

8.- ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL PROGRAMA

8.1.- Introducción

El presente capítulo recoge las aportaciones de los encuestados en lo que a datos del programa se refiere. Así, siguiendo la estructura del cuestionario aplicado a directivos, formadores y participantes en programas de formación de formadores, se presentan los siguientes aspectos:

- En los **aspectos generales relacionados con el programa**, se describen las tipologías de programas de formación de formadores consideradas atendiendo a duración de los mismos y denominación. Además, los tres colectivos encuestados valoran las razones por las que los participantes realizan la formación de formadores atendiendo a un conjunto de posibilidades predeterminadas.
- En el siguiente apartado aparecen **aspectos relacionados con el diseño del programa**. Para dar coherencia a la presentación de los resultados, se han agrupado los diferentes ítems del cuestionario en diversos aspectos relacionados con el diseño de programas. Dichos aspectos son los siguientes: contexto, necesidades, grupo, objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, bases y fundamentos de programa, cambios en la programación, orientación vocacional en la programación y contrastación del programa.
- Como en el caso anterior, los **resultados relacionados con el desarrollo del programa** de formación de formadores, se presentan atendiendo a los siguientes aspectos: aspectos generales, actividad docente y discente, medios y recursos, organización de espacios, evaluación y motivación. Todo ello, se estructura atendiendo al principio que, a nuestro entender, rige el proceso de desarrollo de un programa. Nos referimos al principio de multivariedad de estrategias metodológicas para la toma de decisiones.
- Los **resultados del programa**, según las aportaciones de los encuestados, se presentan atendiendo a diferentes aspectos que se derivan de la agrupación e interpretación de los diferentes ítems del apartado correspondiente: conocimientos de evaluación, opiniones sobre la evaluación del programa de formación de formadores, referentes y criterios de evaluación, finalidades de la evaluación, agentes de evaluación, instrumentos de evaluación, certificación de competencias profesionales, notificación de la evaluación y resultados del programa.

La presentación de los resultados de los datos del programa se presenta en dos bloques. En el primero se analizan las aportaciones de los distintos agentes (directivos, formadores y participantes) mostrando las puntuaciones medias y las desviaciones para cada indicador y microindicador en diferentes tablas de síntesis,

destacando, cuando así aparecen, las diferencias significativas en las comparaciones de las aportaciones de los colectivos encuestados, así como gráficas que permiten disponer de una visión rápida de los resultados obtenidos. En el segundo se analizan las aportaciones agrupadas en torno a la variable tipología institucional atendiendo a la misma forma de presentar los resultados.

Para la presentación de los resultados hemos utilizado estrategias estadísticas de análisis de datos, paramétricas y no paramétricas, pertinentes según la situación de análisis.

Complementariamente, e este capítulo se recogen las aportaciones derivadas de las entrevistas. La finalidad de incluir algunas citas textuales está en confirmar los resultados obtenidos. Con ello, cumplimos con uno de los objetivos planteados para las entrevistas como es el de actuar como elemento de confirmación.

8.2.- Valoración del programa en función de los agentes

8.2.1.- Aspectos generales relacionados con el programa

A) Características de los programas analizados

Los programas analizados han sido cuatro. Las características de los mismos aparecen sintetizadas en el cuadro 8.1.⁸²:

TIPOLOGÍA	DENOMINACIÓN	HORAS
Master	Master en Formación de Formadores en la Empresa	370
Master	Formación de Formadores: Metodologías y Gestión. Experto Europeo en Formación	1000
Curso	Formación de Formadores (saber enseñar)	68
Seminarios	El Ciclo Formativo. Análisis de Necesidades de Formación. Diseño de Acciones Formativas. Evaluación de la Formación. Formación de Formadores. Estrategias Formativas: Metodologías y Tecnologías. Formación Orientada a Resultados. Diseño de Acciones Formativas en EAO.	16 (cada seminario)

Cuadro 8.1.: Características de los programas analizados.

⁸² Destacamos únicamente las características del programa atendiendo a la primera pregunta del apartado que analizamos en este capítulo: datos del programa.

B) Razones por las que los participantes realizan la formación de formadores

En opinión de los **directivos** de los programas de formación de formadores, las principales razones por las que los participantes realizan la formación de formadores son las siguientes (véase tabla 8.1):

1. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional.
2. Aumentar la calidad en su práctica profesional.
3. Conseguir un título.

Ocupan las últimas posiciones las razones que se relacionan con los siguientes aspectos:

1. Aumento de la seguridad profesional.
2. Integración y sistematización de la información disponible.
3. Intercambio de experiencias con otros compañeros.

RAZONES QUE JUSTIFICAN LA REALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN POR PARTE DE LOS PARTICIPANTES	Razón 1	Razón 2	Razón 3	RANGO
1. Mejorar su nivel de conocimientos	0	14.3	0	5
2. Intercambiar experiencias con otros compañeros	0	0	42.9	6
3. Aumentar su seguridad como profesional	0	0	0	8
4. Favorecer su promoción profesional	0	14.3	28.6	4
5. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional	42.9	42.9	0	1
6. Aumentar la calidad en su práctica profesional	42.9	14.3	0	2
7. Conseguir un título	14.3	0	0	3
8. Conseguir un trabajo	0	14.3	0	5
9. Integrar y sistematizar la formación que se posee	0	0	28.6	7

Tabla 8.1.: Opiniones de los directivos respecto a las razones que motivan a los participantes a formarse.

Como puede apreciarse en la tabla 8.2, en opinión de los **formadores**, las principales razones que mueven a los participantes a realizar una formación de formadores son las siguientes:

1. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional.
2. Mejorar su nivel de conocimientos.
3. Intercambiar experiencias con otros compañeros.

En el otro extremo, son menos importantes, para los formadores, las siguientes razones:

1. Integrar y sistematizar la información que poseen.
2. Aumentar la seguridad profesional.
3. Conseguir un trabajo.

RAZONES QUE JUSTIFICAN LA REALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN POR PARTE DE LOS PARTICIPANTES	Razón 1	Razón 2	Razón 3	RANGO
1. Mejorar su nivel de conocimientos	25	15	15	2
2. Intercambiar experiencias con otros compañeros	10	15	20	3
3. Aumentar su seguridad como profesional	0	10	25	8
4. Favorecer su promoción profesional	5	25	20	6
5. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional	35	15	5	1
6. Aumentar la calidad en su práctica profesional	10	15	0	4
7. Conseguir un título	10	0	10	5
8. Conseguir un trabajo	5	5	5	7
9. Integrar y sistematizar la formación que se posee	0	0	0	9

Tabla 8.2.: Opiniones de los formadores respecto a las razones que motivan a los participantes a formarse.

Los **participantes** consideran que la formación de formadores les aporta, principalmente, lo siguiente (tabla 8.3):

1. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional.
2. Mejorar el nivel de conocimientos.
3. Favorecer la promoción profesional.

En el otro extremo, los participantes apenas consideran que la formación puede proporcionarles lo siguiente:

1. Conseguir un título.
2. Conseguir un trabajo.
3. Aumentar la calidad en su práctica profesional.

RAZONES QUE JUSTIFICAN LA REALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN POR PARTE DE LOS PARTICIPANTES	Razón 1	Razón 2	Razón 3	RANGO
1. Mejorar su nivel de conocimientos	25	40	6.7	2
2. Intercambiar experiencias con otros compañeros	0	13.3	13.3	5
3. Aumentar su seguridad como profesional	0	13.3	6.7	6
4. Favorecer su promoción profesional	18.8	6.7	6.7	3
5. Adquirir recursos e instrumentos para su desarrollo profesional	43.8	20	40	1
6. Aumentar la calidad en su práctica profesional	0	6.7	13.3	7
7. Conseguir un título	0	0	0	9
8. Conseguir un trabajo	0	0	6.7	8
9. Integrar y sistematizar la formación que se posee	12.5	0	6.7	4

Tabla 8.3.: Opiniones de los participantes respecto a las razones que les motivan a formarse.

Agrupando las distintas opiniones emitidas y considerando las tres razones más importantes destacadas por cada colectivo, tenemos lo siguiente:

- La razón más importante, compartida por los tres colectivos encuestados está en la necesidad de **adquirir recursos e instrumentos para la práctica profesional**. Así, la interpretación de este dato puede llevarnos a considerar que lo que más buscan los participantes son “recetas” que les resuelvan las situaciones problemáticas en su ejercicio profesional.
- En segundo lugar, comparten los formadores y los participantes la necesidad de **mejorar el nivel de conocimientos**. Con ello, parece apuntarse que los participantes en los programas de formación de formadores son profesionales de la formación que, después de ejercer su tarea profesionalmente, recurren a la formación para ampliar conocimientos específicos relacionados con la formación.
- El **aumento de la calidad en la práctica profesional** es un aspecto destacado por los directivos. Sin duda, las nuevas exigencias y retos que se le plantean a la formación, revierten en la necesidad de aumentar la calidad que, además, es un tema considerado en la actualidad en la formación específica de formadores⁸³.
- Finalmente, son razones destacadas por los distintos colectivos de manera diferente, los siguientes aspectos: para los directivos, la posibilidad de

⁸³ La promoción y desarrollo de cursos específicos de calidad en la formación, dirigidos a profesionales de la formación, así parecen indicarlo.

conseguir un título mediante la formación de formadores; para los formadores, la posibilidad que tienen los participantes de **intercambiar experiencias con otros compañeros**; para los participantes, la necesidad de **favorecer la promoción profesional** a través de la formación. Esta última opinión manifestada por los participantes puede contrastar con otras que consideran que la formación es, a menudo, más una actividad profesional secundaria que específica. No obstante, lo aportado denota una preocupación (en el sentido de ocuparse) mayor por los temas de la formación.

- Otras razones aparecen contrapuestas en lo que a atribución de importancia se refiere. Por una parte, el **intercambio de experiencias** es visto como una razón importante para los formadores pero menos importante para directivos. Por otra, **conseguir un título y aumentar la calidad en la práctica profesional** es menos importante para participantes que para directivos.
- El análisis estadístico de las distintas razones nos apunta que en la valoración de la tercera razón por parte de los distintos colectivos encuestados aparecen diferencias significativas.

La razón más importante, compartida por los colectivos encuestados, aparece también en las entrevistas realizadas⁸⁴. En este sentido, se expresan algunos entrevistados cuando insisten en la necesidad de adquirir instrumentos y recursos para la práctica profesional:

“En las pocas horas que dura un curso de formación de formadores, lo que debemos aportar son herramientas. La gente tiene que salir del curso con una maleta llena de herramientas y recursos para aplicarlos en su práctica.” (E3)

“Todas las actividades que realizamos enlazan con las actividades de los participantes. Normalmente se demandan actividades prácticas porque lo que los participantes quieren llevarse son herramientas. Por ejemplo, una herramienta de evaluación que mejora la que utilizan.” (E4)

⁸⁴ La identificación de las citas de los expertos entrevistados, se hace con la siguiente simbología: “En”, donde “E” significa experto entrevistado y “n” el número aleatorio otorgado a cada entrevista. Con esto, pretendemos guardar el anonimato.

8.2.2.- Diseño del programa

A) Contexto

Como podemos apreciar en la tabla 8.4, para los **directivos**, los contextos laboral, económico, social y tecnológico son los más importantes en los actuales programas de formación profesional y ocupacional. Lo cultural, político y artístico tienen, en opinión del citado colectivo menor importancia.

Para los **formadores**, el contexto más destacado en la programación de la formación profesional y ocupacional es el laboral. Seguidamente se apunta el tecnológico y el económico. El contexto social, aunque con una puntuación cercana al punto medio, también merece ser destacado. Por otra parte, los contextos cultural, político y, sobretudo, artístico, son menos importantes para los encuestados.

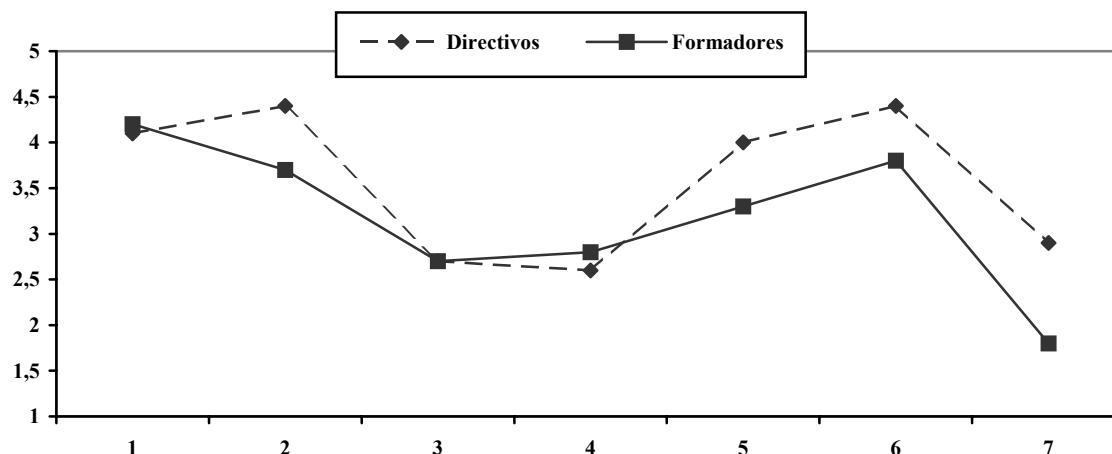
Como podemos apreciar, ambos colectivos, consideran que los contextos laboral, económico, social y tecnológico, son más importantes que los contextos cultural, político y artístico, aunque los directivos, en todos los aspectos considerados, como puede apreciarse, otorgan puntuaciones más altas que los formadores excepto en la consideración del contexto político. No obstante, como puede apreciarse en la tabla 8.4, existe una diferencia significativa en la valoración del contexto artístico que, como puede apreciarse, es más alta para los directivos que para los formadores. En cualquier caso, podemos constatar que la consideración del contexto en los programas de formación profesional y ocupacional se limita, fundamentalmente, a los aspectos más estrechamente relacionados con los temas laborales, profesionales y/u ocupacionales.

Estas evidencias aparecen también en las entrevistas con afirmaciones como la siguiente:

“Lo importante es el contexto en el que el participante interviene”(E6)

AGENTES	Directivos	Formadores	SIGNIF. (DIF.)
CONTEXTOS	X (s)	X (s)	
1. Laboral	4.1 (1.2)	4.2 (0.9)	
2. Económico	4.4 (0.8)	3.7 (1)	
3. Cultural	2.7 (0.5)	2.7 (1.2)	
4. Político	2.6 (0.8)	2.8 (1.1)	
5. Social	4 (0.8)	3.3 (1.1)	
6. Tecnológico	4.4 (0.8)	3.8 (0.9)	
7. Artístico	2.9 (0.9)	1.8 (0.7)	p<0.05 (1>2)

Tabla 8.4.: Consideración del contexto en el diseño de los programas de formación profesional y ocupacional.



Gráfica 8.1.: Consideración del contexto en el diseño de los programas de formación profesional y ocupacional.

B) Necesidades

La consideración de las necesidades formativas en los programas de formación de formadores es percibida de manera distinta por los colectivos encuestados (véase tabla 8.5 y gráfica 8.2).

Los **directivos** opinan que, en comparación con los distintos aspectos considerados, el programa de formación de formadores responde tanto a las necesidades individuales de los participantes como a las necesidades productivas de la sociedad. El resto de opciones consideradas se sitúa en el punto medio de la escala.

Los **formadores**, a la vista de los resultados, comparten, aunque con puntuaciones inferiores, lo apuntado por los directivos en cuanto a necesidades individuales y sociales. Además, consideran que los programas de años anteriores y los medios didácticos que tiene el centro, son una fuente de necesidades formativas a destacar en relación con las distintas opciones propuestas.

Los **participantes**, como puede apreciarse en los resultados, consideran, con diferencias significativas respecto a formadores y directivos, que lo que más tiene en cuenta el programa de formación de formadores son los intereses de los formadores. Además, también consideran que están presentes, como puede apreciarse, las necesidades productivas y las necesidades individuales, aunque la desviación de éstas últimas indica poco consenso entre los encuestados. El resto de aspectos aparece con una valoración próxima al punto medio.

En la gráfica 8.2 aparecen los perfiles de las medias de los colectivos encuestados, que permiten contrastar de manera visual las diferentes aportaciones. De la comparación de los resultados podemos apuntar lo siguiente:

- Es en las necesidades donde existe una diferencia que, aunque no significativa entre los colectivos encuestados, nos indica que tanto las individuales como las sociales no parecen ser un referente fundamental en el diseño de los programas de formación de formadores.
- La opinión de los participantes sobre los intereses de los formadores como referente para el diseño del programa de formación de formadores, aunque no compartido por los otros colectivos, deja entrever que los usuarios del mismo perciben que no son consideradas las necesidades, sino otro aspecto a menudo separado de las mismas como son los intereses. Así, hasta cierto punto, podemos apuntar que el diseño del programa parte, al menos para los usuarios del mismo, de opiniones y no de necesidades debidamente contrastadas.

Las entrevistas realizadas nos aportan algunos complementos a los resultados obtenidos. Por una parte, un experto afirma que es necesaria la consideración de las necesidades en los programas de formación de formadores:

“Tiene que existir un equilibrio entre las necesidades de la empresa y las necesidades de los participantes. Por tanto, no se trata de primar, sino de equilibrar.” (E5)

Por otra parte, la consideración de otros referentes diferentes a las necesidades, aunque consideradas como tales por los entrevistador, son los siguientes:

“Por nuestros cursos pasa mucha gente. Así, la tutoría, que es muy importante, te aporta información sobre las necesidades. Son un instrumento para la recogida de información que permite delimitar nuevos cursos. Hablando con los participantes y en base a sus demandas iniciamos un programa de orientación. Por tanto, siempre sale de la gente, de los profesionales. A partir de sus problemas reales.” (E4)

Como puede apreciarse, aunque las demandas y los problemas puedan ser considerados como necesidades, la posibilidad de que sean sólo demandas y problemas es bastante alta.

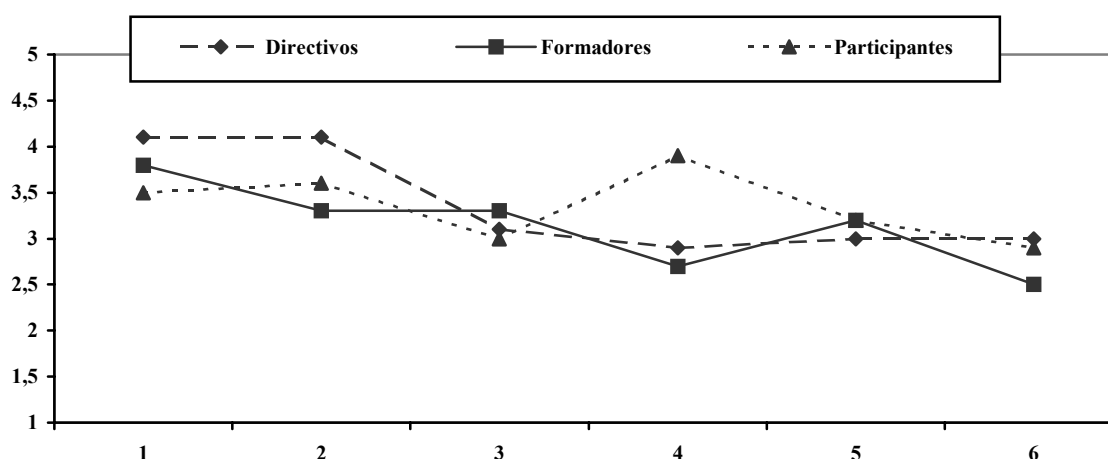
En cualquier caso, las siguientes citas respaldan la afirmación del menor peso otorgado a las necesidades. En esta ocasión se considera una opción no presente en los cuestionarios como son los intereses de los clientes:

“El producto (programa de formación de formadores), en cualquier caso, tiene que adecuarse a los criterios que exige el cliente.” (E3)

“En la formación a medida, se da el caso de empresas que vienen con determinados problemas y nos piden consejo sobre cómo solucionarlos. Ahora bien, normalmente lo que te dicen es: ‘yo necesito esto’. Luego suele ocurrir que el colectivo, al finalizar, te manifiesta que no es exactamente lo que necesitaba”. (E2)

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes	SIGNIF (DIF.)
NECESIDADES	X (s)	X (s)	X (s)	
1. Las necesidades individuales de los participantes	4.1 (0.9)	3.8 (1)	3.5 (1.5)	
2. Las necesidades productivas de la sociedad	4.1 (0.9)	3.3 (0.7)	3.6 (1)	
3. Los programas de años anteriores	3.1 (1.1)	3.3 (1)	3 (0.8)	
4. Los intereses de los formadores	2.9 (0.9)	2.7 (1)	3.9 (1.1)	P<0.05 3<1,2
5. Los medios didácticos (aparatos, simuladores, etc.) que tiene el centro	3 (1)	3.2 (1)	3.2 (1.4)	
6. Los centros productivos en los que se desarrollarán las prácticas	3 (1)	2.5 (1)	2.9 (1)	

Tabla 8.5.: Consideración de las necesidades formativas en el programa.



Gráfica 8.2.: Consideración de las necesidades formativas en el programa.

C) Grupo

La exigencia curricular del grupo en los programas de formación de formadores es considerada de manera parecida por directivos y formadores (tabla 8.6 y gráfica 8.3).

Los **directivos** opinan que los aspectos más destacados son la participación de los participantes, la heterogeneidad del grupo, las estrategias de trabajo en grupo y las necesidades individuales. En el otro extremo, las puntuaciones más bajas se han obtenido en el resto de aspectos considerados.

Para los **formadores**, como en los directivos, la mayor exigencia se concreta en los aspectos relacionados con la participación de los participantes, las estrategias de trabajo en grupo, las necesidades individuales y la heterogeneidad del grupo.

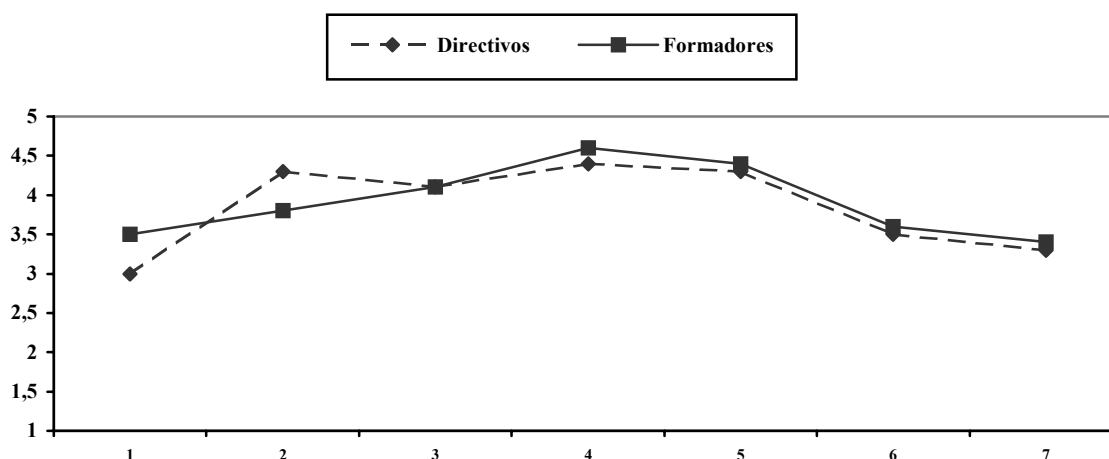
Comparando ambas aportaciones con sus diferencias, aunque no significativas desde el punto de vista estadístico, podemos concluir que los aspectos más destacados en la consideración del grupo en el diseño del programa de formación de formadores, tienen que ver con la consideración del grupo en vistas a su participación activa en el proceso formativo. Así, la homogeneidad tiene una consideración mínima como el contexto socio-laboral.

Como complemento a la consideración del grupo en el diseño del programa, un experto representante de una institución privada que dispone de un programa de formación de formadores, se manifiesta del siguiente modo en la entrevista con él mantenida:

“Antes de iniciar la formación de formadores de catálogo hacemos una prueba piloto del mismo recurriendo a diferentes grupos. Los grupos siempre te aportan ideas de cambios” (E2)

AGENTES	Directivos	Formadores
GRUPO	X (s)	X (s)
1. Homogeneidad del grupo	3 (1.3)	3.5 (1.2)
2. Heterogeneidad del grupo	4.3 (0.5)	3.8 (0.7)
3. Necesidades individuales	4.1 (1.1)	4.1 (0.8)
4. Participación de los participantes	4.4 (0.5)	4.6 (0.6)
5. Estrategias de trabajo en grupo	4.3 (0.8)	4.4 (0.7)
6. Autocontrol de las tareas	3.5 (1)	3.6 (1)
7. El contexto socio-laboral	3.3 (0.8)	3.4 (0.8)

Tabla 8.6.: La exigencia curricular de la consideración del grupo en el diseño del programa.



Gráfica 8.3.: La exigencia curricular de la consideración del grupo en el diseño del programa.

D) Objetivos

Para los tres colectivos encuestados, las principales características de los objetivos del programa de formación de formadores están sintetizadas en la tabla 8.7 y en la gráfica 8.4.

En opinión de los **directivos**, las distintas características propuestas relacionadas con los objetivos del programa de formación de formadores se cumplen. Tan solo, en comparación con el resto de aspectos considerados, opinan los encuestados que los objetivos no insisten demasiado en determinar cómo se da el proceso.

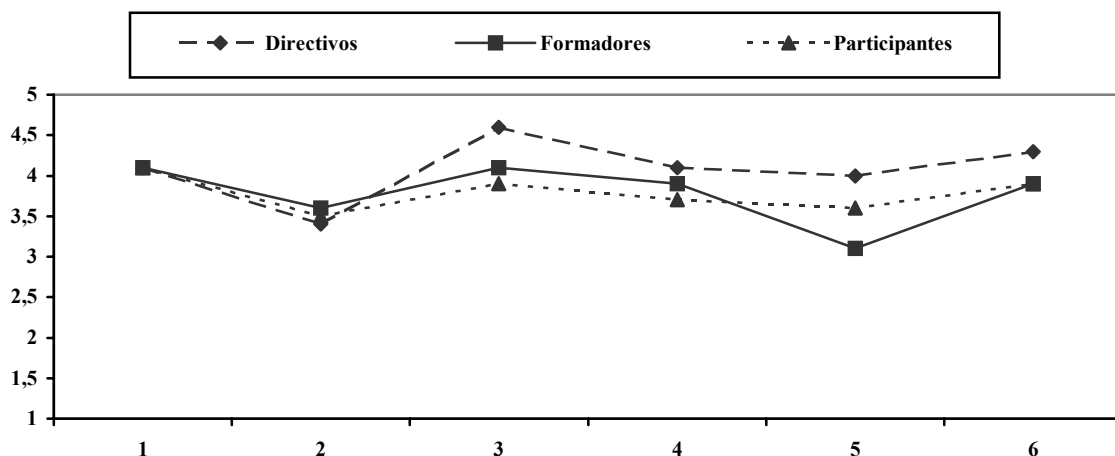
Los **formadores**, a la vista de las puntuaciones obtenidas opinan que los objetivos del programa de formación de formadores se caracterizan por ser de fácil interpretación, por contemplarse diferenciados en distintos niveles de concreción y por estar secuenciados. El aspecto menos puntuado hace referencia a el hecho de contemplar el contenido de evaluación.

En casi todos los aspectos, los **participantes** puntúan de manera más ajustada las características de los objetivos del programa de formación de formadores. Para los encuestados los objetivos son de fácil interpretación, están especificados y debidamente secuenciados.

Comparando las distintas aportaciones que aparecen de forma visual en la gráfica 8.4, podemos apreciar que existe una ligera dispersión de las puntuaciones otorgadas en la especificación de los objetivos y en el hecho de contemplar los mismos el contenido de evaluación. Además de estar las puntuaciones medias de los distintos colectivos dispersas en este último aspecto, para los participantes no parece manifestarse un consenso claro por la desviación estándar obtenida.

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes
OBJETIVOS	X (s)	X (s)	X (s)
1. Son de fácil interpretación	4.1 (0.4)	4.1 (0.8)	4.1 (0.8)
2. Insisten en determinar cómo se da el proceso	3.4 (0.8)	3.6 (1)	3.5 (1.1)
3. Contemplan objetivos generales y objetivos específicos	4.6 (0.5)	4.1 (0.8)	3.9 (1.2)
4. Contemplan objetivos generales, específicos y didácticos	4.1 (1.1)	3.9 (1.1)	3.7 (1)
5. Contemplan el contenido de evaluación	4 (1.1)	3.1 (1.2)	3.6 (1.5)
6. Hay una secuenciación de objetivos	4.3 (0.8)	3.9 (1.1)	3.9 (0.8)

Tabla 8.7.: Características de los objetivos en el programa.



Gráfica 8.4.: Características de los objetivos en el programa.

E) Contenidos

El análisis de los contenidos del programa de formación de formadores se deriva de diferentes ítems que hemos intentado agrupar según los aspectos considerados. En este sentido, lo que a programación de los contenidos en el programa de formación de formadores se refiere, considera los siguientes aspectos que comentaremos de manera diferenciada:

- Selección de contenidos.
- Agrupación de contenidos.
- Tipología de contenidos.
- Secuenciación de contenidos.

La valoración de la **selección de los contenidos** del programa de acuerdo a criterios es demandada a los tres colectivos que valoran los programas de formación de formadores como puede apreciarse en la tabla 8.8 y en la gráfica 8.5. El comentario de las aportaciones de cada colectivo y la comparación de las mismas nos permitirá conocer los aspectos que intervienen en una de las acciones que afectan al diseño de los contenidos del programa.

Para los **directivos**, destacan los criterios de aplicabilidad, de actualidad, de adecuación al perfil profesional y de relevancia. Además, consideran que la secuencia de los contenidos está pensada pedagógicamente.

Para los **formadores**, aunque con puntuaciones inferiores a las de los directivos, se valoran los mismos criterios de selección. Además, también consideran que la secuencia está pensada pedagógicamente.

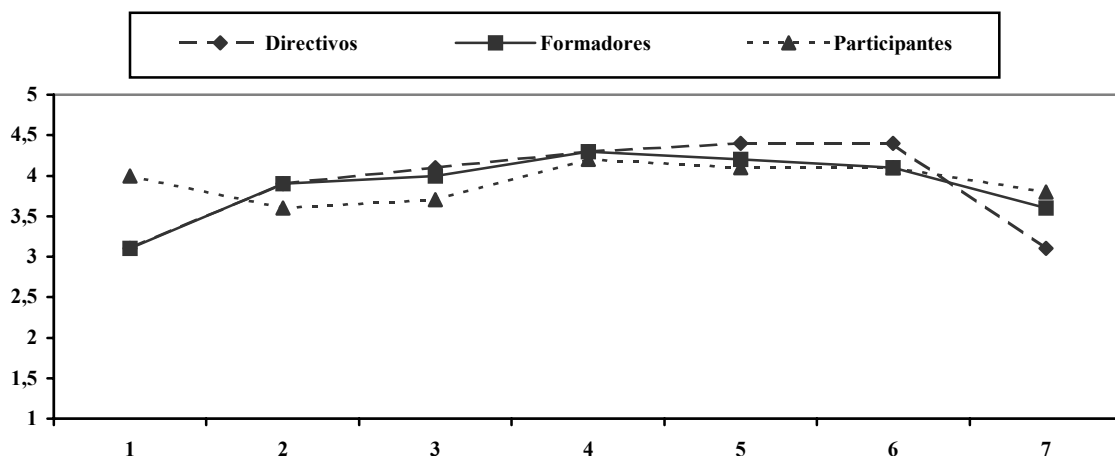
Para los **participantes**, los criterios de actualidad y de aplicabilidad, junto con el de adecuación de los contenidos a los aprendizajes anteriores, son los criterios más valorados. Asimismo, consideran que la secuencia de contenidos está pensada pedagógicamente.

La comparación de las aportaciones de los distintos colectivos encuestados nos conduce a considerar los siguiente:

- Existe un acuerdo en que los criterios de selección de los contenidos del programa de formación de formadores, valorados como más importantes son los de actualidad y aplicabilidad. Además, por lo que a secuenciación de los contenidos se refiere, se comparte que los mismos están debidamente secuenciados desde el punto de vista pedagógico.
- Existe una discrepancia significativa desde el punto de vista estadístico en el criterio de adecuación de los contenidos a los aprendizajes anteriores. Para los participantes, este criterio está más presente en los programas que para los formadores y directivos. Por otra parte, otra discrepancia merece ser destacada aunque sin ser significativa estadísticamente. La consideración de la formación humanística es vista como más presente en los programas de formación de formadores por los participantes que por los directivos y formadores.

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes	SIGNIF (DIF.)
SELECCIÓN DE CONTENIDOS	X (s)	X (s)	X (s)	
1. Se adecuan a los aprendizajes anteriores	3.1 (0.9)	3.1 (0.9)	4 (0.8)	p<0.05 (3<1,2)
2. Son los más relevantes para la formación	3.9 (0.7)	3.9 (0.9)	3.6 (1.3)	
3. Están bien seleccionados pensando en el perfil profesional	4.1 (1.1)	4 (0.8)	3.7 (1.1)	
4. Son contenidos de total actualidad	4.3 (0.9)	4.3 (0.7)	4.2 (1)	
5. Tienen un buen nivel de aplicabilidad	4.4 (0.5)	4.2 (0.8)	4.1 (1)	
6. Posee una secuencia de los contenidos está pensada pedagógicamente	4.4 (0.8)	4.1 (0.9)	4.1 (1.2)	
7. Consideran la formación humanística	3.1 (0.7)	3.6 (1.2)	3.8 (1.1)	

Tabla 8.8.: Criterios utilizados en la selección de los contenidos.



Gráfica 8.5.: Criterios utilizados en la selección de los contenidos.

Como puede apreciarse en la tabla 8.9 así como en la gráfica 8.6, la **agrupación de los contenidos** del programa de formación de formadores, para los **directivos**, está en módulos o temas de macrodidáctica, psicopedagogía, innovación y evaluación. La agrupación de los contenidos en el módulo de evaluación, como en el de gestión y organización de instituciones de formación presenta unas puntuaciones medias ajustadas, aunque unas desviaciones altas que denotan poco consenso entre los encuestados.

Para los **formadores**, los contenidos del programa se agrupan fundamentalmente en las temáticas relacionadas con la psicopedagogía fundamentalmente, la evaluación y la innovación, aunque este último aspecto presenta una desviación de la puntuación media un poco alta que denota poco acuerdo al respecto. Como en el caso de los directivos, pero para la temática de gestión y organización, la puntuación media obtenida, cercana al punto medio, presenta una desviación que denotan poco consenso sobre la importancia de dicha agrupación de contenidos.

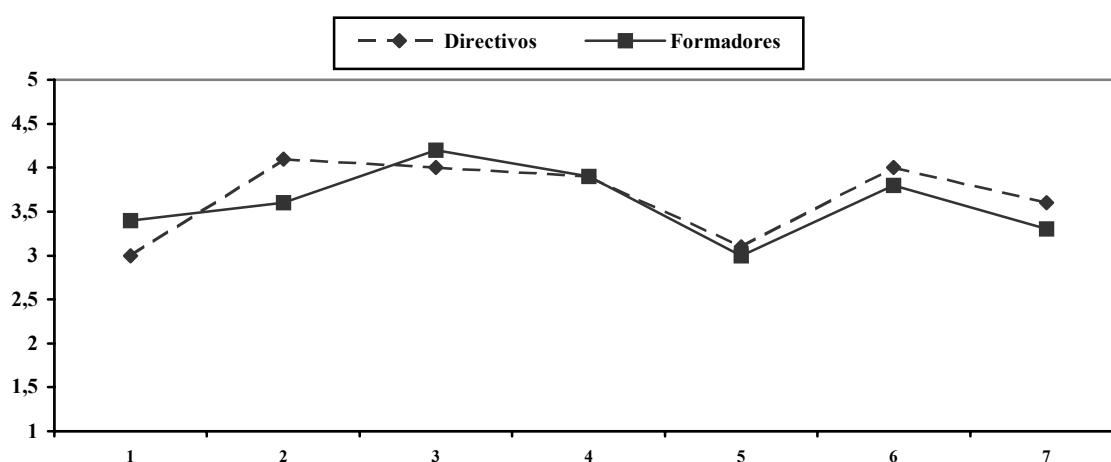
Una ojeada a ambas aportaciones, nos lleva a apuntar que los aspectos microdidácticos presentan valoraciones diferentes en ambos colectivos. Así, parece imponerse la psicopedagogía y la evaluación como aspectos centrales que se desarrollan en los programas de formación de formadores.

De manera complementaria, una aportación que proviene de las entrevistas nos presenta aspectos interesantes que, sin duda, tienen que ver con la agrupación de contenidos:

“Una propuesta interesante para la formación de formadores es la estructura modular. Ésta permite una formación básica y una posterior especialización combinando módulos básicos con módulos específicos.” (E7)

AGENTES	Directivos	Formadores
AGRUPACIÓN DE CONTENIDOS	X (s)	X (s)
1. Macrodidáctica	3 (1.1)	3.4 (1.1)
2. Microdidáctica	4.1 (0.7)	3.6 (1.3)
3. Psicopedagogía	4 (1.1)	4.2 (0.7)
4. Evaluación	3.9 (1.2)	3.9 (0.9)
5. Investigación	3.1 (1.8)	3 (1.3)
6. Innovación	4 (1.1)	3.8 (1.3)
7. Gestión y organización de instituciones de formación	3.6 (1.5)	3.3 (1.6)

Tabla 8.9.: Agrupación de los contenidos del programa.



Gráfica 8.6.: Agrupación de los contenidos del programa.

Como complemento a las *tipologías de contenidos* propios de lo pedagógico, que están presentes en los programas de formación de formadores, interesa saber qué otras tipologías de contenidos se consideran en los programas analizados. En la tabla 8.10 aparecen una serie de tipologías propuestas así como las valoraciones aportadas por los directivos, los formadores y los participantes.

Para los **directivos**, aunque con puntuaciones muy ajustadas, en el diseño del programa de formación de formadores, están más presentes los contenidos relacionados con la tecnología, con los aspectos sociales que tienen que ver con lo laboral y con la persona trabajadora. Menos importancia se otorga al área de lo artístico, al mundo de la economía y al mundo de la cultura. Además, debemos destacar que la mayoría de opciones propuestas presentan unas desviaciones bastante altas.

Los **formadores** valoran que los contenidos más presentes, como complemento a lo pedagógico, son los que tienen que ver con el mundo laboral y la persona trabajadora y los que se refieren a aspectos tecnológicos. Los aspectos sociales y culturales obtienen una puntuación coincidente con el punto medio de la escala

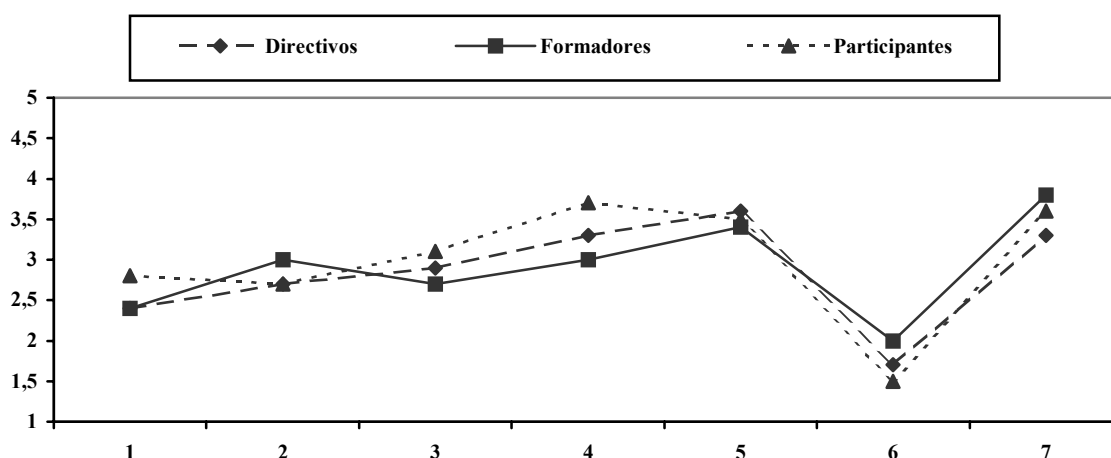
mientras que el resto de los aspectos obtienen puntuaciones inferiores. A diferencia de las aportaciones de los directivos, las de los formadores obtienen unas desviaciones más ajustadas.

Los **participantes** parecen coincidir con los directivos al apuntar que los contenidos más presentes, también con puntuaciones ajustadas, son los que tienen que ver con la tecnología, con los aspectos sociales que tienen que ver con lo laboral y con la persona trabajadora. También coinciden con los directivos al apuntar poca presencia en los programas de los contenidos artísticos.

La comparación de las aportaciones, más allá de diferencias poco significativas (véase la gráfica 8.7), nos hace destacar la poca presencia de contenidos contextuales que trascienden a los aspectos pedagógicos y técnico profesionales. Así, mientras los programas de formación de formadores presentan contenidos propios de la tarea pedagógica que estos profesionales ejercen o van a ejercer, adolecen de temáticas contextuales que ilustren la problemática de la formación en los contextos de trabajo.

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes
TIPOLOGÍA DE CONTENIDOS	X (s)	X (s)	X (s)
1. Del mundo de la economía	2.4 (1.4)	2.4 (1.1)	2.8 (1.3)
2. De la cultura propia de la sociedad en la que se vive	2.7 (1.4)	3 (0.8)	2.7 (1.4)
3. De la política incidente en el mundo laboral	2.9 (1.8)	2.7 (1.3)	3.1 (1)
4. De los aspectos sociales que tienen que ver con lo laboral	3.3 (1.4)	3 (1)	3.7 (0.6)
5. De la tecnología vieja y nueva	3.6 (1.6)	3.4 (1.1)	3.5 (1)
6. Del área de lo artístico	1.7 (0.8)	2 (1.1)	1.5 (0.6)
7. Del mundo laboral: la persona trabajadora	3.3 (1.2)	3.8 (1.2)	3.6 (1)

Tabla 8.10.: Otras tipologías de contenidos presentes en los programas.



Gráfica 8.7.: Otras tipologías de contenidos presentes en los programas.

Los colectivos encuestados (directivos, formadores y participantes) coinciden en que los contenidos del programa de formación de formadores están secuenciados pedagógicamente (véase el apartado A, tabla 8.8). Como complemento a la constatación de que existe una **secuenciación de los contenidos**, las aportaciones sobre la modalidad de secuenciación de los contenidos del programa aparece como sigue (véase tabla 8.11 y gráfica 8.8).

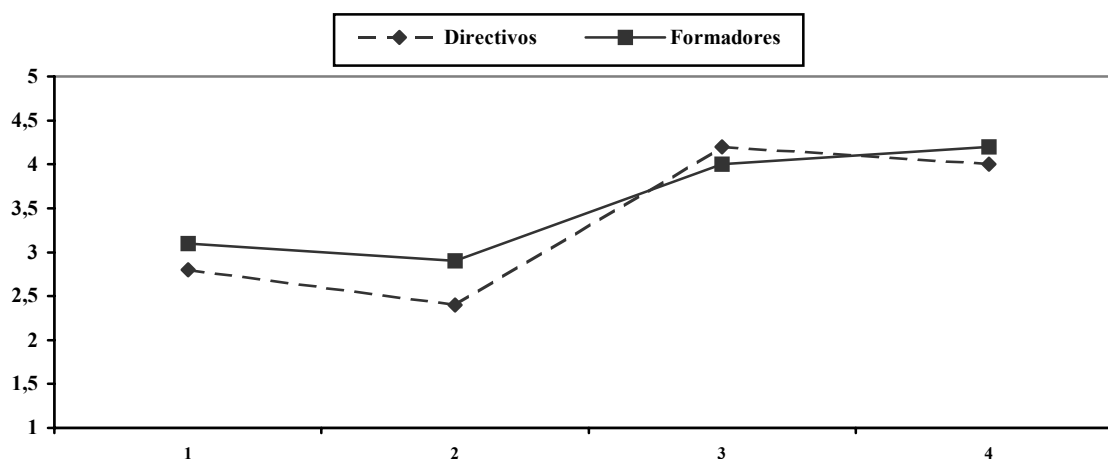
Para los **directivos**, los contenidos están secuenciados siguiendo una programación concéntrica, de acuerdo a experiencias y de acuerdo a situaciones emergentes. La programación cíclica, tanto horizontal como vertical, tiene poca presencia según este colectivo.

Los **formadores** también comparten con los directivos que la programación de los contenidos es concéntrica (de acuerdo a situaciones emergentes y de acuerdo a experiencias). No obstante, la secuenciación cíclico-horizontal, aunque con puntuación ajustada, parece estar también presente.

De la comparación de ambas aportaciones, en las que no aparecen diferencias significativas desde el punto de vista estadístico, podemos apuntar que la programación concéntrica es la modalidad de secuenciación más presente en los programas de formación de formadores. No obstante, por las diferencias que pueden observarse en la programación cíclica según las valoraciones de ambos colectivos, podemos afirmar que, para los formadores, esta segunda modalidad de secuenciación no está del todo obviada en los programas de formación de formadores.

AGENTES	Directivos	Formadores
SECUENCIACIÓN DE CONTENIDOS	X (s)	X (s)
1. Cíclico-horizontal	2.8 (1.3)	3.1 (1.1)
2. Cíclico-vertical	2.4 (0.9)	2.9 (0.9)
3. Concéntrica de acuerdo a experiencias	4.2 (0.8)	4 (1)
4. Concéntrica de acuerdo a situaciones emergentes	4 (1.2)	4.2 (1)

Tabla 8.11.: Modalidades de secuenciación de los contenidos del programa.



Gráfica 8.8.: Modalidades de secuenciación de los contenidos del programa.

F) Estrategias metodológicas

Como en el caso de los contenidos, diferentes ítems relacionados con el diseño del programa han sido agrupados en un apartado relacionado con las estrategias metodológicas. En este sentido, tenemos los siguientes aspectos:

- Criterios para la selección de la estrategia metodológica.
- Referentes de las estrategias metodológicas.
- Debate sobre las estrategias programadas.
- Recursos didácticos.
- Especificación de la actividad en la programación.
- Orientación vocacional en la programación.

A continuación presentamos los citados aspectos atendiendo a las respuestas aportadas por los tres colectivos encuestados en cada caso.

Para los **directivos**, como podemos apreciar en la tabla 8.12, los **criterios** más considerados *para la selección de la estrategia metodológica* son la adecuación de la estrategia a las experiencias profesionales y personales de los participantes. Esta opinión está bastante clara para este colectivo, puesto que se considera con una puntuación también alta que quien aprende es el participante. En el otro extremo, las puntuaciones medias del colectivo son más ajustadas en lo que se refiere a la adecuación a las capacidades, sobretudo las psicomotrices y la consideración de los aprendizajes anteriores.

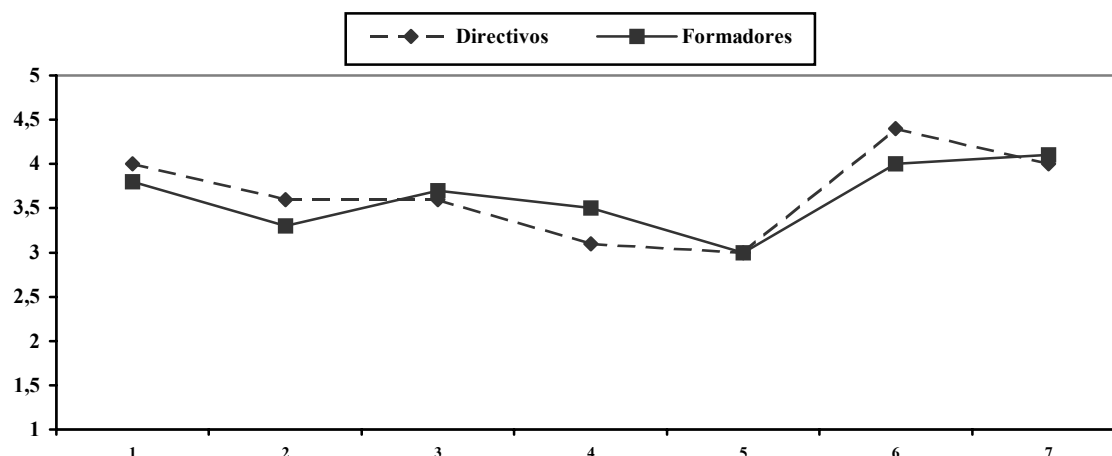
Para los **formadores**, el criterio más valorado en relación con las distintas opciones propuestas es el de adecuación de la estrategia a las experiencias profesionales del participante. Más igualadas están las puntuaciones medias obtenidas en los criterios de adecuación a las experiencias personales de los participantes y a sus capacidades cognitivas. En cambio, en el otro extremo, existe una coincidencia con los directivos al considerar que la adecuación de las estrategias a las capacidades psicomotrices es el criterio menos importante.

De la comparación de ambos colectivos podemos apreciar que los formadores otorgan unas puntuaciones sensiblemente superiores a las de los directivos en la consideración de los criterios que afectan a las capacidades cognitivas y afectivas, mientras que en el resto de los aspectos son los directivos los que puntúan las diferentes opciones por encima de los formadores. No obstante, como puede

apreciarse en la gráfica 8.9, las diferencias observadas no son ni significativas desde el punto de vista estadístico ni dignas de ser destacadas mediante una lectura cualitativa complementaria a los datos estadísticos.

AGENTES	Directivos	Formadores
CRITERIOS ESTRATEGIA METODOLÓGICA	X (s)	X (s)
1. Adecuación a las experiencias de los participantes	4 (1)	3.8 (0.8)
2. Consideración de sus aprendizajes anteriores	3.6 (1)	3.3 (0.9)
3. Adecuación a sus capacidades cognitivas	3.6 (1.1)	3.7 (1)
4. Adecuación a sus capacidades afectivas	3.1 (1.2)	3.5 (1)
5. Adecuación a sus capacidades psicomotrices	3 (1.4)	3 (1.1)
6. Adecuación a las experiencias profesionales	4.4 (1)	4 (0.8)
7. Quien aprende es el participante	4 (0.8)	4.1 (1)

Tabla 8.12.: Valoración de los criterios utilizados en la selección de la estrategia metodológica.



Gráfica 8.9.: Valoración de los criterios utilizados en la selección de la estrategia metodológica.

Para los **directivos**, los principales *referentes para delimitar la estrategia metodológica* en el programa de formación de formadores son el trabajo del participante, los resultados esperados y los contenidos del programa.

Los **formadores**, a la vista de los resultados sintetizados en la tabla 8.13, consideran que en comparación con el conjunto de aspectos referenciales puestos de manifiesto, los más considerados son el trabajo del participante y los contenidos del programa.

Finalmente, los **participantes** destacan los contenidos del programa, el trabajo del participante y el trabajo del formador como los referentes más puntuados a la hora de delimitar la estrategia metodológica en el programa de formación de formadores.

Como podemos apreciar en la tabla 8.13, existen diferencias significativas en la consideración del trabajo del formador como referente para la programación de la estrategia metodológica. Son los participantes los que consideran que el mismo está bastante presente a la hora de planificar las estrategias, en comparación con las

aportaciones de los directivos y formadores. Además, los participantes consideran más que los formadores y directivos, aunque sin ser significativa la comparación de las puntuaciones, que los contenidos del programa son un referente básico en la programación de las estrategias metodológicas.

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes	SIGNIF
REFERENTE ESTRATEGIA	X (s)	X (s)	X (s)	(DIF.)
1. Centradas en el trabajo del formador	3.4 (1.5)	3 (1)	4 (1.1)	P<0.05 3<1,2
2. Centradas en el trabajo del participante	4.4 (0.8)	4.1 (1)	4.2 (0.9)	
3. Centradas en los medios disponibles	3.6 (1)	3.5 (0.7)	3.5 (1)	
4. Centradas en los contenidos del programa	3.9 (0.7)	3.9 (0.7)	4.3 (0.7)	
5. Centradas en los resultados esperados	4 (0.6)	3.6 (1)	3.6 (1.5)	
6. Centradas en las posibilidades del horario	3 (1)	3 (1)	3 (1.5)	

Tabla 8.13.: Referentes considerados en la programación de la estrategia metodológica.

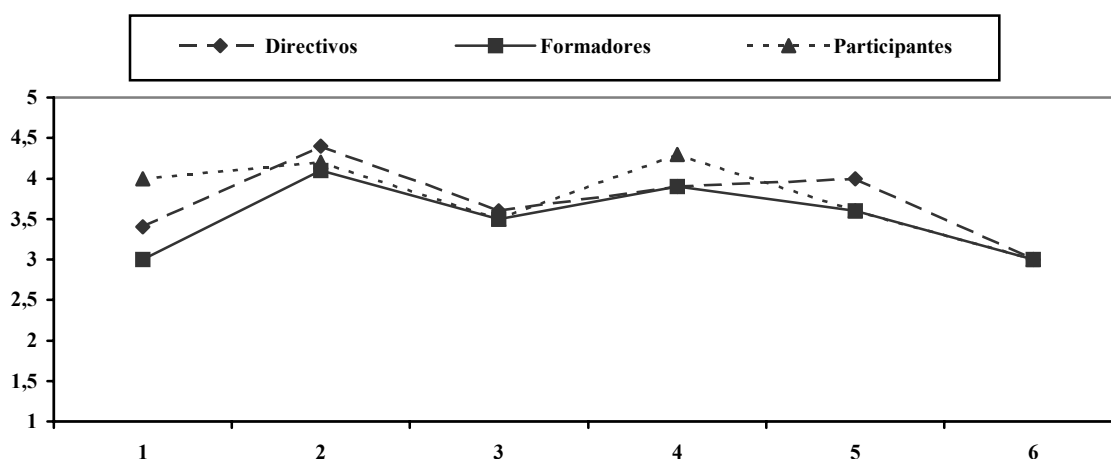


Gráfico 8.10.: Referentes considerados en la programación de la estrategia metodológica.

En opinión de los **directivos**, el *debate sobre las estrategias metodológicas programadas* implica fundamentalmente a formadores y a expertos. Para este colectivo, apenas se considera la participación de los participantes en este debate.

Los **formadores** consideran que participan en el debate de las estrategias programadas los formadores, los expertos y los participantes. No obstante, las puntuaciones ajustadas dejan entrever que apenas si se da este debate, al menos con los agentes propuestos en las distintas opciones del ítem.

Los **participantes**⁸⁵ consideran, aunque de manera ajustada, que participan en el debate sobre las estrategias programadas.

De la comparación de las distintas aportaciones podemos comentar algunos aspectos. Ante la pregunta de que no existe posibilidad de debate frente a las estrategias programadas, aunque las puntuaciones son bajas e indican que existe debate, los formadores y participantes parecen no estar tan de acuerdo con los directivos. Por otra parte, la participación de los participantes en el debate está menos considerada por los directivos que por los formadores y participantes, aunque las diferencias no sean significativas desde un punto de vista estadístico (véanse las diferencias en la tabla 8.14 y en la gráfica 8.11).

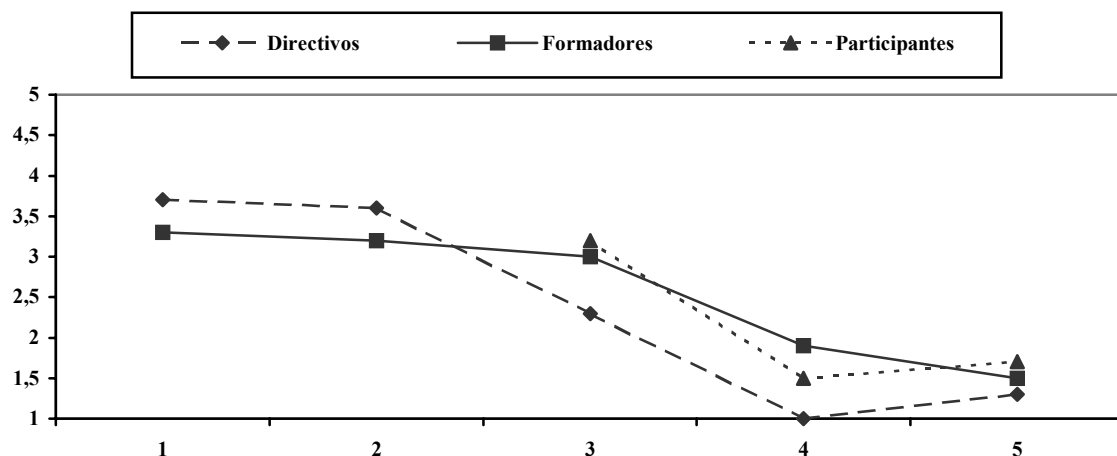
Este debate, aunque informal, es apuntado en las entrevistas. Los protagonistas del mismo son los formadores del programa:

“Los formadores son los que delimitan la metodología. Son ellos los que deciden con qué trabajar. En ocasiones, incluso se da un debate informal entre formadores que permite el intercambio de material y que garantiza el mantenimiento del hilo conductor del curso.” (E4)

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes	SIGNIF
DEBATE ESTRATEGIAS PROGRAMADAS	X (s)	X (s)	X (s)	
1. Se debate su pertinencia por parte de los formadores	3.7 (1.1)	3.3 (1.3)		
2. Se pide la opinión de expertos	3.6 (1.3)	3.2 (1)		
3. Se debate su pertinencia con los participantes	2.3 (0.5)	3 (1.4)	3.2 (1.6)	
4. No hay posibilidad de debate	1 (0)	1.9 (1.1)	1.5 (0.7)	p<0.05 (2>3>1)
5. Se debate pero no se modifica nada	1.3 (0.5)	1.5 (0.8)	1.7 (0.8)	

Tabla 8.14.: Debate interno y externo sobre las estrategias programadas.

⁸⁵ La redacción de este ítem en los cuestionarios es diferente para los participantes. El número de opciones que se ofrecen a este colectivo es menor que para los directivos y los formadores. Por ello, en la tabla que sintetiza la información de los participantes y en la gráfica que ofrece la información visual, aparecen huecos en algunas de las opciones.



Gráfica 8.11.: Debate interno y externo sobre las estrategias programadas.

Como puede observarse en la tabla 8.15, para los **directivos**, los distintos *recursos didácticos que se especifican en la programación* tienen una presencia bastante alta. Podríamos apuntar, no obstante, que por las desviaciones que aparecen asociadas a las puntuaciones medias, la especificación de los tutores, el libro de texto y los libros y materiales de consulta no son unos recursos siempre habitualmente presentes en el programa de formación de formadores. Con lo dicho, es el material concreto y las vías de consulta personal las que aparecen como recursos especificados en la programación.

A la vista de los resultados, los **formadores** parecen coincidir con los directivos al destacar el material concreto como el recurso más especificado en los programas de formación de formadores. No obstante, las altas desviaciones asociadas a las puntuaciones medias, nos hacen interpretar que no está tan claro para este colectivo la especificación de los recursos en el programa.

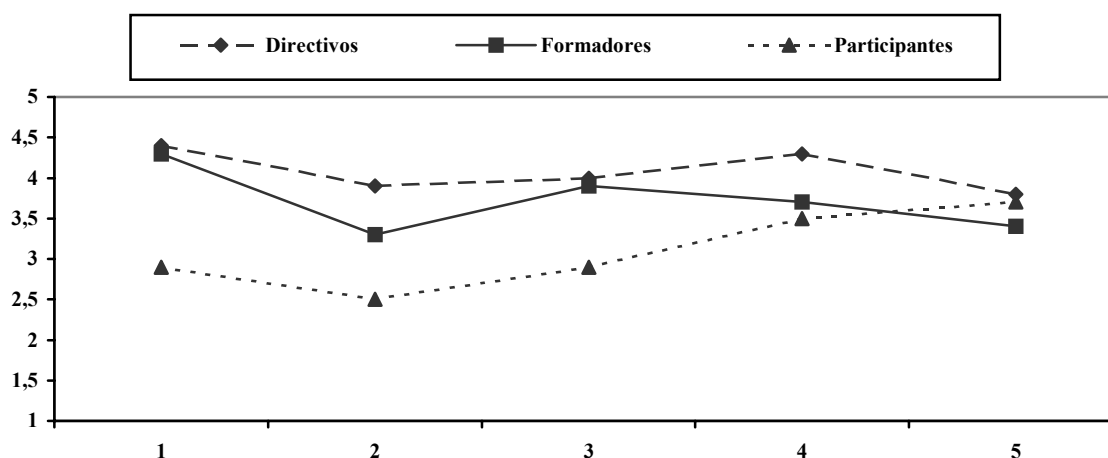
Las altas desviaciones vuelven a ser la tónica en las opiniones manifestadas por los **participantes**. Por las puntuaciones, no obstante, destaca la especificación de los tutores y las vías de consulta personal.

Una lectura comparativa de los resultados nos lleva a comentar que el material concreto es algo que para los formadores y directivos está más presente en el programa que para los participantes. Además, aunque sin ser significativas las diferencias, los libros de texto y los materiales de consulta parecen indicar lo anteriormente expuesto. A la vista de la interpretación comparativa podemos indicar que la consideración de los recursos programados en el diseño del programa de formación de formadores es percibida de manera distinta por los colectivos encuestados. Para los directivos y formadores, aunque con las diferencias apuntadas, lo especificado son los materiales de consulta y las personas que actúan como soporte en el proceso de formación. En cambio, para los participantes, aunque

sin ser una opinión ampliamente compartida, lo más especificado son los recursos personales y no tanto los materiales o de consulta.

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes	SIGNIF (DIF.)
RECURSOS DIDÁCTICOS	X (s)	X (s)	X (s)	
1. El material concreto	4.4 (0.8)	4.3 (1.3)	2.9 (1.4)	p<0.05 (1,2>3)
2. El libro de texto	3.9 (1.7)	3.3 (1.6)	2.5 (1.5)	
3. Los libros y materiales de consulta	4 (1.4)	3.9 (1.4)	2.9 (1.5)	
4. Las vías de consulta personal	4.3 (0.9)	3.7 (1.5)	3.5 (1.5)	
5. El tutor o tutores	3.8 (1.5)	3.4 (1.4)	3.7 (1.5)	

Tabla 8.15.: Especificación de los recursos didácticos en el programa.



Gráfica 8.12.: Especificación de los recursos didácticos en el programa.

En los diseños de los programas de formación de formadores suele darse una *especificación de la actividad*. Al respecto, los **directivos** consideran que lo especificado son los temas presenciales, los trabajos individuales y grupales que deberán realizarse y las horas de prácticas en el centro. El aspecto menos considerado en relación con las distintas opciones propuestas es el que plantea la especificación de las horas de prácticas fuera del centro. En cualquier caso, como puede percibirse en la tabla 8.16, todos los aspectos considerados obtienen, para este colectivo, unas puntuaciones bastante altas aunque también unas desviaciones de la media considerables.

Para los **formadores**, lo más especificado en el programa en lo que a actividades se refiere son los temas presenciales. Podemos destacar, guiándonos por la puntuación la puntuación media la especificación de los trabajos en grupo que deberán realizarse. Este último aspecto como el resto, no obstante, obtienen unas desviaciones bastante altas que, como en el caso de la propuesta de los directivos, nos llevan a destacar que la especificación de la actividad en el programa es muy dispar.

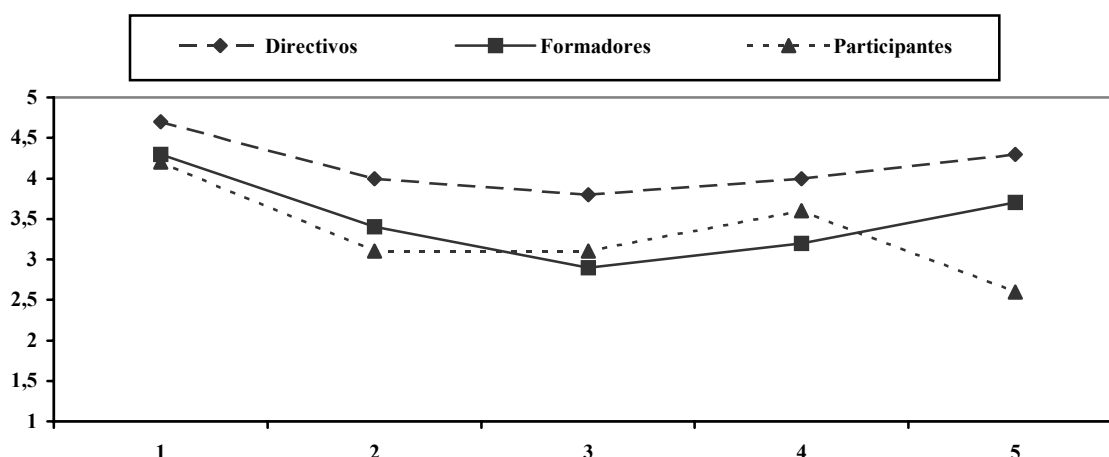
Los **participantes** también destacan la especificación de los temas presenciales y, a la vista de las puntuaciones, podríamos añadir la especificación de los trabajos individuales que deberán realizarse. Además, como en el caso de los anteriores colectivos, salvo para el primer aspecto del ítem, las desviaciones de las puntuaciones medias son considerablemente altas.

Una ojeada transversal a los resultados nos conduce a las siguientes valoraciones:

- Los temas presenciales es el aspecto más compartido por los colectivos encuestados como elemento considerado en el programa de formación de formadores.
- Existen diferencias significativas en la especificación de los trabajos en grupo en el programa. Los directivos y los formadores, más que los participantes, consideran que está presente en los programas.
- Las altas desviaciones en la mayoría de aspectos propuestos denotan que la especificación de las actividades en el programa de formación de formadores no es percibida del mismo modo por los encuestados.
- Los directivos tienden a valorar la presencia de actividades en la programación como más alta, mientras que los formadores y participantes se aproximan más en sus opiniones.

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes	SIGNIF (DIF.)
ESPECIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD	X (s)	X (s)	X (s)	
1. Los temas presenciales (clase habitual)	4.7 (0.5)	4.3 (1.1)	4.2 (1.2)	
2. Las horas de prácticas en el centro	4 (1.4)	3.4 (1.4)	3.1 (1.8)	
3. Las horas de prácticas fuera del centro	3.8 (1.6)	2.9 (1.5)	3.1 (1.8)	
4. Los trabajos individuales que deberán presentarse	4 (1.5)	3.2 (1.6)	3.6 (1.7)	
5. Los trabajos en grupo que deberán realizarse	4.3 (1.2)	3.7 (1.4)	2.6 (1.5)	p<0.05 (1>2>3)

Tabla 8.16.: Especificación de las actividades a realizar en el programa.



Gráfica 8.13.: Especificación de las actividades a realizar en el programa.

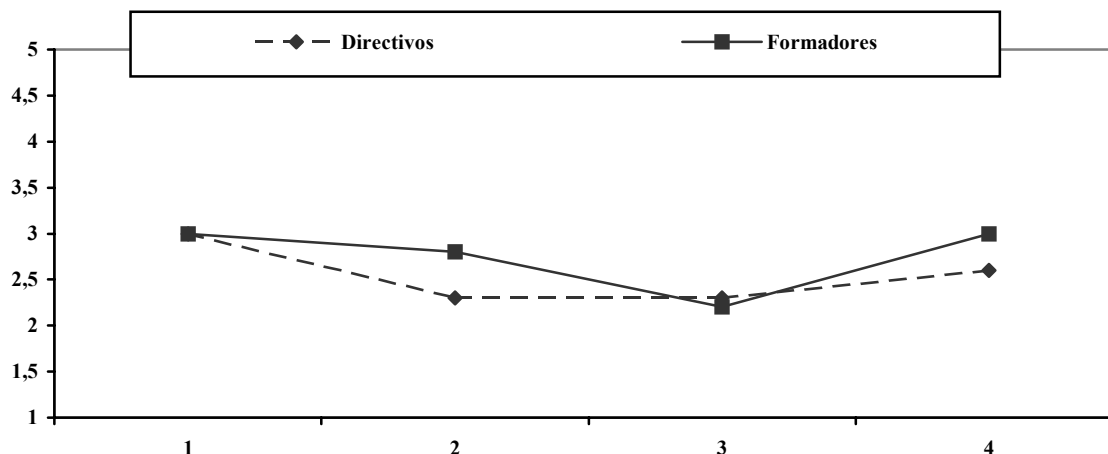
Para los **directivos** de los programas de formación de formadores analizados, la **orientación vocacional** está poco presente en los mismos. Como puede comprobarse en la tabla 8.17, lo más puntuado es la consideración de este colectivo que la orientación se hace mayoritariamente en algunas programaciones.

Los **formadores** tampoco nos aportan una información clarificadora en torno a la orientación vocacional en los programas de formación de formadores. De las puntuaciones obtenidas, podemos apreciar que se realiza en algunas programaciones y que es una decisión personal de cada formador.

La comparación de ambas aportaciones deja entrever que la orientación vocacional está poco presente en los programas de formación de formadores. Las características de estos programas y el grupo de incidencia a quien se dirige esta formación condiciona la presencia de este aspecto en los programas.

AGENTES	Directivos	Formadores
ORIENTACIÓN VOCACIONAL	X (s)	X (s)
1. En algunas programaciones	3 (1)	3 (1.3)
2. En programaciones específicas ajenas a las áreas, prácticas, etc.	2.3 (1)	2.8 (1.1)
3. No se tiene en cuenta la orientación vocacional en la programación	2.3 (1.1)	2.2 (0.9)
4. Es una decisión personal de cada formador	2.6 (1.2)	3 (1.2)

Tabla 8.17.: Programación de la orientación vocacional.



Gráfica 8.14.: Programación de la orientación vocacional.

G) Bases y fundamentos del programa

Respecto a las bases y fundamentos del programa de formación de formadores, los **directivos** opinan que el proyecto es viable. Por otra parte, aunque con

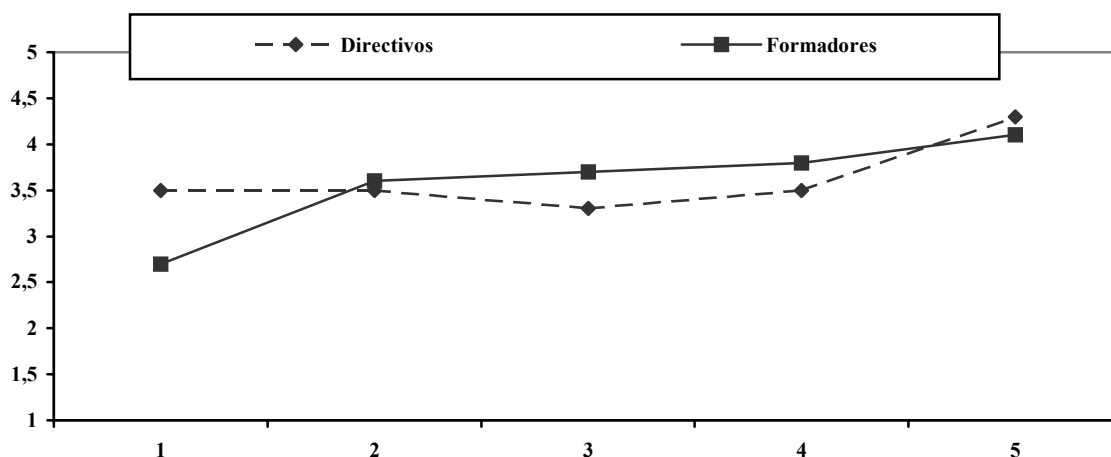
puntuaciones ajustadas, los encuestados opinan que la base antropológica está minimamente diferenciada, el fundamento psicológico parece evidente, la referencia sociológica está más o menos clara y el enfoque pedagógico es, en algunos aspectos, unívoco.

Los **formadores** consideran que el fundamento sociológico, psicológico y pedagógico está, en los programas de formación de formadores analizados, más claro que la base antropológica. Por supuesto, para los encuestados el proyecto es viable.

Ambas aportaciones nos sugieren que el profesional que se forma en los distintos programas de formación de formadores no está claramente definido. La ausencia de un perfil consensuado conduce a plantear acciones de formación de formadores muy dispares, al menos en lo que a fundamentos del programa se refiere. Y frente a esta exigencia del diseño curricular surge una cuestión importante: si el programa débilmente se soporta en unas bases y fundamentos, ¿qué elementos teóricos y/o prácticos le dan sentido y lo hacen viable?

AGENTES	Directivos	Formadores
BASES Y FUNDAMENTOS DEL PROGRAMA	X (s)	X (s)
1. Tiene una base antropológica bien diferenciada	3.5 (1)	2.7 (1.1)
2. Tiene un fundamento psicológico evidente	3.5 (1)	3.6 (0.9)
3. La referencia sociológica está clara	3.3 (1.5)	3.7 (0.8)
4. Contempla un enfoque pedagógico unívoco	3.5 (0.8)	3.8 (1)
5. Aparece evidente la viabilidad del proyecto	4.3 (1.1)	4.1 (0.9)

Tabla 8.18.: Bases y fundamentos del programa.



Gráfica 8.15.: Bases y fundamentos del programa.

H) Cambios en la programación

En opinión de los **directivos**, la programación se somete a cambios en su desarrollo. Los cambios que, al decir de los encuestados, introducen los formadores, están

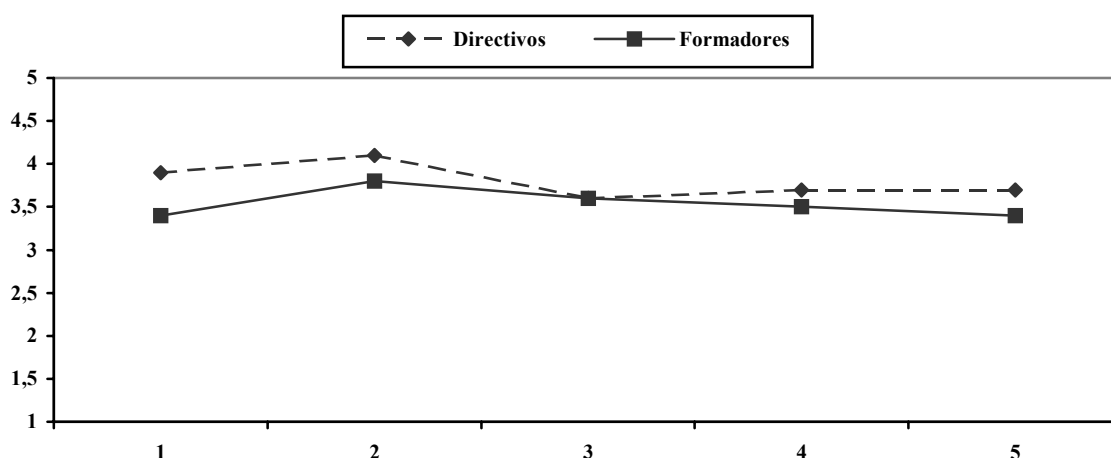
soportados fundamentalmente por la evaluación formativa que, como se puede observar en la tabla 8.19, es el aspecto que obtiene una puntuación más alta. No obstante, la consideración del colectivo sobre que el desarrollo de la formación de formadores se ajusta al programa previsto, parece indicarnos que, aunque puedan introducirse cambios en el desarrollo del programa, la programación inicial que desarrollan los formadores de formadores sigue el plan previsto.

Los **formadores** emiten opiniones parecidas a las que consideran los directivos. Aunque las puntuaciones obtenidas son bastante ajustadas, destaca la importancia otorgada a la evaluación formativa. Por otra parte, para este colectivo, el ajuste del desarrollo del programa a la programación inicial parece no ser tan importante en comparación con el resto de aspectos considerados.

La comparación de ambas aportaciones nos permite percibir que las diferencias entre ambos colectivos son poco destacables y no significativas. No obstante, podemos percibir que los directivos consideran, más que los formadores, que el desarrollo del programa supone cambios en la programación inicial en base a los aspectos propuestos.

AGENTES	Directivos	Formadores
CAMBIOS EN LA PROGRAMACIÓN	X (s)	X (s)
1. Se ajusta a la prescripción del programa	3.9 (0.4)	3.4 (1.1)
2. Modifica aspectos de acuerdo a la evaluación formativa	4.1 (0.9)	3.8 (1.2)
3. Pide la opinión de los participantes para tomar decisiones de cambio	3.6 (0.5)	3.6 (1.1)
4. Consulta a la institución antes de cambiar	3.7 (0.8)	3.5 (1.1)
5. Trabaja con otros formadores antes de decidir cambios	3.7 (1.2)	3.4 (1.3)

Tabla 8.19.: Cambios en la programación por parte del formador de formadores.



Gráfica 8.16.: Cambios en la programación por parte del formador de formadores.

I) Planificación de la evaluación

La planificación de la evaluación en el programa de formación de formadores está presente, para los **directivos**, en todos los aspectos considerados, con la salvedad de las consecuencias de la evaluación por la puntuación otorgada y por la desviación vinculada a la puntuación media.

La tónica presente en las opiniones de los directivos se mantiene en las opiniones de los **formadores**. Aunque con puntuaciones medias menores en algunos casos y con desviaciones superiores, los encuestados también consideran que la mayoría de los aspectos considerados están presentes en la programación de la formación de formadores.

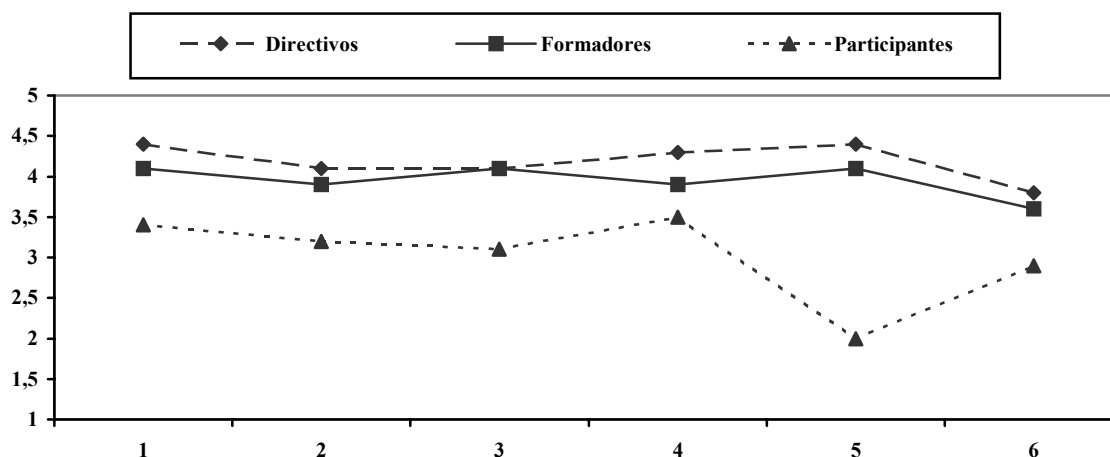
Los **participantes** se alejan de las puntuaciones otorgadas por directivos y formadores como puede apreciarse en la tabla 8.20 y en la gráfica 8.17. Además, apuntan que su participación en el proceso de evaluación apenas si está considerada en la planificación del programa de formación de formadores. Además, debemos

añadir que las desviaciones a las puntuaciones medias son, como en el caso de los formadores, bastante altas.

La comparación de las distintas aportaciones nos indica que la participación de los formadores y directivos en la evaluación que se realiza en el programa de formación de formadores está más delimitada que la participación de los participantes con diferencias significativas desde el punto de vista estadístico. Por otra parte, el conocimiento que de la planificación de la evaluación tienen los participantes es más ajustado que el que disponen los otros colectivos encuestados. Finalmente, podemos apuntar que, de nuevo, las altas desviaciones asociadas a algunas puntuaciones medias denotan una falta de conocimiento compartido en relación con la planificación de la evaluación en el programa de formación de formadores.

AGENTES	Directivos	Formadores	Participantes	SIGNIF (DIF.)
PLANIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN	X (s)	X (s)	X (s)	
1. El modelo de evaluación	4.4 (0.8)	4.1 (1.3)	3.4 (1.3)	
2. Los criterios de evaluación	4.1 (1.2)	3.9 (1.2)	3.2 (1.1)	
3. Los instrumentos de evaluación	4.1 (0.9)	4.1 (1.1)	3.1 (1.3)	
4. Quién será el evaluador	4.3 (0.9)	3.9 (1.4)	3.5 (1.5)	
5. Su participación en la evaluación	4.4 (0.8)	4.1 (1.4)	2.8 (1.6)	p<0.05 1,2>3
6. Las consecuencias de la evaluación (repetición, recuperación, entrevista, etc.)	3.8 (1.5)	3.6 (1.4)	2.9 (1.3)	

Tabla 8.20.: Especificación de las características de la evaluación en el programa.



Gráfica 8.17.: Especificación de las características de la evaluación en el programa.

J) Contrastación de la programación

Para los **directivos**, la contrastación del programa de formación de formadores con la realidad está poco presente. El sentido común del formador es el aspecto más puntuado. También considera este colectivo las indicaciones de la institución aunque la desviación estándar, como puede observarse en la tabla 8.21 es bastante

alta, indicando que no es un aspecto compartido por los diferentes coordinadores de programas.

Los **formadores** también consideran que la contrastación de la programación se realiza mayoritariamente a través del sentido común de los formadores que participan en el programa. Además, se apunta también la consideración de publicaciones especializadas, aunque con una desviación de la puntuación media bastante alta, siendo las indicaciones de la institución otro referente de contrastación considerado.

La comparación de ambas aportaciones deja entrever que, aunque no existan diferencias significativas en la comparación de puntuaciones medias, los formadores, más que los directivos, consideran que las publicaciones especializadas juegan un papel relativamente importante en la contrastación del programa con la realidad. Por otra parte, ambos colectivos coinciden en valorar que las aportaciones de los agentes sociales no son relevantes para contrastar el programa de formación de formadores con la realidad.

AGENTES	Directivos	Formadores
CONTRASTACIÓN DE LA PROGRAMACIÓN	X (s)	X (s)
1. De acuerdo a las “noticias” de los agentes sociales	1.7 (1)	2.2 (1.2)
2. De acuerdo a las “noticias” de los sindicatos	1.7 (1)	1.8 (0.9)
3. De acuerdo a las “noticias” de la patronal	1.7 (1)	1.9 (0.9)
4. De acuerdo a publicaciones periódicas	2.8 (1.2)	2.7 (1.5)
5. De acuerdo a publicaciones especializadas	2.7 (1.4)	3.5 (1.4)
6. De acuerdo a indicaciones de la institución	3.3 (1.6)	3.2 (1.2)
7. De acuerdo al sentido común del formador	3.4 (0.5)	3.7 (1.2)
8. No se contrasta nada	1.3 (0.8)	1.8 (1.2)

Tabla 8.21.: Contrastación de la programación con la realidad.

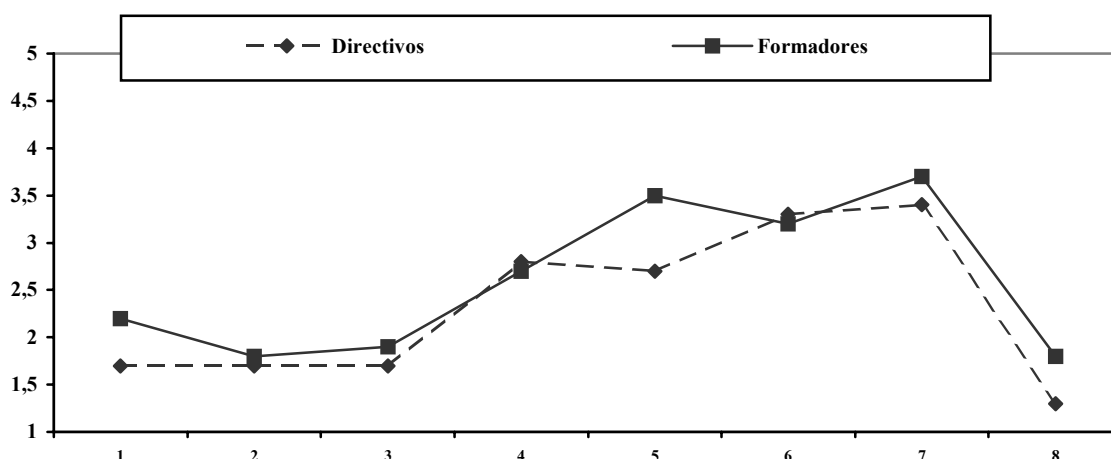


Gráfico 8.18.: Contrastación de la programación con la realidad.

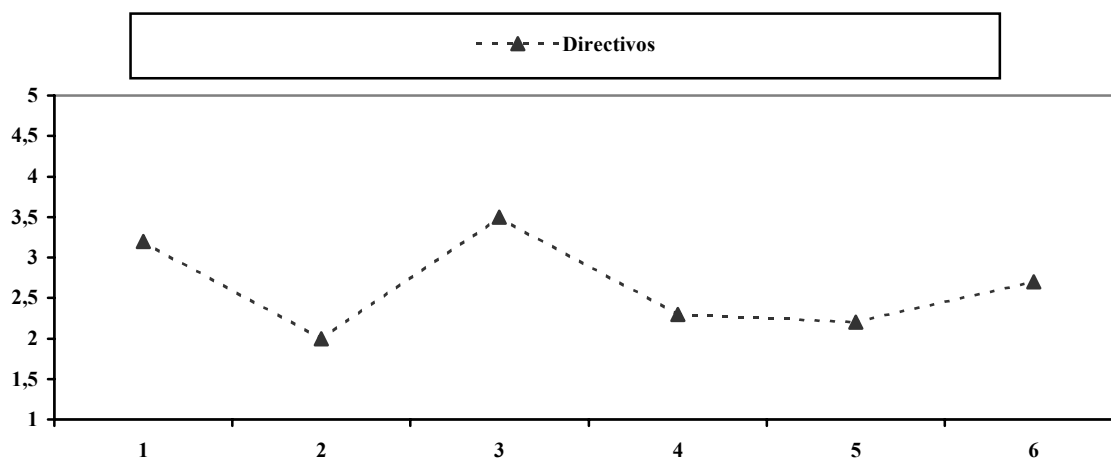
K) Selección de participantes

Las aportaciones de los **directivos** sobre la selección de los participantes en el programa de formación de formadores no parece clara a la vista de los resultados, sintetizados en la tabla 8.22.

Para el colectivo encuestado, los aspectos más destacados sobre los que gira la selección de los participantes son la experiencia profesional y el currículum vitae de los mismos. No obstante, las desviaciones de las puntuaciones medias, dejan entrever que no son indicadores de selección muy compartidos. Por otra parte, el resto de indicadores de selección considerados están puntuados por debajo del punto medio de la escala. En relación con los indicadores menos considerados destaca el del historial académico que parece influir muy poco en la selección de los participantes en los programas de formación de formadores.

AGENTES	Directivos
SELECCIÓN PARTICIPANTES	X (s)
1. Por Curriculum Vitae	3.2 (2)
2. Por historial académico	2 (0.9)
3. Por experiencia profesional	3.5 (1.5)
4. Por orden de llegada a la matriculación	2.3 (1.5)
5. Por capacidades	2.2 (1)
6. Por capacidades y competencias	2.7 (0.9)

Tabla 8.22.: Selección de los participantes en el programa.



Gráfica 8.19.: Selección de los participantes en el programa.