoraciones de las instituciones universitarias destacan diferencias entre presencia y necesidad en los contenidos de bases psicopedagógicas, contexto de la formación e investigación e innovación.

CONTENIDOS	AGENTES				INSTITUCIONES			
	P	N	CD	CF	P	N	CU	CP
CONTENIDOS DE DISEÑO								
1. Necesidades				H1		H1	H1	
2. Grupo destinatario				H1			H1	
3. Objetivos								
4. Contenidos								
5. Estrategias metodológicas						H1		
6. Recursos y medios								
7. Sistema de evaluación	H1			H1				
CONTENIDOS DE DESARROLLO								
1. Gestión del aula						H1		
2. Resolución de conflictos/probelmas								
3. Decisiones interactivas					H1		H1	
4. Evaluación procesual				H1				
5. Clima								
6. Dinámica de grupos								
7. Habilidades de comunicación						H1		
8. Gestión del tiempo						H1		
9. Desarrollo de actividades								
10. Métodos de enseñanza								
11. Funciones y rol del formador								
12. Técnicas de gestión del tiempo								
13. Técnicas de evaluación				H1		H1		
14. Conocimiento y uso de medios audiovisuales								
15. Conocimiento y uso de NNTT y TICs				H1		H1		

Cuadro 11.8.: Síntesis de las valoraciones de los contenidos de formación de formadores (inicio).

CONTENIDOS	AGENTES				INSTITUCIONES			
	P	N	CD	CF	P	N	CU	CP
CONTENIDOS DE BASES PSICOPEDAGÓGICAS								
1. Teorías sobre el aprendizaje adulto						H1	H1	
2. Modelos de enseñanza								
3. Métodos de enseñanza				H1		H1	H1	
4. Técnicas de dinámica de grupos				H1				H1
5. Técnicas de motivación				H1			H1	H1
6. Habilidades de comunicación en el aula				H1		H1	H1	
7. Atención a la diversidad				H1		H1		
8. Trabajo en equipo							H1	
9. Trabajo colaborativo								
10. Toma de decisiones				H1		H1		
CONTENIDOS CONTEXTUALES								
1. Contexto laboral							H1	
2. Sectores y subsectores de producción						H1	H1	
3. Organización del trabajo				H1				
4. Movilidad europea de formación						H1		
5. Programas europeos de formación					H1	H1		
6. Tecnología y cambio							H1	
7. Formación y paro					H1	H1		
8. Agentes sociales					H1			
9. Relaciones laborales						H1		
10. Nuevas profesiones					H1	H1		
11. Formación y trabajo					H1	H1		
12. Política de formación								
13. Modalidades de formación				H1	H1			
14. La formación en marco formación permanente				H1	H1	H1	H1	
15. Perfiles profesionales				H1		H1	H1	
16. Cualificación-certificación					H1	H1		
17. Competencias profesionales					H1	H1		
CONTENIDOS DE ORGANIZACIÓN								
1. Departamento de formación						H1		
2. Evaluación institucional						H1		
3. Trabajo interdisciplinar					H1	H1		
4. Relaciones externas								
5. Coordinación interna				H1	H1	H1	H1	
6. Política institucional				H1	H1	H1	H1	
7. Márketing								

Cuadro 11.8.: Síntesis de las valoraciones de los contenidos de formación de formadores (continuación).

CONTENIDOS	AGENTES				INSTITUCIONES			
	P	N	CD	CF	P	N	CU	CP
CONTENIDOS DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN								
1. Comunicación				H1			H1	
2. Toma de decisiones				H1				
3. Investigación-acción				H1				
4. Desarrollo organizacional						H1	H1	
5. Proyectos de mejora				H1		H1	H1	
6. Reflexiología								
7. Estrategias de innovación				H1	H1	H1	H1	
8. Registro y análisis de datos				H1	H1		H1	
9. Elaboración de informes				H1	H1	H1	H1	
10. Modelos de investigación				H1	H1		H1	

Cuadro 11.8.: Síntesis de las valoraciones de los contenidos de formación de formadores (final).

Complementariamente plantearemos algunas conclusiones relacionadas con los distintos bloques presentes en el cuestionario. Este comentario global debe permitirnos complementar lo aportado hasta el momento en relación con los contenidos.

El **diseño de la formación** se muestra como un bloque de contenido bastante resuelto en los programas de formación de formadores analizados. Aunque se muestren diferencias en la presencia, en la necesidad y en la comparación, estas afectan a contenidos cuya presencia es alta.

También el **desarrollo de la formación** está bastante resuelto en los programas de formación de formadores. Más allá de las discrepancias que puedan existir en la consideración de la necesidad de estos contenidos, lo cierto es que pocos aspectos se muestran como necesarios. En cualquier caso, aquellos aspectos que tienen una tendencia a estar más presentes se relacionan con la evaluación, las decisiones interactivas y las tecnologías de la información y la comunicación.

Los contenidos que se refieren a las **bases psicopedagógicas** manifiestan mayor necesidad en los programas de formación de formadores. Excepto en los contenidos de trabajo colaborativo y modelos de enseñanza, en el resto se manifiestan déficits en la comparación entre presencia y necesidad, además de las discrepancias que aparecen en la comparación de la presencia y la necesidad según agentes e instituciones.

Como en el caso anterior, la valoración de los contenidos agrupados en el bloque de **contexto de la formación** indica mayor necesidad en los programas de formación de formadores. Habida cuenta de la poca presencia de estos contenidos en los programas de corta duración (instituciones privadas), es en las instituciones universitarias donde se manifiesta más esta necesidad. En este caso, aunque las

aportaciones de los expertos entrevistados no aportan mucha luz sobre la presencia de estos contenidos, bien parece ser que algunos de los propuestos afectan a la actividad profesional del formador y, por tanto, deben ser más considerados.

Los contenidos de **organización de la formación** se consideran necesarios, por las discrepancias que aparecen en presencia y necesidad en coordinación interna y política institucional. Además, la presencia y la necesidad, comparada desde las aportaciones que provienen de las instituciones presentes en el estudio, indican que son contenidos más valorados en los programas extensos, aunque se consideren importantes para el ejercicio profesional del formador en los contextos organizativos.

Los contenidos de **investigación e innovación** se manifiestan como necesarios en los programas universitarios y, por las aportaciones de los expertos encuestados, aunque también necesarios en los programas de corta duración (instituciones privadas), dicha necesidad parece ser sentida o potencial. En cualquier caso, la priorización de contenidos a tratar, hace que estos no estén presentes en los programas de formación de formadores. Además, podemos aludir a la débil profesionalidad de muchos formadores que actúan en el contexto de la formación continua que, frente a una marcada división de tareas (planificación, impartición, gestión, etc.), difícilmente se preocupan por aspectos de investigación e innovación salvo contadas excepciones.

11.5.- Las capacidades de los formadores

La valoración de las capacidades en lo que a disponibilidad y necesidad se refiere, presenta diferencias en un aspecto concreto. Así, la valoración de la necesidad de la capacidad de adopción/adaptación de innovaciones relativas a su entorno profesional, se manifiesta más importante para los participantes que para los formadores y directivos.

Con esto, constatando que existe un acuerdo bastante amplio en la autovaloración de la disponibilidad de las capacidades propuestas y en la valoración de la necesidad de las mismas, sintetizaremos las distintas aportaciones de los agentes y las que se agrupan en las tipologías institucionales presentes en el estudio, para perfilar qué capacidades son las menos disponibles, así como aquellas que son menos necesarias.

La síntesis aportada (cuadro 11.9) nos sugiere los siguientes comentarios globales:

- Muchas de las capacidades consideradas como menos disponibles son consideradas como menos necesarias en el ejercicio profesional de la formación.
- Algunas capacidades propias de la actuación profesional del formador son consideradas, sorprendentemente, menos necesarias: trabajo autónomo, resolución de problemas, liderazgo, compromiso ético, comunicación no verbal, participar en la institución, entre las más destacables.

	CAPACIDADES MENOS DISPONIBLES	CAPACIDADES MENOS NECESARIAS
DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De análisis y síntesis • De modificar constructivamente los propios planteamientos • De realizar valoraciones objetivas • De adopción/adaptación de innovaciones relativas a su entorno profesional • De generar ideas distintas ante la misma situación • De representación mental de la realidad 	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De adopción/adaptación de innovaciones relativas a su entorno profesional • De trabajo autónomo • De resolución de problemas • Para mantener la atención en el desarrollo de su trabajo
FORMADORES	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De liderazgo • De representación mental de la realidad • De participar en la institución • De realizar valoraciones objetivas • De relación social • De trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De liderazgo • De representación mental de la realidad • De participar en la institución • De compromiso ético con su actividad profesional
PARTICIPANTES	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De representación mental de la realidad • De generar ideas distintas ante la misma situación • De autocontrol de las propias emociones • De comunicación no verbal • De modificar constructivamente los propios planteamientos • De liderazgo • Creativa y de innovación didáctica • De previsión y anticipación 	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De representación mental de la realidad • De generar ideas distintas ante la misma situación • De autocontrol de las propias emociones • De comunicación no verbal • De modificar constructivamente los propios planteamientos • De resistencia al stress • De participar en la institución • De trabajo autónomo

UNIVERSIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De liderazgo • Creativa y de innovación didáctica • De previsión y anticipación • De generar ideas distintas ante la misma situación 	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De representación mental de la realidad • De resistencia al stress
PRIVADAS	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De representación mental de la realidad • De participar en la institución • De modificar constructivamente los propios planteamientos • De realizar valoraciones objetivas • De relación social • De trabajo en equipo • De liderazgo • De generar ideas distintas ante la misma situación 	<ul style="list-style-type: none"> • De memoria a largo plazo • De representación mental de la realidad • De participar en la institución • De trabajo autónomo

Cuadro 11.9.: Comparación de las capacidades menos disponibles y menos necesarias

11.6.- Las competencias del formador de formación continua en los programas de formación de formadores

Intentando aportar una síntesis más global que enlace con los objetivos generales de este trabajo, ofreceremos a continuación algunas conclusiones relacionadas con las competencias del formador de formación continua que se ponen en juego en los programas de formación de formadores.

Inicialmente debemos apuntar que el formador de formación continua se caracteriza por ser un profesional de la formación que asume, como apuntábamos, las competencias genéricas del formador. Por ello, cabe especificarlas, sin entrar en listados interminables de unidades y realizaciones profesionales.

Por otra parte, podemos distinguir dos tipos de profesionales que operan en el contexto de la formación continua. Uno es el que, siendo un profesional de un ámbito distinto a la formación, realiza la actividad profesional de la formación continua, fundamentalmente, por su dominio de contenido técnico profesional. Otro es el que dedica toda su actividad profesional a la formación siendo, en este caso, un profesional de la formación. A éste le afectan todas las competencias básicas del formador así como las específicas derivadas del contexto de la formación continua.

Desde la perspectiva de las **capacidades**, encontramos un déficit al considerar que algunas que son propias de todo formador se consideren poco necesarias. Por ello,

desde nuestra perspectiva de evolución y desarrollo de capacidades y competencias (véase figura 2.8 del capítulo 2), es preciso que en los programas de formación de formadores se consideren estas capacidades entendiendo y asumiendo que, como afirmaba un experto entrevistado, la formación es, si se quiere, un proceso de capacitación; es decir, de poner en marcha las capacidades necesarias que deben integrarse con las competencias.

Desde la perspectiva de los conocimientos, destaca la buena presencia de la planificación y del desarrollo de la formación. No obstante, es todavía débil la presencia de bases psicopedagógicas, del contexto y de la organización de la formación. Por otra parte, la investigación y la innovación es todavía un aspecto demasiado alejado de la realidad actual del formador de formación continua, casi pudiéndose considerar como una necesidad sentida o potencial.

Por otra parte, en los programas de formación de formadores se encuentran dos tendencias: una es la que forma a formadores cuya profesión es la de la formación; otra es la que se encarga de formar a los llamados formadores ocasionales. Ambos perfiles o subperfiles profesionales son formadores de formación continua y deben disponer de una formación adecuada y diferenciada (que no diferencial) que les permita ser competentes en el desarrollo de su actividad. En este sentido, consideramos que los programas de formación de formadores preparan a profesionales desde esta doble realidad, presente en la formación continua, pero que conlleva deficiencias que impiden ahondar más en lo que es un profesional de la formación.