



# EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS FORMADORES

DEL SISTEMA  
DE FORMACIÓN  
PROFESIONAL  
PARA EL EMPLEO



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la Evaluación de la calidad de los Formadores del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en acciones formativas de Oferta no vinculadas a Certificados de Profesionalidad (convocatorias 2013-2014), realizada por GROUPLANCE AM SERVICIOS S.L. en el año 2016 para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido sin autorización escrita de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

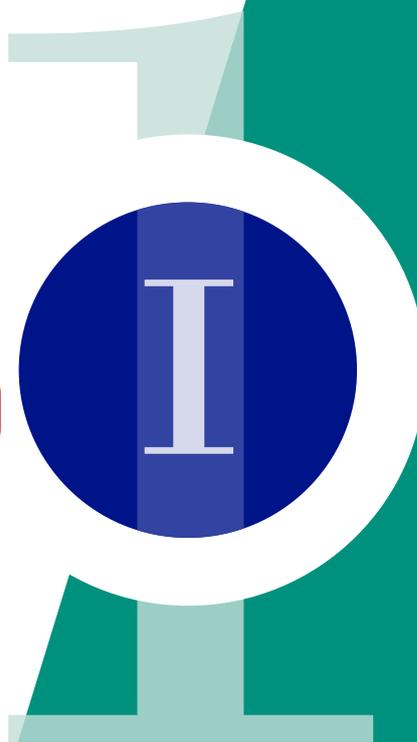


<b>MÓDULO I. Planteamiento metodológico</b>	<b>5</b>
1.1. Objeto de la evaluación	7
1.2. Objetivos	14
1.3. Metodología y fuentes	15
1.4. Técnicas de recogida de información	16
1.5. Análisis de la información	19
1.6. Limitaciones encontradas	21
<b>MÓDULO II. Resultados</b>	<b>23</b>
2.1. Datos generales	25
2.2. Características sociodemográficas del personal docente	28
2.3. La competencia docente. Formación y experiencia	30
2.4. Necesidades de formación	48
2.5. Situación sociolaboral y empleabilidad	57
2.6. Las funciones desempeñadas por formadores y tutores	73
2.7. El perfil de los formadores y tutores en base a su cualificación, experiencia y necesidades de formación detectadas	77
2.8. La calidad docente	95
<b>MÓDULO III. Conclusiones</b>	<b>113</b>
<b>MÓDULO IV ANEXOS</b>	<b>128</b>
Anexo I. Matriz de Evaluación	129
Anexo II. Fuentes documentales	134
Índice de tablas y gráficos	137





# MÓDULO



## PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



La presente publicación recoge los principales resultados obtenidos en la evaluación de los formadores y tutores que han participado en acciones formativas **no vinculadas a certificados de profesionalidad**, al amparo de las Convocatorias de Planes de Formación de Oferta Estatal 2013-2014. En este primer módulo se realiza una aproximación al proceso metodológico utilizado para llevar a cabo dicha evaluación.

Se inicia delimitando el objeto de evaluación, a partir del análisis del lugar que ocupa la Formación de Oferta entre las distintas iniciativas del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y la importancia de la evaluación como garantía de calidad. Posteriormente se recogen los objetivos perseguidos, así como la metodología seguida para su consecución.

Los siguientes apartados se refieren a las técnicas de recogida de información utilizadas (tanto aquellas de carácter primario como secundario, con especial referencia a las bases de datos de la Fundación Estatal para el Empleo, uno de los principales apoyos sobre los que se sustenta este trabajo de evaluación) y a las técnicas de análisis utilizadas en su explotación; para terminar con una pequeña referencia a las limitaciones encontradas en el proceso evaluador, que en la mayor parte de los casos pueden ser superadas en futuras ocasiones.

## 1.1. OBJETO DE LA EVALUACIÓN

El objeto de esta evaluación se centra en los formadores y tutores de la formación realizada al amparo de las Convocatorias de Planes de Formación de Oferta Estatal 2013-2014, desarrolladas entre julio de 2013 y diciembre de 2015<sup>1</sup>. En la actualidad esta iniciativa queda regulada en la Ley 30/2015<sup>2</sup>, legislación que sustituye al RD 395/2007, normativa vigente de la Formación Profesional para el Empleo en el momento en el que se ejecutaron las convocatorias evaluadas (2013-2014).

### 1.1.1. La Formación de Oferta en la Formación Profesional para el Empleo

La Formación de Oferta se enmarca en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo; un sistema con un papel relevante en la recuperación sostenida de la economía, en la medida en que contribuye a la capacitación del capital humano y garantiza su empleabilidad a través de la mejora de sus capacidades y competencias profesionales.

<sup>1</sup> Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, en el marco del RD. 395/2007.

Resolución de 19 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2014, de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, en el marco del RD. 395/2007.

<sup>2</sup> Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Una de las prioridades ha de ser la de anticiparse a las necesidades que se demandan por parte de las empresas, ofreciendo una oferta formativa ajustada a dichas necesidades. En estos términos inicia su preámbulo la Ley 30/2015<sup>3</sup> que actualmente regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

La Formación Profesional para el Empleo se estructura a partir de una serie de iniciativas con fines distintos y dirigidos a diferentes colectivos, que pretenden contribuir al objetivo general de crecimiento sostenido y empleabilidad. La siguiente tabla recoge, de forma esquemática, las distintas iniciativas que se contemplan en la Ley 30/2015 y las que se recogían en su predecesor RD 395/2007<sup>4</sup>.

Tabla 1.

<b>Comparativa de las Iniciativas de Formación Profesional para el Empleo</b> (Ley 30/2015 Y RD 395/2007)	
Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Artículo 8. Iniciativas de Formación Profesional para el Empleo.	REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo Artículo 4. Iniciativas de formación.
La formación programada por las empresas, para sus trabajadores.	La formación de Demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores.
La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional.	La Formación de Oferta, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo.
La oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores desempleados, que incluye los programas de formación dirigidos a cubrir las necesidades detectadas por los servicios públicos de empleo, los programas específicos de formación y los programas formativos con compromisos de contratación.	
Otras iniciativas de Formación Profesional para el Empleo, relativas a los permisos individuales de formación, la formación en alternancia con el empleo, la formación de los empleados públicos y la formación no financiada con fondos públicos desarrollada por centros y entidades de iniciativa privada destinada a la obtención de certificados de profesionalidad. Asimismo, se consideran iniciativas de formación las relativas a la formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, previa suscripción de los correspondientes convenios entre las instituciones públicas competentes.	La formación en alternancia con el empleo, que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
	Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que son aquellas que permiten mejorar la eficacia del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

### 1.1.2. La Formación de Oferta

Según el RD. 395/2007, la Formación de Oferta comprende “los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados con el fin de

<sup>3</sup> Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

<sup>4</sup> REAL DECRETO 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

ofrecerles una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo", y tiene como finalidad última "facilitar a los trabajadores, ocupados y desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones y para el acceso al empleo".

La Formación de Oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados ofrece una amplia diversidad de acciones formativas (dirigidas a sectores concretos o con un carácter más transversal, ligadas o no a certificados de profesionalidad, etc.). El presente trabajo se centra en la Formación de Oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados que ofrece formación no ligada a certificados de profesionalidad.

### 1.1.3. Formación de Oferta y de Demanda

A pesar de tratarse de dos iniciativas diferentes, la Formación de Oferta mantiene similitudes con otra de las iniciativas de la Formación Profesional para el Empleo: la formación de Demanda.

El principal aspecto común se encuentra en la población a la que se dirige y, por lo tanto, en los objetivos que se persiguen: capacitar a la población trabajadora (en la formación de Demanda de forma exclusiva y en la de Oferta, de forma prioritaria) para satisfacer las necesidades del tejido empresarial, fomentando la empleabilidad de los trabajadores y el empleo sostenido.

Las principales diferencias, entre una y otra iniciativa, se fundamentan en la especificidad de la formación programada. En el caso de la Formación de Oferta, las acciones formativas se planifican de forma general, intentando dar respuesta a las demandas del tejido empresarial, pero dirigidas a cualquier trabajador que esté interesado en cursarlas; mientras que en la formación de Demanda, la formación es programada directamente por la empresa para sus propios trabajadores.

En consecuencia, los destinatarios de una y otra formación, aun siendo de forma general población trabajadora, son distintos. En el caso de la Formación de Oferta, el acceso tiene menos restricciones, mientras que en la Formación de Demanda, en principio, el acceso se circunscribe únicamente a los trabajadores de la empresa que programa la formación. Sin embargo, en este punto, las diferencias se acortan cuando la Formación de Demanda se realiza bajo una agrupación. La formación programada por las empresas (Formación de Demanda) puede ser solicitada y gestionada directamente por la empresa o bien, puede la empresa acogerse a una agrupación de empresas que se crea para tal fin. En este caso, el acceso a la formación se hace extensible a trabajadores de un mayor número de empresas, encontrando similitudes con la Formación de Oferta.

Tabla 2.

COMPARATIVA ENTRE LA FORMACIÓN DE OFERTA Y DE DEMANDA		
	Formación de Oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados	Formación de Demanda
<b>Finalidad</b>	Tiene por objeto ofrecer a los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo.	Responde a las necesidades específicas de formación de las empresas y trabajadores.
<b>Destinatarios finales</b>	Es una formación dirigida a trabajadores ocupados y desempleados.	Es una formación que una empresa solicita para sus propios trabajadores.
<b>Planificación de la oferta formativa</b>	Las Administraciones laborales competentes adoptarán las medidas necesarias para que la oferta de Formación Profesional para el Empleo sea amplia, permanente y accesible.	Corresponde a las empresas la planificación y gestión de la formación de sus trabajadores y a la representación legal de los trabajadores el ejercicio de los derechos de participación e información previstos.  Las empresas podrán organizar y gestionar la formación de sus trabajadores por sí mismas, o bien contratar su ejecución con centros o entidades especializadas.  Las empresas podrán agruparse voluntariamente, previo acuerdo por escrito, para organizar la formación de sus trabajadores, designando a tal efecto una entidad organizadora para que les gestione sus programas de formación.
<b>Financiación</b>	Subvenciones a justificar.	Se financiará mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas.  Las empresas participan con sus propios recursos en la financiación de la formación de sus trabajadores, según los porcentajes mínimos que, sobre el coste total de la formación, se establezcan.
<b>Carácter de la formación</b>	Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados podrán ser intersectoriales y sectoriales.	La formación impartida a través de las acciones formativas de las empresas deberá guardar relación con la actividad empresarial y podrá ser general o específica.

Fuente: RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Como se mencionaba con anterioridad, a pesar de que la Formación de Oferta y la de Demanda son dos iniciativas distintas, encuentran espacios comunes en su desarrollo. Este es el caso de los planes formativos promovidos por las empresas para sus trabajadores, al amparo de convocatorias de Oferta (que por su naturaleza parece que debiera incluirse en la Formación de Demanda); o al contrario, la Formación de Demanda realizada a través de una agrupación, que dando cobertura a trabajadores de diversas empresas, responde más a la lógica de la Formación de Oferta.

### 1.1.4. La evaluación de la formación como garantía de calidad

La importancia del objetivo que persigue la Formación Profesional para el Empleo a través de cada una de sus iniciativas, hace necesaria su evaluación

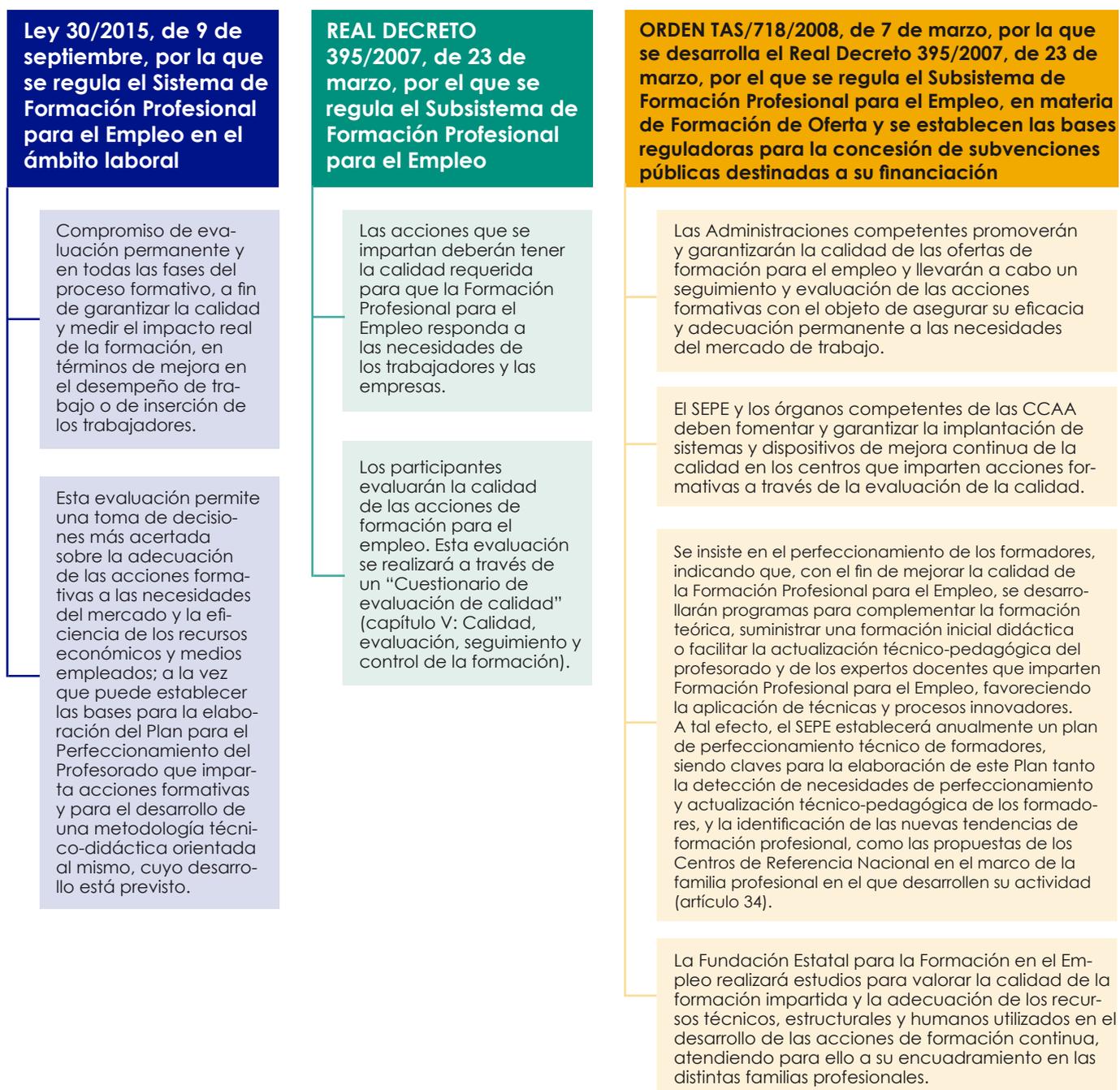
constante en aras de una mejora continua. Y es en este marco, en el que se desarrolla esta evaluación.

La necesidad de realizar una evaluación como garantía de calidad de las distintas iniciativas existentes, y por tanto de la Formación de Oferta que nos ocupa, es reconocida en las distintas normativas relacionadas con la Formación Profesional para el Empleo, tanto en la Ley 30/2015 como en la legislación anterior:

- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de Formación de Oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Gráfico 1.

## ESQUEMA NORMATIVO SOBRE LA NECESIDAD DE EVALUAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO



### 1.1.5. El personal docente en la Formación de Oferta

Una vez situada la Formación de Oferta en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo, es preciso profundizar en el objeto de análisis de esta evaluación: el personal docente.

La figura del docente en el marco de la formación que se evalúa tiene unas características muy especiales que la diferencian de otros sistemas educativos. La principal es su relación directa con el mercado de trabajo, lo que condiciona todos los elementos que intervienen en el proceso formativo:

- En primer lugar, es necesario que la formación que se propone sea significativa para el trabajador (y para las empresas) y que los beneficios de su transferencia al puesto de trabajo sean claramente identificados, por lo que el docente deberá conocer ambos medios (formación y empleo). Incluso las materias de carácter transversal deben ser cuidadosamente adaptadas a los requerimientos del sector en el que el trabajador participante desarrolla su actividad.
- Por otra parte, se trata de una formación que persigue la mejora constante, ligada en muchas ocasiones a la innovación.
- La mayor parte de los participantes son trabajadores ocupados, en muchos casos con problemas de tiempo y horarios para compatibilizar estudios y trabajo, por lo que generalmente, requieren acciones de formación de menor duración, más concretas y prácticas.
- Esta falta de tiempo es una de las principales causas del éxito de la formación on-line, que incide directamente sobre el perfil docente, debiendo éste adecuarse a una forma nueva de transmisión de conocimientos.
- La irregular planificación de las convocatorias de ayudas de las acciones formativas no garantiza periodicidad ni regularidad, lo que dificulta la estabilidad laboral del docente. Esto puede influir en diversos elementos que deben tenerse en cuenta, tales como la falta de satisfacción laboral, un elevado grado de rotación, la necesidad de especializarse en diversas materias para asegurarse un empleo, etc.
- La especificidad e innovación de algunas acciones formativas puede dificultar encontrar profesionales con experiencia en formación y suficientemente cualificados, tanto a nivel técnico como a nivel pedagógico.
- A diferencia de lo que ocurre en otros sistemas de formación, el perfil del docente de la Formación de Oferta es más dinámico, está menos regulado y, además, resulta difícil de regular.

En este marco, el personal docente (formadores y tutores) tiene un papel determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son mediadores entre las propuestas formativas y los destinatarios de las mismas; resultando, en consecuencia, el factor clave en la calidad del proceso de aprendizaje. Su relevancia es la que justifica la presente evaluación, en aras de una mejora continua.

En todos los sistemas formativos, pero más en especial en la formación profesional para el empleo de los trabajadores ocupados, los formadores y tutores, además de favorecer la cualificación de los participantes, han de propiciar la transferencia e impacto de la formación para la empleabilidad, el mantenimiento del empleo y el desarrollo profesional.

La enorme diversidad de acciones formativas, no ligadas a certificados de profesionalidad, que se ejecutan en la Formación de Oferta dirigida a trabajadores, hace imposible la determinación y concreción de perfiles docentes para todas ellas. Son pocos los requisitos que se establecen en las convocatorias de referencia para los formadores y tutores. De hecho, a excepción de los perfiles marcados en los certificados de profesionalidad (que quedan fuera de esta evaluación) únicamente se establecen requisitos para los docentes que imparten en modalidad de teleformación, indicando que “deberán contar con formación o experiencia en esta modalidad”.

Sí se regula, por tanto, la dedicación de los formadores-tutores en modalidad de teleformación, para garantizar el seguimiento y la calidad de estas acciones<sup>5</sup>, mediante ratios de horas de dedicación/participante, en función de la duración de las acciones formativas. También quedan reguladas las funciones que deben asumir como mínimo, en los siguientes términos:

- Desarrollar el plan de acogida de los alumnos del grupo de formación según las características específicas de la acción formativa.
- Orientar y guiar al alumnado en la realización de las actividades, el uso de los materiales y la utilización de las herramientas de la plataforma virtual de aprendizaje para la adquisición de las capacidades previstas en las acciones formativas.
- Fomentar la participación del alumnado proponiendo actividades de reflexión y debate, organizando tareas individuales y trabajo en equipo, utilizando las herramientas de comunicación establecidas.
- Realizar el seguimiento y la valoración de las actividades realizadas por los participantes, resolviendo dudas y solucionando problemas, a través de las herramientas de la plataforma virtual de aprendizaje, ajustándose a la planificación prevista.
- Evaluar a los participantes, de acuerdo con los criterios establecidos, así como participar en la organización y desarrollo de las pruebas de evaluación que procedan.
- Participar en todas aquellas actividades que impliquen la coordinación con el resto del equipo responsable de la organización, gestión y desarrollo de las acciones formativas.

El apoyo pedagógico que deben aportar las plataformas de teleformación (implícito en las características que éstas deben tener) puede dificultar –en ocasiones– el reconocimiento de la función pedagógica del docente que trabaja en esta modalidad, resaltando las funciones de orden administrativo y de gestión.

El análisis de las funciones de los docentes según la modalidad de impartición se tratará con posterioridad. No obstante, es necesario realizar una aclaración previa: en esta evaluación se entiende por formadores aquellos docentes que imparten formación en modalidad presencial y, por tutores, cuando lo hacen

---

<sup>5</sup> “En el caso de acciones formativas con una duración superior a 10 horas, se establecerá un mínimo de dedicación del tutor-formador de 10 horas semanales por cada 30 alumnos en la planificación de la acción formativa. El incremento del número de alumnos supondrá un incremento proporcional en la dedicación del tutor. En todo caso, y para acciones formativas con una duración inferior a 10 horas, se garantizará que la dedicación del tutor-formador sea de, al menos, 20 minutos por alumno”.

bajo la modalidad de teleformación. En ambos casos, se trata de la misma tarea aunque llevada a cabo con diferentes herramientas.

## 1.2. OBJETIVOS

El objetivo de esta evaluación es determinar los elementos que garantizan la calidad de los formadores y tutores para proponer actuaciones dirigidas a mejorar dicha calidad a partir de las conclusiones de la evaluación.

Dado que se trata de una evaluación dirigida a conocer el estado de la calidad docente, a generar perfiles y a describir tendencias, a la vez que un proceso que determine necesidades y establezca líneas para la mejora continua, los objetivos operativos se han estructurado en torno a seis grandes bloques de contenido:

Gráfico 2.

### BLOQUES DE CONTENIDO QUE ESTRUCTURAN LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS



**1.** Describir y analizar las principales características sociodemográficas (edad, género, distribución geográfica, etc.) del personal docente que ha participado en las convocatorias de referencia y establecer perfiles sociodemográficos.

**2.** Describir y analizar la formación y cualificación de los formadores y tutores, con el fin de obtener información concreta para establecer perfiles según su formación, su cualificación y sus principales demandas formativas. Para ello se necesita abordar los siguientes puntos:

- Identificar y analizar la formación de la que disponen los docentes: titulación y formación inicial didáctica, formación complementaria, actualización técnico-pedagógica y relación de la formación disponible con las especialidades impartidas.
- Analizar las vías de obtención de las competencias relacionadas con la formación de formadores.
- Evaluar las competencias en nuevas tecnologías (manejo de herramientas ofimáticas/internet, plataformas de teleformación) e identificar sus principales carencias.

- Analizar las competencias actitudinales y pedagógicas (motivaciones, orientaciones, valores, etc.) que se poseen y que se necesitan.
  - Profundizar en la experiencia laboral docente y no docente de los formadores y tutores e identificar los medios que acreditan o certifican su experiencia profesional en el ámbito de la formación para el empleo.
  - Analizar el grado de conocimiento de los registros de inscripción de formadores, así como el grado en el que se utilizan y la valoración que formadores y tutores realizan de su eficacia e interés.
  - Detectar las principales necesidades de perfeccionamiento técnico de los formadores y tutores y analizar la incidencia de los Centros de Referencia Nacional para solventarlas, así como las posibilidades que estos centros tienen o podrían tener.
3. Describir la situación sociolaboral y la empleabilidad del personal docente, analizando las condiciones en las que dicho personal es contratado.
  4. Clasificar y analizar las funciones realizadas por los formadores y tutores, de acuerdo a la modalidad de impartición (diseño de las acciones formativas, impartición, evaluación, tutorización, orientación, etc.), así como los apoyos técnicos y humanos de los que han dispuesto, los medios y el entorno.
  5. Construir el concepto de “calidad” del docente/ tutor y analizar la influencia de los elementos estudiados (sociodemográficos, académicos, sociolaborales y competenciales) sobre el constructo de calidad, así como la calidad autopercebida del personal docente y la valoración general de la calidad por parte de los gestores de formación.
  6. Identificar los perfiles docentes con mayor y menor calidad, así como las principales carencias existentes, y proponer actuaciones dirigidas a mejorar la calidad de formadores y tutores, en virtud de las conclusiones obtenidas.

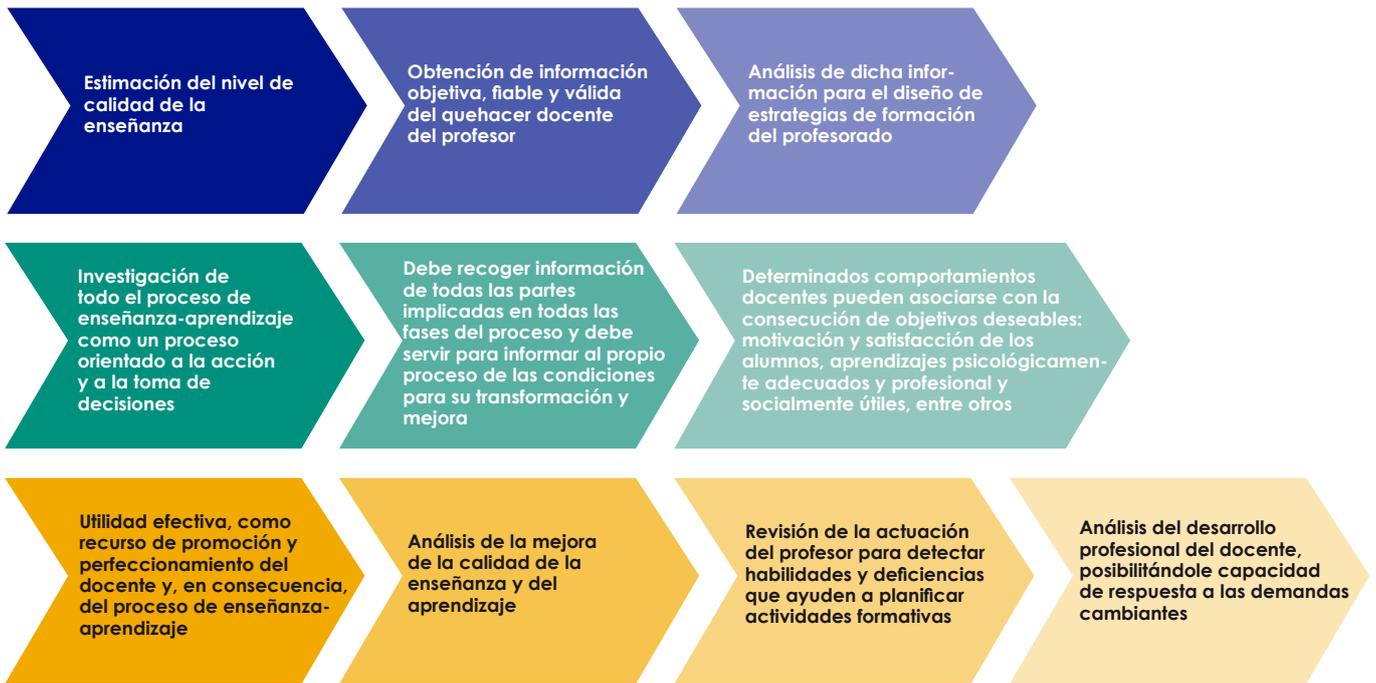
### 1.3. METODOLOGÍA Y FUENTES

La evaluación se ha planteado bajo tres premisas fundamentales:

1. Debe orientarse a la estimación del nivel de calidad de la enseñanza, lo que implica recoger y analizar información objetiva, fiable y válida relativa al quehacer docente.
2. Debe entenderse como un proceso orientado a la acción y a la toma de decisiones. La labor de los formadores y tutores se ubica en un proceso de orden superior, en el que se desarrollan otras tareas como la planificación pedagógica o la gestión de la formación y en el que participan otros profesionales. Por esta razón, para evaluar la calidad docente, es necesario atender a todas estas fases y a todos los agentes que intervienen en el transcurso formativo. De este modo, la evaluación servirá para informar al propio proceso de las condiciones para su transformación y mejora.
3. Debe tener una utilidad efectiva, como recurso de promoción y perfeccionamiento del docente y, en consecuencia, del proceso de enseñanza-aprendizaje. En este punto, se aborda el análisis de la contribución del propio docente al proceso global, evaluando el desarrollo de las competencias que le son propias, así como las principales carencias y demandas que es preciso atender para dar respuesta al entorno cambiante en el que este tipo de formación se desarrolla.

Gráfico 3.

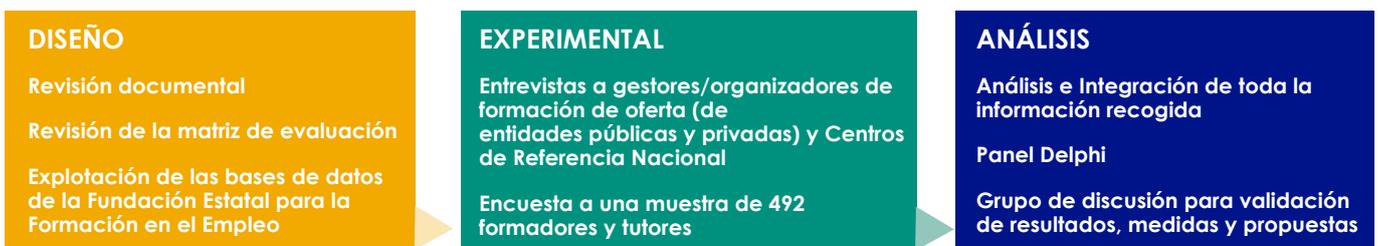
### BASES DEL PROCESO EVALUADOR



El siguiente gráfico muestra el proceso seguido para la realización de esta evaluación; un proceso que se estructura en tres grandes fases, en las que se contemplan técnicas de orden cualitativo y cuantitativo, y en las que son protagonistas los tres agentes que, de forma principal, pueden arrojar luz sobre de la calidad docente: los propios docentes, los participantes en las acciones de formación y los organizadores y gestores (públicos y privados) de la formación.

Gráfico 4.

### FASES DEL PROCESO EVALUADOR



## 1.4. TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

### 1.4.1. Información secundaria

La búsqueda y análisis de información de carácter secundario ha sido uno de los primeros trabajos realizados en esta evaluación<sup>6</sup>.

Dentro de estas fuentes, es preciso mencionar tres bases de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, cuya explotación ha resultado uno de los pilares más relevantes de esta evaluación:

<sup>6</sup> Las fuentes documentales consultadas se incluyen en el anexo correspondiente de este Informe.

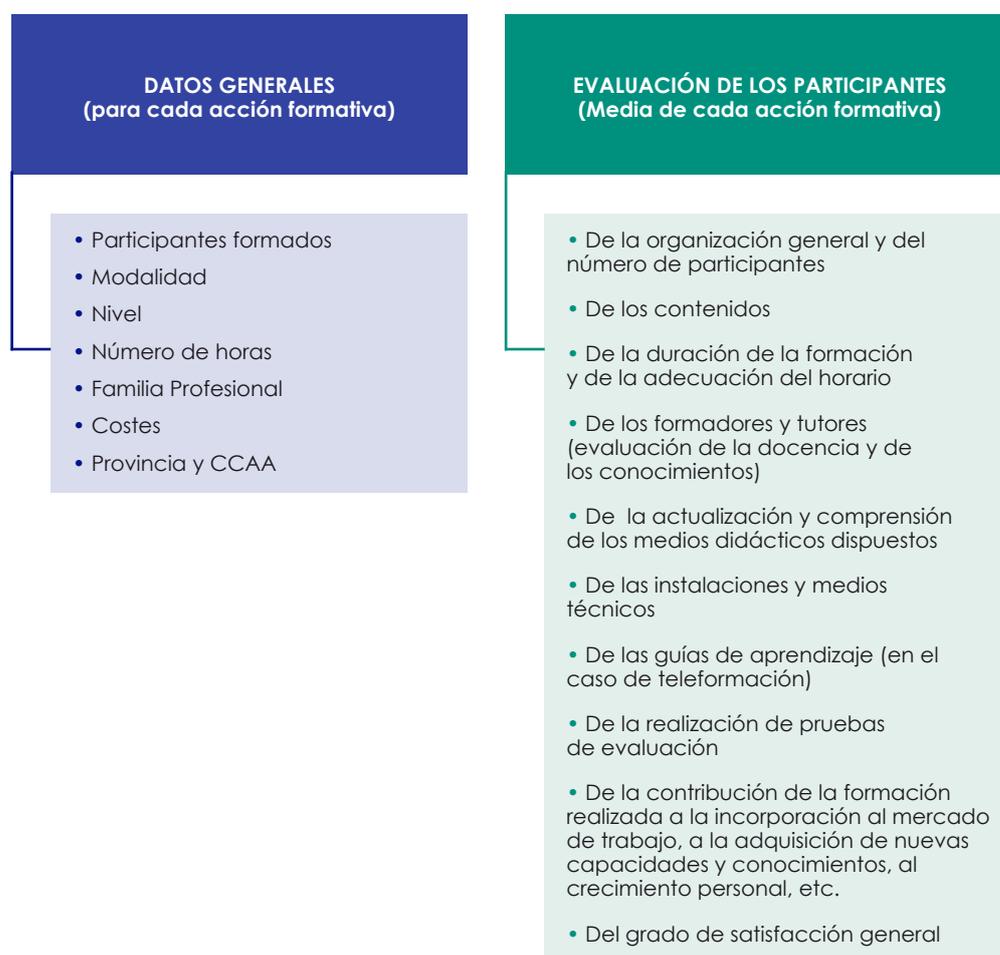
- Base de datos de grupos formativos, que contiene información relativa a cada uno de los grupos ejecutados en las convocatorias de referencia (número de horas, alumnos, familia profesional, denominación de la acción, etc.).
- Base de datos de docentes, que contiene datos de contacto de los docentes y centros que han participado en las distintas acciones.
- Base de datos de participantes, que contiene las puntuaciones medias que los participantes han otorgado, en cada una de las acciones, a cada uno de los ítems incluidos en el cuestionario de evaluación de la calidad de la acción.

Con la finalidad de posibilitar el tratamiento conjunto de la información contenida en estas bases y dar respuesta a los objetivos perseguidos en esta evaluación, se ha procedido a su integración en una única base de datos (base integrada), tal y como se muestra en la siguiente figura.

Las tres bases de gestión incluidas en la base integrada ofrecen una información de control y seguimiento relevante a nivel macro; pero, por su estructura y contenido, no aportan información suficiente para dar cobertura al objetivo de este trabajo. Por esta razón, la información contenida en dicha base ha sido completada (para una muestra significativa de casos) con los resultados de una encuesta a formadores y tutores que han participado en las convocatorias de referencia.

**Gráfico 5.**

## DATOS INTEGRADOS EN LA BASE ÚNICA



Una vez integradas las bases de datos, se han excluido de las mismas aquellos grupos de los que no se dispone información de los participantes sobre la calidad de la formación; contando finalmente con un total de 24.743 grupos formativos. De estos grupos, el 57% pertenecen a la convocatoria de 2013, y el resto, a la de 2014.

**Tabla 3.**

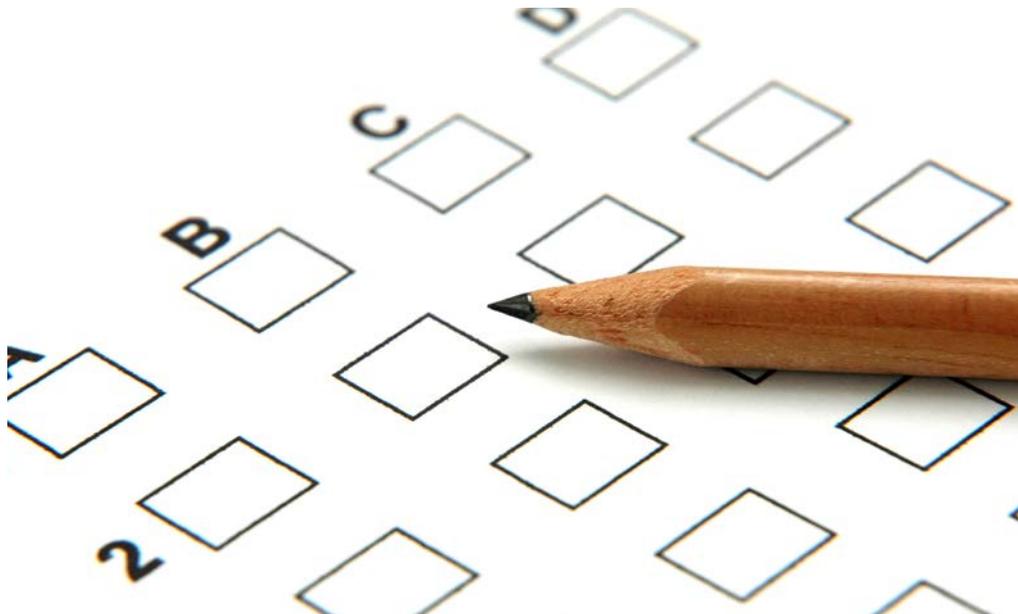
<b>DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS FORMATIVOS DE LOS QUE SE DISPONE INFORMACIÓN, POR AÑOS</b>		
<b>CONVOCATORIA</b>	<b>Grupos</b>	<b>Porcentaje</b>
2013	14.126	57,1
2014	10.617	42,9
TOTAL	24.743	100

En cuanto a la distribución por familias profesionales, se observa una estructura muy similar a la base inicial, siendo “Administración y gestión”, “Comercio” e “Informática y comunicaciones” las familias que aglutinan un mayor número de acciones formativas (en torno a un 45% de los grupos formativos integrados).

**Tabla 4.**

<b>DISTRIBUCIÓN DE GRUPOS FORMATIVOS DE LOS QUE SE DISPONE INFORMACIÓN, POR FAMILIAS PROFESIONALES</b>			
<b>FAMILIA PROFESIONAL</b>	<b>Grupos Formativos</b>		
Administración y gestión	ADG	4.122	16,7%
Actividades físicas y deportivas	AFD	64	0,3%
Agraria	AGA	1.245	5%
Artes gráficas	ARG	243	1%
Artes y artesanías	ART	43	0,2%
Comercio y marketing	COM	4.317	17,4%
Electricidad y electrónica	ELE	5	0%
Energía y agua	ENA	436	1,8%
Edificación y obra civil	EOC	482	1,9%
Formación complementaria	FCO	1.003	4,1%
Fabricación mecánica	FME	737	3%
Hostelería y turismo	HOT	725	2,9%
Informática y comunicaciones	IFC	2.833	11,4%
Instalación y mantenimiento	IMA	369	1,5%
Imagen personal	IMP	256	1%
Imagen y sonido	IMS	96	0,4%
Industrias alimentarias	INA	609	2,5%
Marítimo pesquera	MAP	5	0%
Química	QUI	182	0,7%
Sanidad	SAN	761	3,1%
Seguridad y medioambiente	SEA	2.390	9,7%
Servicios socioculturales y a la comunidad	SSC	2.310	9,3%
Textil, confección y piel	TCP	63	0,3%
Transporte y mantenimiento de vehículos	TMV	1.353	5,5%
Vidrio y cerámica	VIC	35	0,1%
Competencias profesionales no clasificadas	ZZZ	59	0,2%
TOTAL	TOTAL	24.743	100%

Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo



Por último, y en relación con el número de docentes, se dispone de un total de 3.554, una vez depurada la base de datos.

### 1.4.2. Información primaria

El objetivo de la recogida de esta información ha sido complementar la información secundaria revisada en la primera fase, especialmente información de los propios docentes y de los gestores de formación.

Son cuatro las técnicas de recogida de información primaria utilizadas en esta evaluación: entrevistas en profundidad (15 a gestores de formación, empresas privadas, agentes sociales y Centros de Referencia Nacional); encuesta a una muestra representativa de docentes (474 formadores y tutores); panel Delphi (60 expertos: coordinadores/gestores de formación privados y públicos y expertos de los CNR, formadores, tutores y asociaciones de docentes) y grupos de discusión.

## 1.5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La evaluación de la calidad de los docentes del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en acciones formativas de Oferta no vinculadas a certificados de profesionalidad tiene por un lado, un carácter descriptivo y, por otro, explicativo y propositivo.

A partir de las primeras consideraciones obtenidas como resultado de la realización de una serie de entrevistas en profundidad, se ha pasado al análisis cuantitativo. La posibilidad de trabajar conjuntamente dos bases de datos disponibles (base integrada de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y la base de la encuesta realizada a una muestra de docentes) ha permitido la comparación de los criterios de calidad marcados por participantes y docentes, de acuerdo a distintas variables de clasificación, que a continuación se presentan:

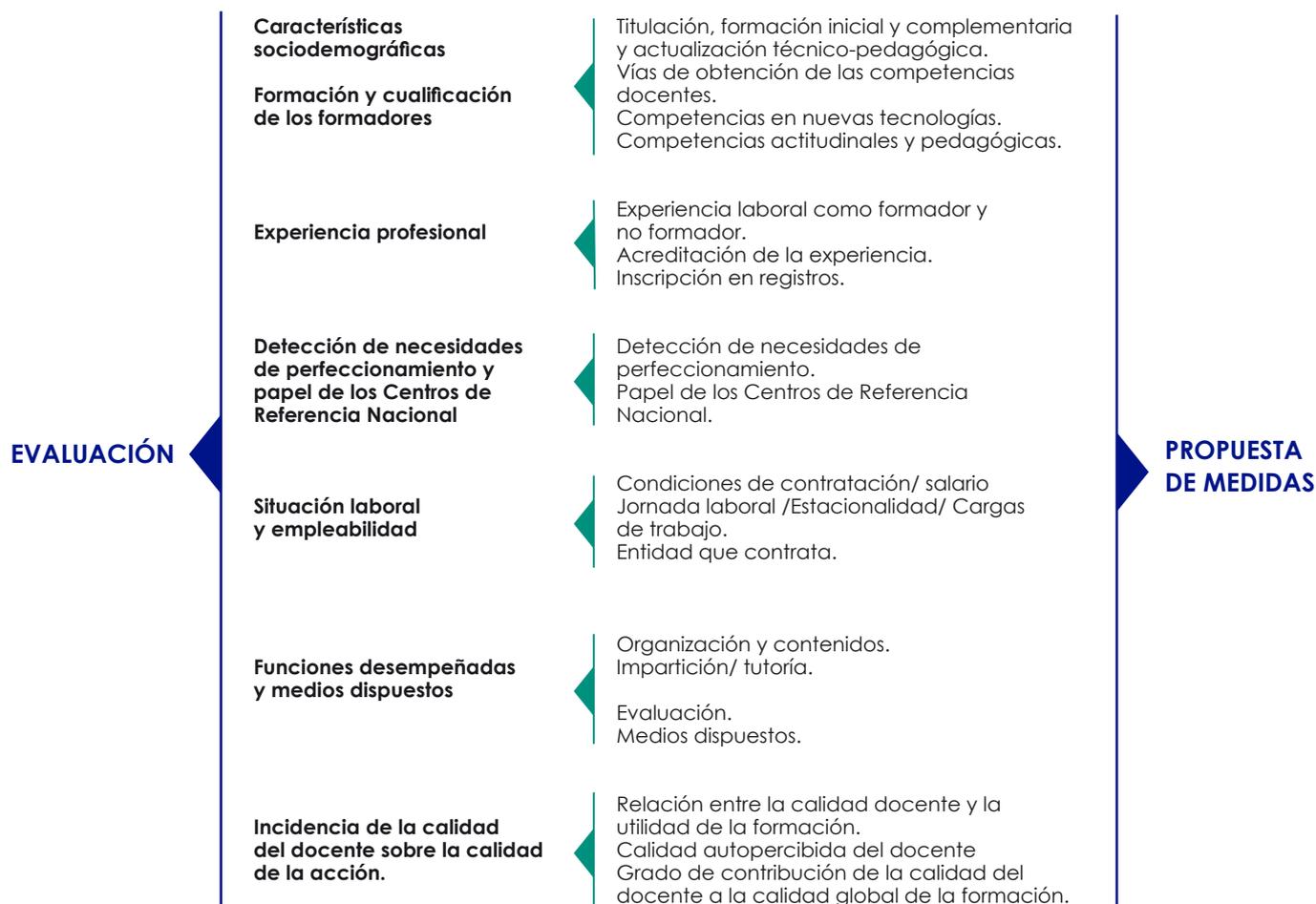
## INFORMACIÓN INTEGRADA DE LAS BASES DE DATOS



La información obtenida a partir cada una de las técnicas aplicadas se ha trabajado de acuerdo con el esquema que se muestra en la siguiente figura:

Gráfico 7.

## ESTRUCTURA DE LOS CONTENIDOS ANALIZADOS EN LA EVALUACIÓN



La información de carácter cualitativo se ha trabajado mediante análisis de contenido. La información de carácter cuantitativo se ha explotado mediante el programa SPSS.

## 1.6. LIMITACIONES ENCONTRADAS

Una de las primeras limitaciones encontradas en este trabajo se relaciona directamente con la información que se obtiene de los cuestionarios de evaluación que los participantes cumplimentan al finalizar la formación. Se trata de la principal fuente de información para evaluar la calidad de las acciones, por lo que resulta de especial interés. Los datos que se obtienen de este cuestionario en relación a la mayor parte de las categorías que analiza, que son en general muy positivos, dificultan el establecimiento de conclusiones, dado que no discriminan lo suficiente.

La forma en la cual se recoge la información relativa a los formadores y tutores en la fase de comunicación (a través de campos de memoria no codificados) no permite su análisis, por lo que sería aconsejable implementar un pequeño cuestionario con campos precodificados.

La tercera de las limitaciones más importantes se ha encontrado en el trabajo de campo cuantitativo, por la dificultad de contactar con los tutores y formadores, por los horarios de trabajo. Para solventar esta limitación se han articulado días de campo en festivos y fines de semana. En líneas generales, una vez contactados, es preciso mencionar la disposición positiva de los encuestados a responder.

La cuarta de las limitaciones se deriva de la influencia de los requisitos establecidos por los certificados de profesionalidad en relación con el profesorado, que en algunas ocasiones, ha desvirtuado las respuestas de los entrevistados, debiendo reconducirlas por parte del entrevistador.

Por último, el hecho de no disponer de teléfono de contacto directo con el docente (bien porque el campo estaba vacío, bien porque el contacto es de la entidad beneficiaria) ha dificultado la localización de formadores y tutores durante el trabajo de campo cuantitativo.



**MÓDULO**

**III**

**RESULTADOS**



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Este bloque recoge los principales resultados obtenidos en esta evaluación de acuerdo a los objetivos previstos. Se inicia describiendo las características sociodemográficas de los formadores y tutores que han participado en las convocatorias de referencia, para continuar con la definición de la competencia docente (partiendo de los conocimientos, habilidades y destrezas que un formador o tutor debe desarrollar para realizar su trabajo satisfactoriamente) y la identificación de los principales rasgos que describen dicha competencia, tanto en el ámbito formativo como en el relacionado con su experiencia profesional docente y no docente. Se finaliza realizando la detección de sus necesidades de perfeccionamiento técnico.

En los siguientes apartados se hace referencia, en primer lugar, a la realidad laboral del personal docente, analizando su situación sociolaboral y empleabilidad: cómo se accede a la Formación profesional para el Empleo, el tiempo dedicado a la actividad docente y la necesidad de conexión con el mercado laboral, el análisis de las cargas de trabajo, la rotación de los formadores y su influencia en el sistema, las diferentes motivaciones de los formadores y tutores a la hora de ejercer su actividad docente, las condiciones de trabajo referidas a sus relaciones contractuales y a los salarios que perciben, así como, la escasez de asociacionismo dentro del sector.

De igual forma, en este apartado se analizan las diferentes funciones que desempeñan los formadores y tutores, para establecer con toda la información recabada, los diferentes perfiles de formadores y tutores en base a su cualificación, a su experiencia, así como las necesidades de perfeccionamiento técnico y pedagógico que presentan.

Este capítulo finaliza determinando los elementos que se consideran básicos para garantizar la calidad de los formadores y tutores, y estableciendo los perfiles docentes que pueden presentar mayores niveles de calidad.

## 2.1. DATOS GENERALES

La presente evaluación se refiere a las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad, en las convocatorias de planes de formación de oferta estatal 2013 y 2014 desarrolladas entre julio de 2013 y diciembre de 2015. El ámbito poblacional comprende a los formadores (docentes en modalidad presencial) y a los tutores (docentes en teleformación).

Según los datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, la Comunidad de Madrid es la que aglutina un mayor número de docentes, seguida de Andalucía y Cataluña. Entre las tres, suman más de la mitad de los docentes contabilizados en ambas convocatorias en España.

Según los datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, en los Planes de formación de ambos años se contabilizan un total de 10.363 formadores comunicados (6.225 en 2013 y 4.138 en 2014). El volumen de formadores que han impartido formación en modalidad presencial es considerablemente superior en ambos casos, si bien se observa una tendencia hacia la teleformación desde 2014.



Tabla 5.

DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES, GRUPOS Y HORAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
CCAA DEL CENTRO FORMATIVO	Nº FORMADORES	%	Nº DE GRUPOS IMPARTIDOS	Nº DE HORAS DEDICADAS
Madrid, Comunidad de	2.608	25,17%	17.427	880.311
Andalucía	1.483	14,31%	4.957	193.890
Cataluña	1.254	12,10%	3.302	44.727
Comunitat Valenciana	849	8,19%	2.498	49.883
Galicia	795	7,67%	5.670	301.638
Castilla y León	662	6,39%	1.679	36.567
Aragón	468	4,52%	1.423	29.423
País Vasco	401	3,87%	1.438	32.751
Castilla-La Mancha	365	3,52%	1.129	18.685
Murcia, Región de	307	2,96%	908	14.635
Asturias, Principado de	269	2,60%	663	12.175
Extremadura	232	2,24%	567	7.491
Canarias	179	1,73%	468	6.620
Navarra, Comunidad foral de	153	1,48%	470	3.583
Cantabria	134	1,29%	391	5.559
Balears, Illes	91	0,88%	193	2.418
Rioja, La	68	0,66%	203	2.935
Ceuta	24	0,23%	67	1.056
Melilla	21	0,20%	32	872
Total	10.363	100%	43.485	1.645.219

Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Datos a fecha 6 de mayo de 2016).

Tabla 6.

DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y GRUPOS POR AÑO DE CONVOCATORIA				
CONVOCATORIAS ESTATALES		Nº FORMADORES	%	Nº DE GRUPOS IMPARTIDOS
Planes de formación 2013	Formación presencial	5.065	81,37%	12.334
	Teleformación	1.160	18,63%	11.987
	Total	6.225	100%	24.321
Planes de formación 2014	Formación presencial	3.136	75,79%	8.740
	Teleformación	1.002	24,21%	10.424
	Total	4.138	100%	19.164
Total	Formación presencial	8.201	79,14%	21.074
	Teleformación	2.162	20,86%	22.411
	Total	10.363	100%	43.485

Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Datos a fecha 6 de mayo de 2016).

El nivel de la formación impartida ha sido prioritariamente de carácter medio/superior (un 83% frente a un 17% de carácter básico, respecto de aquella formación que sí presenta esta información, ya que hay un 20% de acciones que carecen de ella).

Tabla 7.

<b>DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES, GRUPOS Y HORAS SEGÚN EL NIVEL DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA</b>				
<b>NIVEL DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA (2013-2014)</b>	<b>Nº FORMADORES</b>	<b>%</b>	<b>Nº DE GRUPOS IMPARTIDOS</b>	<b>Nº H. DE FORMACIÓN DEDICADAS</b>
Básico	1.414	13,64%	4.178	31.941
Medio/Superior	6.915	66,73%	18.681	239.725
Sin datos	2.034	19,63%	20.626	1.373.553
Total	10.363	100%	43.485	1.645.219

Por familias profesionales, Administración y Gestión, Comercio y Marketing y Servicios Socioculturales y a la Comunidad aglutinan casi la mitad de los formadores que han impartido docencia en los años de referencia.

Tabla 8.

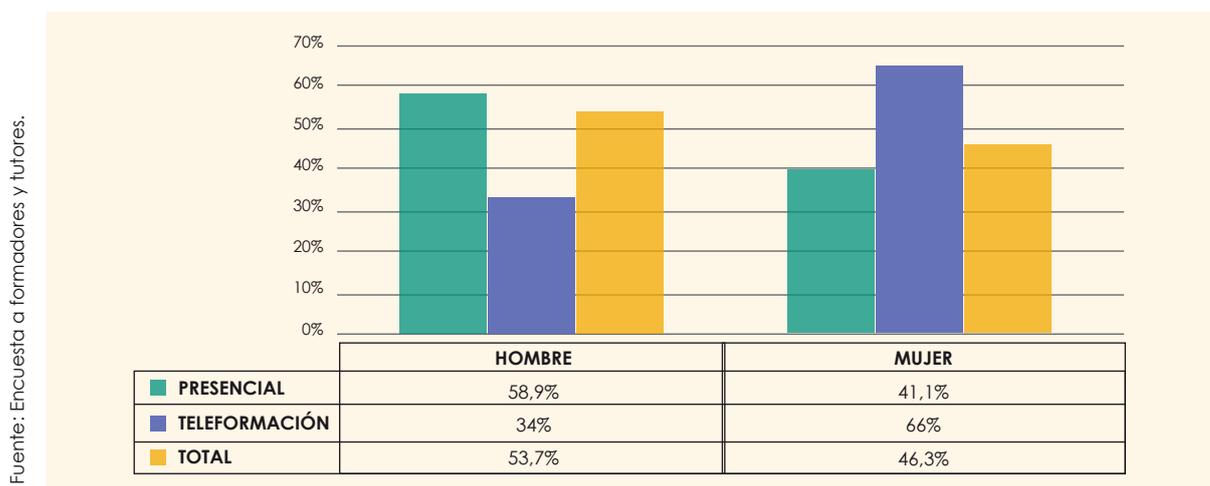
<b>DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES, GRUPOS Y HORAS POR FAMILIAS PROFESIONALES</b>				
<b>FAMILIA PROFESIONAL DE LA AAFP IMPARTIDA</b>	<b>Nº FORMADORES</b>	<b>%</b>	<b>Nº DE GRUPOS COMUNICADOS</b>	<b>Nº DE HORAS DEDICADAS</b>
Administración y gestión	1.596	15,40%	7.450	271.708
Comercio y marketing	1.315	12,69%	7.231	305.324
Servicios socioculturales y a la comunidad	1.080	10,42%	4.128	138.781
Seguridad y medioambiente	1.028	9,92%	4.367	135.437
Agraria	913	8,81%	2.941	38.486
Informática y comunicaciones	874	8,43%	4.622	232.044
Transporte y mantenimiento de vehículos	830	8,01%	2.643	36.664
Fabricación mecánica	391	3,77%	960	22.786
Edificación y obra civil	350	3,38%	1.073	25.257
Formación complementaria	338	3,26%	1.745	140.871
Hostelería y turismo	259	2,50%	983	67.516
Instalación y mantenimiento	253	2,44%	661	19.431
Energía y agua	240	2,32%	651	28.884
Industrias alimentarias	224	2,16%	1.003	31.057
Sanidad	184	1,78%	1.297	75.524
Imagen personal	124	1,20%	375	15.220
Actividades físicas y deportivas	81	0,78%	107	1.600
Artes gráficas	70	0,68%	371	20.497
Química	55	0,53%	338	16.560
Imagen y sonido	46	0,44%	185	8.651
Textil, confección y piel	32	0,31%	115	4.589
Vidrio y cerámica	24	0,23%	63	718
Artes y artesanías	17	0,16%	45	702
Electricidad y electrónica	8	0,08%	10	120
Madera, muebles y corcho	1	0,01%	3	0
Marítimo-pesquera	1	0,01%	5	49
Competencias profesionales no clasificadas	21	0,20%	94	6.232
Sin determinar	8	0,08%	19	511
Total	10.363	100%	43.485	1.645.219

## 2.2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL DOCENTE

Según la encuesta realizada, en las convocatorias de referencia participaron en calidad de docentes una proporción ligeramente superior de hombres (53,7%) que de mujeres (46,3%), siendo más elevada la proporción de mujeres que de hombres en la modalidad de teleformación.

Gráfico 8.

### DISTRIBUCIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS SEGÚN EL SEXO DEL DOCENTE



La edad media de formadores y tutores es de 44 años, apreciándose un perfil más joven en las mujeres que en los hombres.

Tabla 9.

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

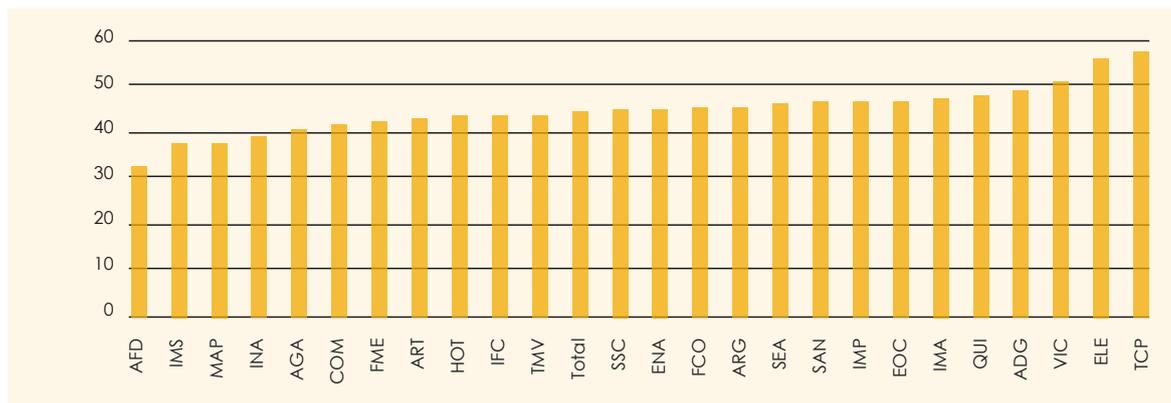
DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES POR SEXO Y EDAD					
	21-35 años	36-45 años	46-55 años	56-66 años	TOTAL
HOMBRE	33	103	92	34	262
	42,90%	49,80%	60,10%	72,30%	54,10%
MUJER	44	104	61	13	222
	57,10%	50,20%	39,90%	27,70%	45,90%
TOTAL	77	207	153	47	484
	100%	100%	100%	100%	100%
		Valor	Sig. aproximada		
Coefficiente de Contingencia	0,168	0,003			

En principio, no se observan diferencias sociodemográficas de interés en función de las familias profesionales, más allá, quizás, de las observadas en los propios sectores productivos. A partir de la encuesta efectuada, se puede realizar una pequeña aproximación a este hecho (teniendo en cuenta que no se dispone de datos suficientemente representativos para las distintas familias profesionales). Así, por ejemplo, la media de edad de los docentes de Actividades físicas y deportivas, o de Imagen y sonido, es menor que la observada en otras familias profesionales.

Gráfico 9.

### MEDIA DE EDAD DE FORMADORES Y TUTORES, POR FAMILIA PROFESIONAL

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



Administración y gestión	ADG	Instalación y mantenimiento	IMA
Actividades físicas y deportivas	AFD	Imagen personal	IMP
Agraria	AGA	Imagen y sonido	IMS
Artes gráficas	ARG	Industrias alimentarias	INA
Artes y artesanías	ART	Marítimo pesquera	MAP
Comercio y marketing	COM	Química	QUI
Electricidad y electrónica	ELE	Sanidad	SAN
Energía y agua	ENA	Seguridad y medioambiente	SEA
Edificación y obra civil	EOC	Servicios socioculturales y a la comunidad	SSC
Formación complementaria	FCO	Textil, confección y piel	TCP
Fabricación mecánica	FME	Transporte y mantenimiento de vehículos	TMV
Hostelería y turismo	HOT	Vidrio y cerámica	VIC
Informática y comunicaciones	IFC		

Algo similar ocurre cuando se analiza la distribución de docentes en función del sexo, por familias profesionales, ya que se observa una mayor proporción de hombres en familias como Transporte y mantenimiento de vehículos y una mayor proporción de mujeres en familias como Servicios socioculturales y a la comunidad.



## RESUMEN

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

	Teleformación	Presencial	Total
Proporción de docentes según el sexo y modalidad de impartición	Mujeres: 66%	Mujeres: 41,1%	Mujeres: 46,3%
	Hombres: 34%	Hombres: 58,9%	Hombres: 53,7%

	Teleformación	Presencial	Total
Media de edad de los docentes por sexo y modalidad de impartición	Mujeres: 43 años	Mujeres: 43 años	Mujeres: 43 años
	Hombres: 43 años	Hombres: 46 años	Hombres: 45 años

- En las convocatorias de referencia participaron en calidad de formadores y tutores una proporción ligeramente superior de hombres (53,7%) que de mujeres (46,3%), siendo más elevada la proporción de mujeres que de hombres en la modalidad de teleformación.
- La edad media tanto de formadores como de tutores está en torno a los 43-45 años.
- No se observan diferencias sociodemográficas de interés en función de familias profesionales, más allá, quizás, de las observadas en los propios sectores productivos.

## 2.3. LA COMPETENCIA DOCENTE. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA

La competencia docente se configura a partir de los conocimientos, habilidades y destrezas que un formador o tutor debe desarrollar para realizar su trabajo satisfactoriamente. En el tema que nos ocupa, las competencias docentes tienen matices especiales derivados de las características de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (colectivo con el que se trabaja, características y procedimientos del sector, necesidad de actualización constante, inestabilidad laboral, estacionalidad, etc.).

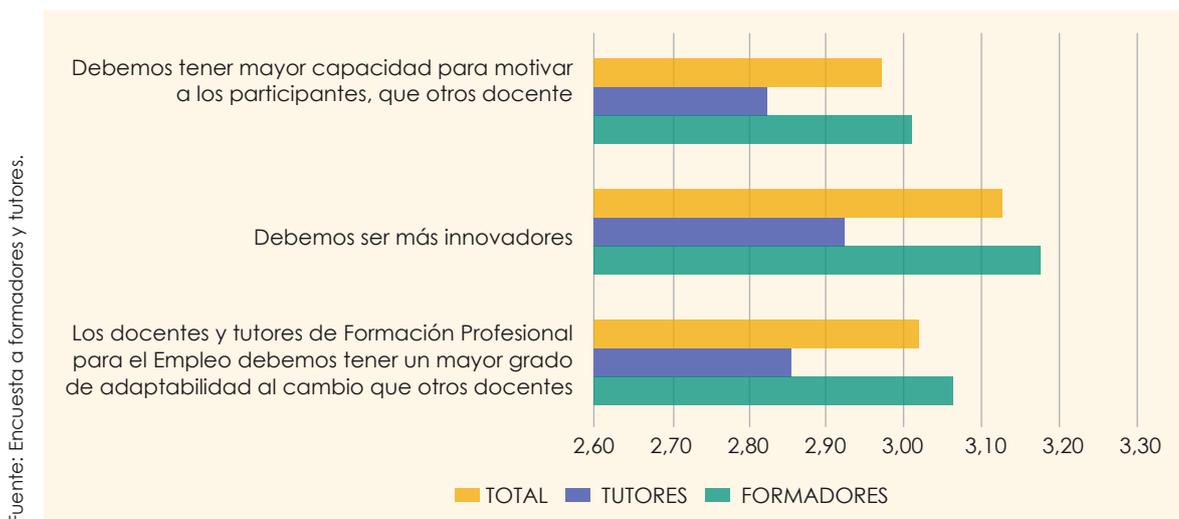
La estrecha relación con el mercado laboral y las características de los participantes en esta formación (grupos heterogéneos de trabajadores ocupados que se forman una vez terminada una jornada laboral, en cuyas rutinas normalmente ya no está incluido el estudio, etc.) son elementos que diferencian las competencias docentes de los formadores y tutores de este subsistema de otros, como el sistema de formación reglada.

En esta línea, lo perciben también los formadores y los tutores (en especial los primeros) que manifiestan que deben tener una mayor capacidad que los docentes de otros sistemas para motivar a los participantes, para innovar y para adaptarse a los constantes cambios.

Gráfico 10.

## ESPECIALES CARACTERÍSTICAS DE LOS FORMADORES Y TUTORES EN FORMACIÓN DE OFERTA POR MODALIDAD

(Comparativa de las puntuaciones medias en una escala 1-4 (1=nada de acuerdo; 4=completamente de acuerdo))



Con la finalidad de realizar una aproximación a la competencia docente, se estudian las dos vías principales a partir de las cuales ésta normalmente se adquiere y desarrolla: por un lado, la formación reglada o inicial, junto con las formaciones complementarias de carácter técnico<sup>7</sup> y/o pedagógico; y, por otro, la experiencia laboral docente y no docente.

La principal forma de acreditar las competencias es la formación reglada de la que se dispone. Pero una formación reglada acorde a la materia a impartir no es el único requisito que suelen pedir las entidades que imparten acciones formativas de oferta no ligadas a certificados de profesionalidad. La acreditación de la experiencia profesional y docente es otro de los requerimientos importantes a la hora de seleccionar un profesor. Todos estos requerimientos y la forma a través de la cual los formadores y tutores los adquieren y acreditan, se describen en este apartado.

Gráfico 11.

## TEMAS ESTUDIADOS SOBRE LA ADQUISICIÓN Y ACREDITACIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR PARTE DE FORMADORES Y TUTORES



<sup>7</sup> Formación complementaria de especialización no pedagógica.

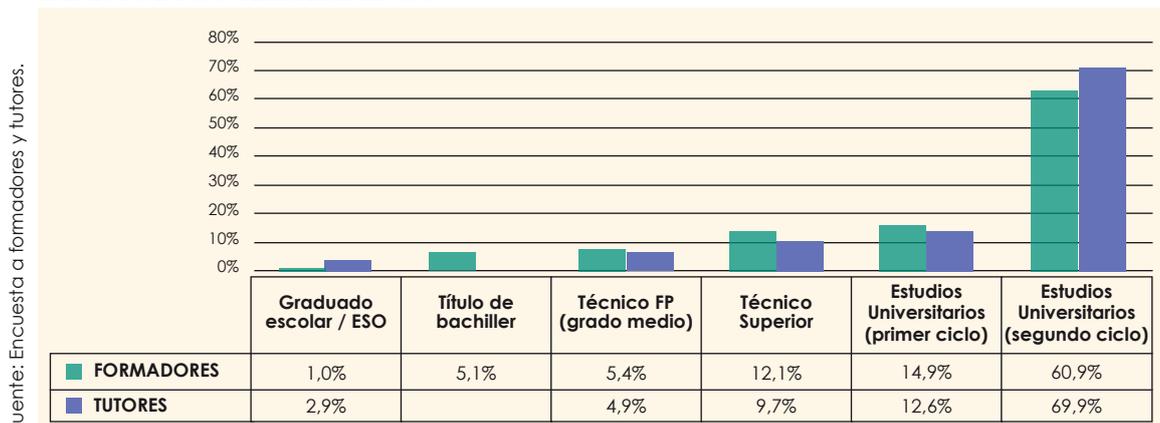
## 2.3.1. La formación de formadores y tutores

### FORMACIÓN REGLADA Y RELACIÓN CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA

La formación reglada es, según los centros, la base de la acreditación de formadores y tutores. La mayor parte de ellos dispone de una titulación universitaria (el 82% del total de tutores y el 76% de los formadores).

Gráfico 12.

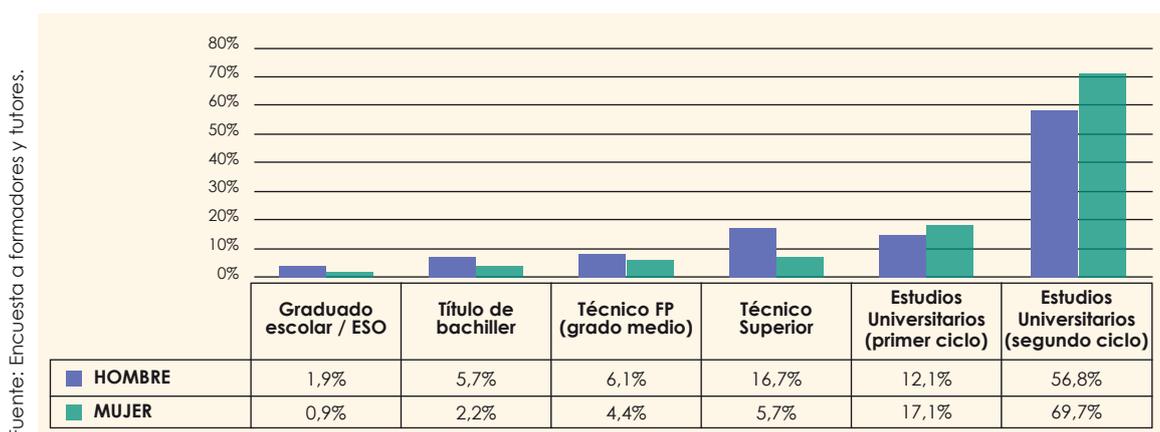
### DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN SU MAYOR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS



Dado que la mayor parte de formadores y tutores dispone de una titulación superior, resulta complicado establecer perfiles en base a esta variable. No se observa ninguna relación significativa entre el mayor nivel de estudios terminados y la edad, el sexo, la familia profesional impartida o la modalidad de impartición.

Gráfico 13.

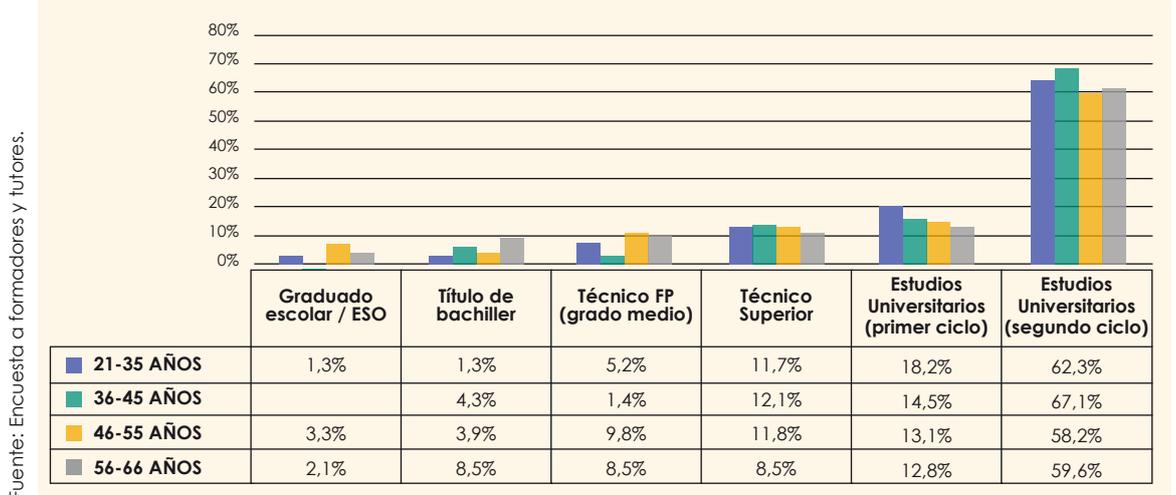
### DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES SEGÚN SU MAYOR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS Y SEXO



Tal y como se puede apreciar en los gráficos correspondientes, parece que las mujeres disponen de un mayor nivel de estudios -el índice de titulados universitarios por sexo es mayor entre las mujeres que entre los hombres (86,8% frente a 73,5%)-, al igual que los docentes con edades entre 36 y 45 años, pero estas relaciones no muestran valores suficientemente significativos.

Gráfico 14.

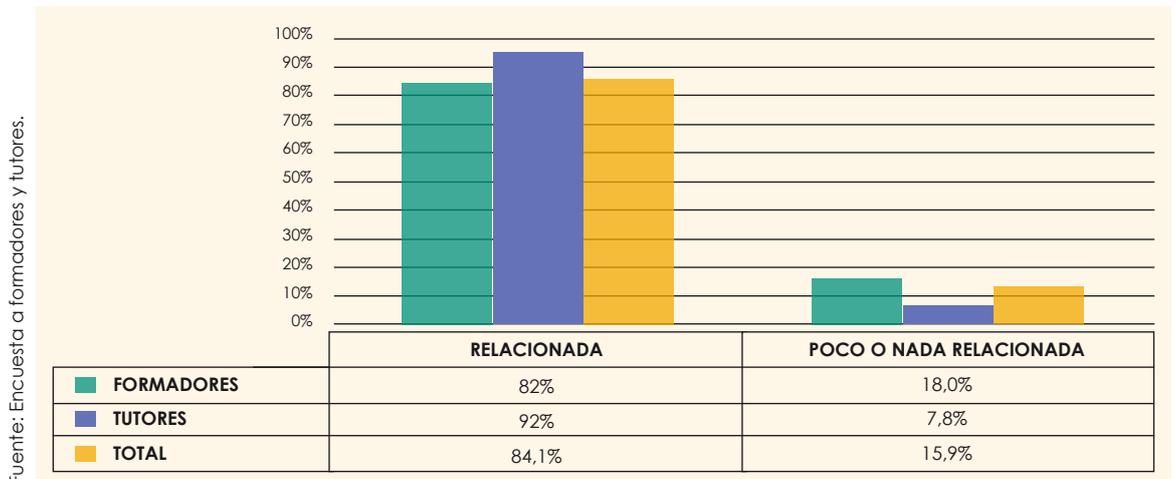
## DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES SEGÚN SU MAYOR NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS Y EDAD



Según el 84% de los formadores y tutores encuestados, la titulación que poseen los docentes está en relación directa con la formación que imparten. En el caso de los docentes que indican que su titulación no está relacionada con la materia impartida, es mayor el número de formadores que de tutores (18% frente a 7,8%, respectivamente).

Gráfico 15.

## RELACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN REALIZADA Y LA ACCIÓN IMPARTIDA



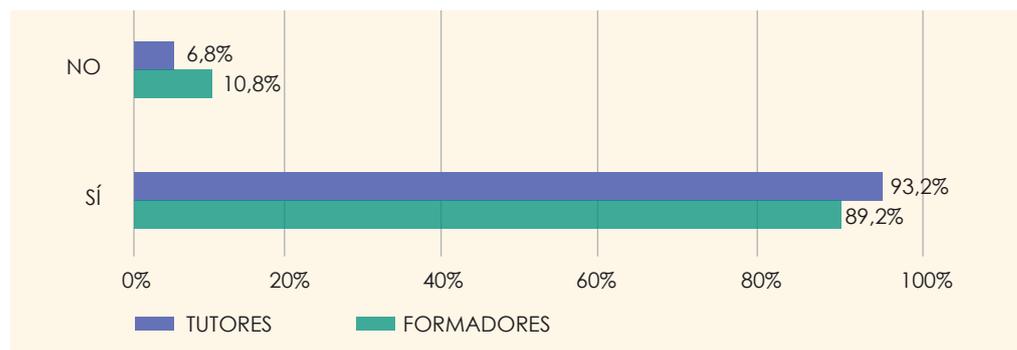
### FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Además de la formación reglada, los formadores y tutores suelen disponer de una formación complementaria, tanto de carácter técnico (formación de especialización) como pedagógico.

El 90% de los docentes manifiesta disponer de formación complementaria de carácter técnico (máster, postgrados, cursos de especialización, etc.) que en la mayor parte de los casos está relacionada directamente con la formación que se imparte (en el 90% de los tutores y seis puntos más en el caso de los formadores)(Ver gráfico 17).

Gráfico 16.

## DISPOSICIÓN DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA



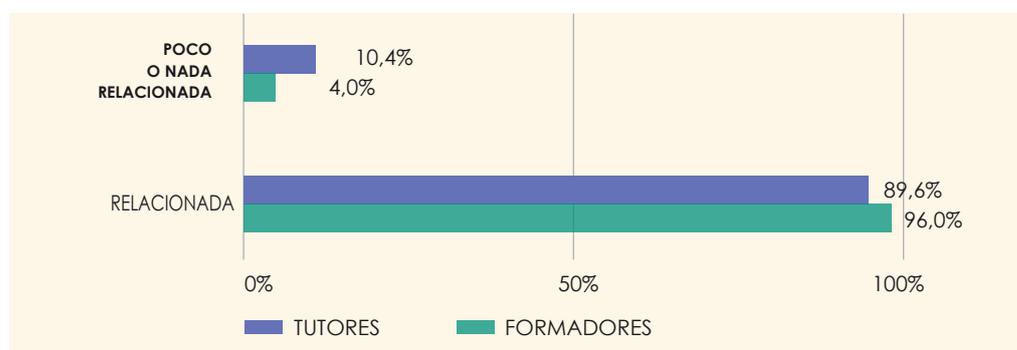
La mayor parte de los docentes dispone de formación complementaria de orden pedagógico (tan solo el 3% de los tutores y el 6% de los formadores ha manifestado no disponer de ninguna formación de este tipo). Dentro de este tipo de formación, los cursos de formación de formadores son los más realizados (así lo indica el 63% de los tutores y el 68% de los formadores) (Ver gráfico 18).

Le siguen en importancia los cursos de metodología didáctica y el CAP o el Máster en Formación del Profesorado (con un 50% y 46% de los tutores y un 48% y un 30% de los formadores). También es reseñable la proporción de tutores y formadores cuyos estudios reglados están directamente orientados a la docencia (el 30% de los formadores y el 44% de los tutores).

A pesar de que desde los centros de formación se indica que el Certificado de Profesionalidad de Docencia para la Formación en el Empleo<sup>8</sup> es un mecanismo utilizado por los docentes (especialmente por aquellos que no disponen de una titulación suficiente, pero sí de experiencia profesional docente y no docente), se trata del complemento de orden pedagógico menos utilizado (tan solo el 29% de los tutores manifiesta haberlo realizado, porcentaje que desciende al 12% en el caso de los formadores).

Gráfico 17.

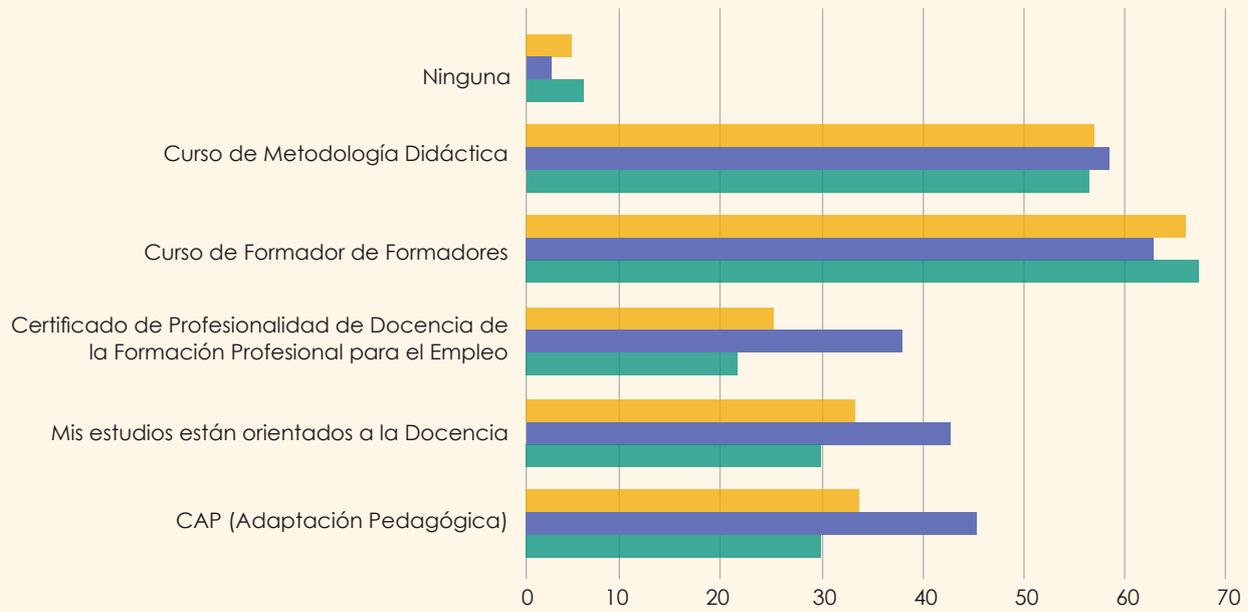
## ¿EN QUÉ GRADO LA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA ESTÁ DIRECTAMENTE RELACIONADA CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA?



<sup>8</sup> RD 1697/2011, de 18 de noviembre, modificado por el RD 625/2013, de 2 de agosto.

Gráfico 18.

## DISPOSICIÓN DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA ADICIONAL



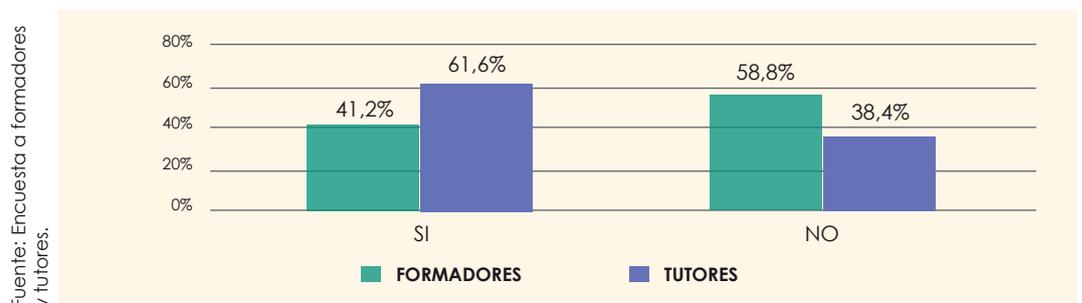
	CAP (Adaptación Pedagógica)	Mis estudios están orientados a la Docencia	Certificado de profesionalidad de Docencia de la Formación Profesional para el Empleo	Curso de Formador de Formadores	Curso de Metodología Didáctica	Ninguna
<b>TOTAL</b>	33,50%	33,10%	15,70%	66,70%	48,00%	5,70%
<b>TUTORES</b>	45,60%	43,70%	29,10%	63,10%	49,50%	2,90%
<b>FORMADORES</b>	30,30%	30,30%	12,10%	67,60%	47,60%	6,40%

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

En este sentido, es preciso destacar que un 41% del total de tutores y un 62% de los formadores manifiesta conocer dicho Certificado de Profesionalidad; lo que puede deberse a la edad media de los formadores de Oferta y a que su entrada en vigor se produjo entre 2011 y 2013.

Gráfico 19.

## DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES QUE CONOCEN EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE DOCENCIA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPLEO



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

A este respecto, una de las principales carencias que han señalado los expertos entrevistados sobre el sector de la formación, y en especial sobre el colectivo de formadores y tutores, es la falta de información en general. Según ellos mismos lo describen, se trata de un sector “opaco”, sin vías directas de comunicación colectiva con la Administración, lo que fomenta el desconocimiento de nuevas oportunidades o de alternativas de empleo.

Preguntados los formadores y tutores sobre aspectos relacionados con el Certificado de Docencia para la Formación en el Empleo, la siguiente tabla muestra las puntuaciones medias (en una escala de 1-4; donde 1 es “nada de acuerdo” y 4 “completamente de acuerdo”). Como puede observarse, la mejora de las competencias pedagógicas es uno de los elementos más valorados, seguido de un elemento que muchos centros de formación señalan como una de las mayores bondades de dicho Certificado de Profesionalidad, y que se basa en las posibilidades que éste ofrece para no dejar fuera del sistema a buenos docentes que no cumplen con los requisitos establecidos por los certificados. El Certificado de Profesionalidad de Docencia para la Formación en el Empleo puede ayudar a acreditar la experiencia en formación de muchos docentes, y el resto de Certificados de Profesionalidad pueden suplir la titulación exigida en los niveles de formación más bajos.

**Tabla 10.**

<b>VALORACIÓN DEL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE DOCENCIA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL EMPLEO</b>			
	<b>PUNTUACIÓN MEDIA TOTAL (N=263)</b>	<b>PUNTUACIÓN MEDIA FORMADORES (N=188)</b>	<b>PUNTUACIÓN MEDIA TUTORES (N=75)</b>
Es un requisito para trabajar	2,58	2,44	2,93
Debería ser de obligado cumplimiento	2,51	2,43	2,71
Mejora las competencias pedagógicas	2,83	2,82	2,85
Garantiza que la formación sea de mayor calidad	2,71	2,63	2,92
Podría ser una buena medida para no excluir a docentes con experiencia	2,87	2,86	2,89
Es excesivo en cuanto a tiempo de dedicación y contenidos para los docentes con experiencia	2,55	2,47	2,75

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

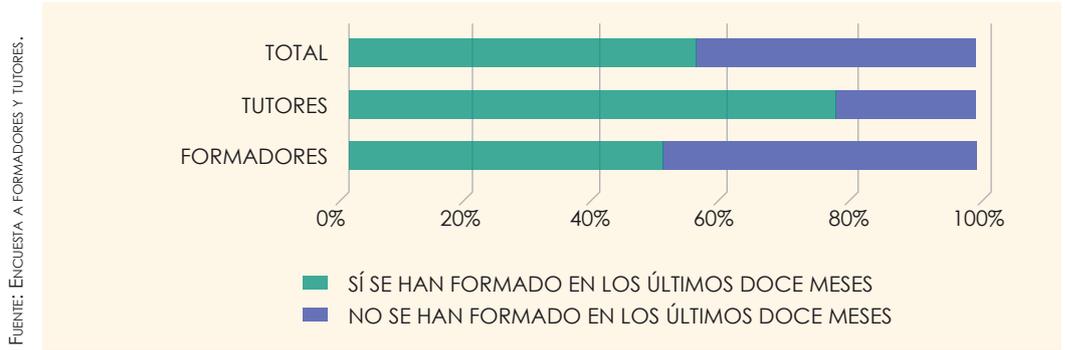
### **LA ACTUALIZACIÓN PERMANENTE. FORMACIÓN REALIZADA EN EL ÚLTIMO AÑO**

Dado que el mercado de trabajo cambia e innova constantemente, la Formación Profesional para el Empleo y, muy en especial, la dirigida a trabajadores ocupados, requiere de un reciclaje constante.

El 58% de los formadores y tutores indica que en los últimos doce meses han participado en alguna acción de formación dirigida al incremento de sus competencias técnicas, de actualización, pedagógicas o metodológicas. Esta actualización o reciclaje es considerablemente superior en los tutores que en los formadores (53% de los formadores frente al 79,6% de los tutores).

Gráfico 20.

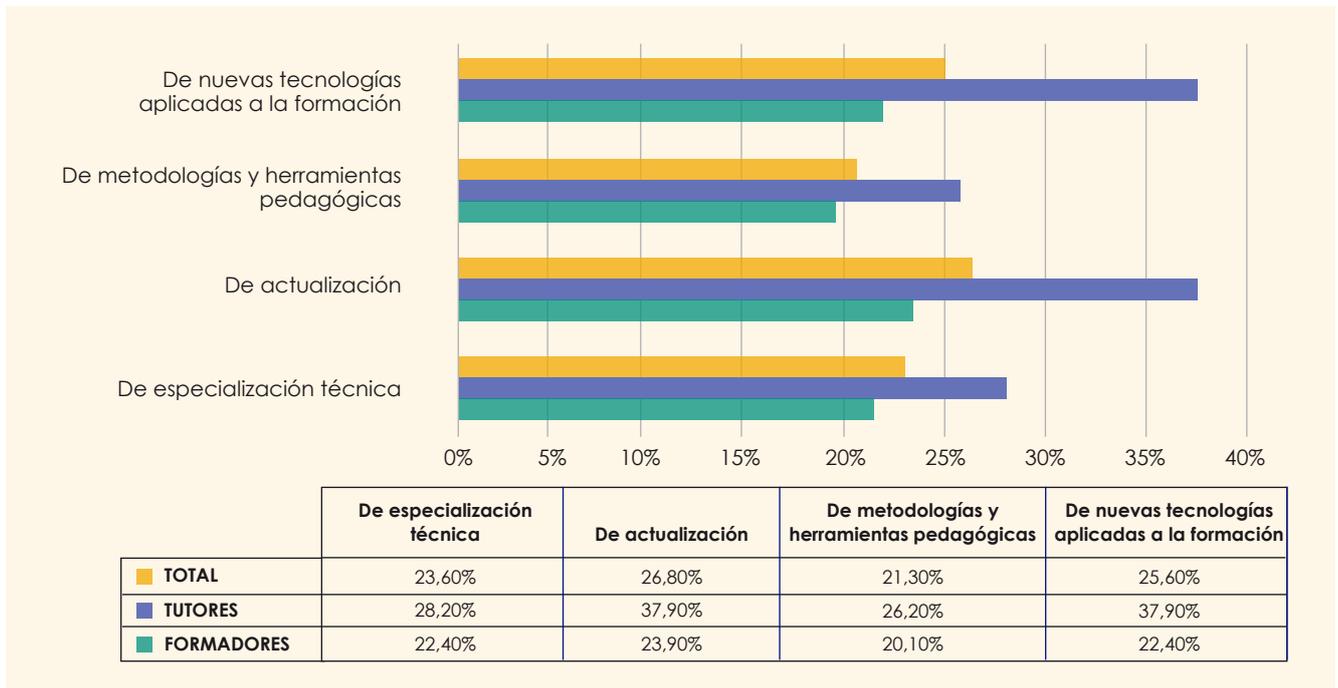
### DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN SE HAYAN FORMADO O NO EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES



La actualización técnica y las NT aplicadas a la formación son las temáticas sobre las que los tutores se han formado en mayor medida en el último año. En el caso de los formadores, la actualización de los conocimientos técnicos asociados a la formación que se imparte es la temática en la que más se han formado, seguida de cursos de especialización técnica y de nuevas tecnologías aplicadas a la formación.

Gráfico 21.

### PARTICIPACIÓN EN CURSOS, TALLERES O SEMINARIOS EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES



## RESUMEN

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Proporción de docentes por titulación		PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	EGB - ESO - Bachiller Elemental		1,00%	2,90%
Bachillerato - Formación Profesional Grado Medio		10,50%	4,90%	9,30%
Módulo de Grado Superior		12,10%	9,70%	11,60%
Titulaciones Universitarias y Superiores		76,30%	82,50%	77,60%

Proporción de titulados por sexo	Mujeres: 86,80% Hombres: 73,50%
----------------------------------	------------------------------------

Proporción de docentes con formación complementaria	PROPORCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES CON FORMACIÓN COMPLEMENTARIA		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	89,20%	93,20%	90%

Proporción de formadores y tutores en los que la titulación académica está directamente relacionada con la formación impartida	¿EN QUÉ GRADO SU TITULACIÓN ESTÁ DIRECTAMENTE RELACIONADA CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA EN LA ACCIÓN FORMATIVA IMPARTIDA?			
		PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	Totalmente relacionada	61,40%	75,70%	64,40%
	Relacionada	20,60%	16,50%	19,70%
	Algo relacionada	9,80%	2,90%	8,30%
Nada relacionada	8,20%	4,90%	7,50%	

Índice de formación relacionada <sup>9</sup>	ÍNDICE DE FORMACIÓN RELACIONADA		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	4,58%	11,88%	5,31%

Proporción de formación complementaria de orden pedagógico	PROPORCIÓN DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA DE ORDEN PEDAGÓGICO		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	93,60%	97,10%	94,30%

Proporción de docentes que han realizado algún curso de formación de formadores	PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE HAN REALIZADO CURSOS DE FORMACIÓN DE FORMADORES		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	67,60%	63,10%	66,70%

<sup>9</sup> Relación entre la tasa de formadores con formación relacionada con la especialidad y la tasa contraria.

Proporción de docentes que han realizado el cap / master en formación del profesorado	PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE HAN REALIZADO EL CAP / MASTER EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	30,30%	45,60%	33,50%

Proporción de docentes con estudios universitarios que están orientados a la docencia	PROPORCIÓN DE DOCENTES CON ESTUDIOS UNIVERSITARIOS QUE ESTÁN ORIENTADOS A LA DOCENCIA		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	30,30%	43,70%	33,10%

Proporción de docentes que han realizado algún curso de metodología didáctica	PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE HAN REALIZADO ALGÚN CURSO DE METODOLOGÍA DIDÁCTICA		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	47,60%	49,50%	48%

Proporción de docentes que han realizado el certificado de profesionalidad de docencia de la formación profesional para el empleo	PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE HAN REALIZADO EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	12,10%	29,10%	15,70%

Proporción de formadores y tutores que han realizado formación complementaria en los últimos doce meses	PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE HAN REALIZADO FORMACIÓN COMPLEMENTARIA EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	53%	79,60%	58,50%

Proporción de formadores y tutores que han realizado formación complementaria en los últimos doce meses por tipo de formación realizada	PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE SE HAN FORMADO EN LOS ÚLTIMOS DOCE MESES, POR TIPO DE FORMACIÓN			
		PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	Programas de especialización técnica	22,40%	28,20%	23,60%
	Programas de actualización	23,90%	37,90%	26,80%
	Programas de metodología y herramientas pedagógicas	20,10%	26,20%	21,30%
	Programas de NT aplicadas a la formación	22,40%	37,90%	25,60%

## RESUMEN

Proporción de formadores y tutores que no han realizado formación complementaria en el último año	PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE NO HAN REALIZADO FORMACIÓN COMPLEMENTARIA EN EL ÚLTIMO AÑO		
	PRESENCIAL	TELEFORMACIÓN	TOTAL
	47%	20,40%	41,50%

- La formación reglada es, según los centros, la base de la acreditación de formadores y tutores. La mayor parte de formadores y tutores, que han participado en las convocatorias de referencia, disponen de una titulación universitaria (el 82% del total de tutores y el 76% de los formadores). Además, la titulación que poseen los docentes suele tener relación directa con la formación que imparten (así lo indica un 84% de los formadores y tutores encuestados).
- Aunque es mayor la proporción de mujeres que disponen de un nivel de estudios superior, no se puede aseverar que existan diferencias significativas que relacionen el nivel de estudios con características sociodemográficas, como la edad o el sexo.
- Además de la formación reglada, los formadores y tutores suelen disponer de una formación complementaria, tanto de carácter técnico (el 90%) como pedagógico (94,3%).
- Dentro de la formación complementaria de orden pedagógico, los cursos de formación de formadores son los más realizados (así lo indica casi el 63% de los tutores y el 68% de los formadores). Le siguen en importancia los cursos de metodología didáctica y el CAP o Máster en Formación del Profesorado (con un 50% y 46% de los tutores y un 48% y un 30% de los formadores). También es reseñable la proporción de tutores y formadores cuyos estudios reglados están directamente orientados a la docencia (el 30% de los formadores y el 44% de los tutores).
- A pesar de que desde los centros de formación se indica que el Certificado de Profesionalidad de Docencia para la Formación en el Empleo es un mecanismo utilizado por los docentes (especialmente por aquellos que no disponen de una titulación suficiente, pero sí de experiencia profesional docente y no docente) se trata del complemento de orden pedagógico menos utilizado (tan solo el 28% de los tutores manifiesta haberlo realizado, porcentaje que desciende al 12% en el caso de los formadores). En este sentido, es preciso destacar cómo un 41% del total de tutores y un 62% de los formadores manifiesta conocer dicho Certificado de Profesionalidad.
- El 42% de los docentes encuestados indica que en los últimos doce meses no ha participado en ninguna acción de formación dirigida al incremento de sus competencias técnicas, de actualización, pedagógicas o metodológicas. Esta actualización o reciclaje es considerablemente superior en los formadores que en los tutores (53% de los formadores frente al 79,6% de los tutores). La actualización técnica y las NT aplicadas a la formación son las temáticas sobre las que los tutores se han formado en mayor medida en el último año. En el caso de los formadores, la actualización de los conocimientos técnicos asociados a la formación que se imparte es igualmente la temática en la que más se han formado, seguida de cursos de especialización técnica y de NT aplicadas a la formación, en igual medida.

## 2.3.2. Experiencia laboral (docente y no docente) de formadores y tutores

La experiencia laboral (docente y no docente) es uno de los requisitos más valorados en los tutores y formadores del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, ya que la relación con el mercado laboral es una de las principales características que diferencian esta formación de otras como la reglada.

En general, los docentes que han participado en las convocatorias que se evalúan disponen de una importante experiencia profesional y docente. El 82% de los docentes ha manifestado disponer de una experiencia laboral total (docente y no docente) de más de 10 años; siendo la media de experiencia laboral de 21 años en el caso de los formadores y de 16 en el caso de los tutores (Ver gráfico 23).

Tabla 11.

GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “LOS DOCENTES DEL SUBSISTEMA DE FPE DEBEMOS TENER EXPERIENCIA LABORAL NO DOCENTE EN LA MATERIA QUE IMPARTIMOS”		
Media del grado (de acuerdo -4- o desacuerdo -1-)	FORMADORES	3,14
	TUTORES	2,78
	TOTAL	3,07

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

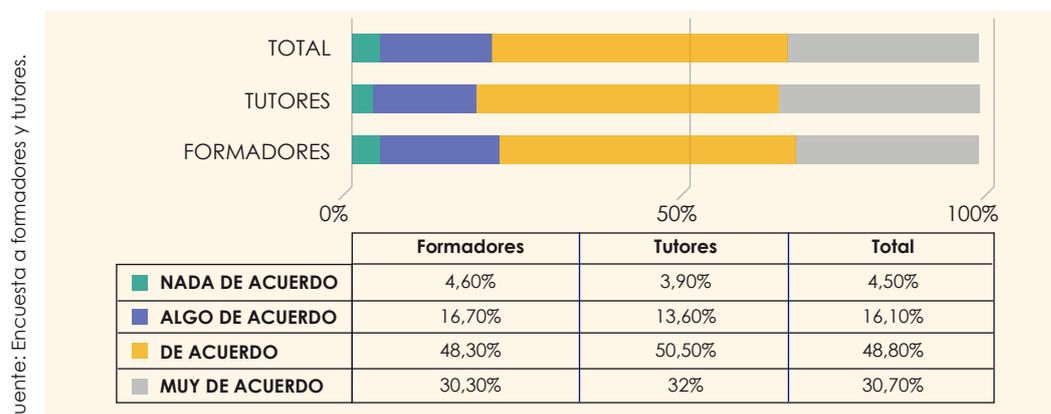
Además, especialmente los formadores consideran que los docentes de este sistema deben tener experiencia laboral en la materia impartida en mayor medida que en otros sistemas formativos.

### EXPERIENCIA DOCENTE

La experiencia docente es altamente valorada porque incrementa las competencias pedagógicas, resultando uno de los requisitos más importantes de los centros a la hora de seleccionar a un formador o a un tutor. Esta capacidad es reconocida por los propios tutores y formadores, que manifiestan en un 80% estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación “la experiencia docente es la principal forma de adquisición de competencias para un formador”.

Gráfico 22.

### GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN ¿EN QUÉ MEDIDA DIRÍA QUE LA EXPERIENCIA DOCENTE ES LA PRINCIPAL FORMA DE ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PARA UN FORMADOR?

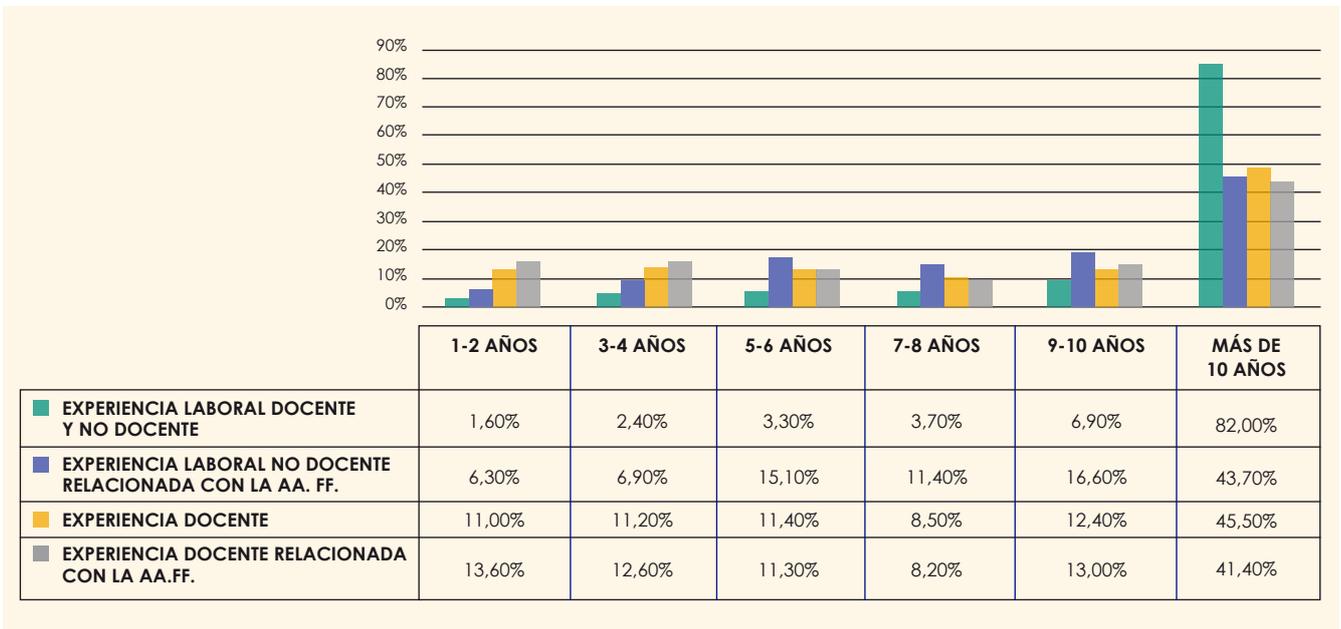


Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Casi la mitad de los formadores y tutores (45,5%) dispone de más de diez años de experiencia docente, siendo la media de años de experiencia docente en el caso de los formadores de 12 y en el caso de los tutores, de casi 10 años.

Gráfico 23.

### DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN SUS AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE Y NO DOCENTE



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

### EXPERIENCIA LABORAL NO DOCENTE

Aunque en menor medida, la experiencia laboral no docente es igualmente valorada, puesto que el hecho de que el docente disponga de un vínculo con el mercado de trabajo es útil en una formación cuya referencia a lo laboral es básica, permanente y sienta la base de un aprendizaje significativo.

El 73% de los docentes encuestados manifiesta disponer de experiencia laboral no docente relacionada con la acción formativa impartida, siendo esta proporción algo mayor en el caso de los tutores.

Gráfico 24.

### DISPONE DE EXPERIENCIA LABORAL NO DOCENTE RELACIONADA CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA (TUTORES)

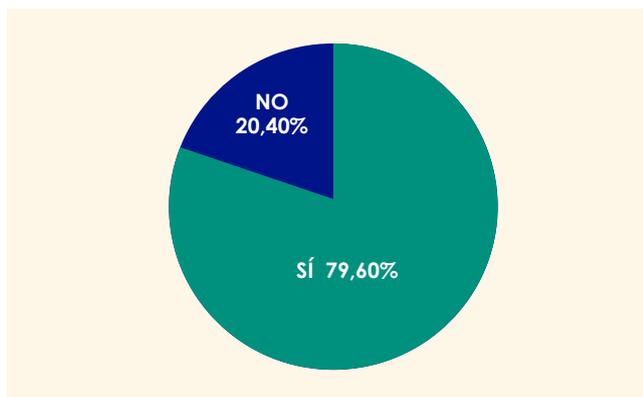
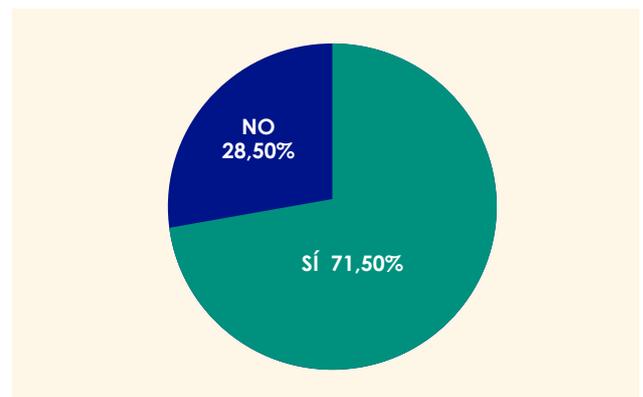


Gráfico 25.

### DISPONE DE EXPERIENCIA LABORAL NO DOCENTE RELACIONADA CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA (FORMADORES)



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

De este modo, el índice de experiencia laboral relacionada<sup>10</sup> con la materia impartida es mayor entre los tutores.

Tabla 12.

ÍNDICE DE EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA	
PRESENCIAL	2,50
TELEFORMACIÓN	3,90
TOTAL	2,73

El 44% de los formadores y tutores ha indicado disponer de más de diez años de experiencia laboral no docente relacionada con la formación impartida, siendo la media de experiencia en este caso de casi 15 años para los formadores y casi 14 para los tutores.

Tabla 13.

AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL DOCENTE Y NO DOCENTE				
		AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL (DOCENTE Y NO DOCENTE)	AÑOS DE EXPERIENCIA NO DOCENTE RELACIONADA	AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE
PRESENCIAL	Media	21,22	14,81	12,47
	N	389	278	389
	Desv.Típ.	10,314	15,859	8,763
TELEFORMACIÓN	Media	16,41	13,88	9,57
	N	103	82	103
	Desv.Típ.	11,436	18,178	6,959
TOTAL	Media	20,21	14,59	11,86
	N	492	360	492
	Desv.Típ.	10,727	16,394	8,493

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

RESUMEN			
MEDIA DE AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL			
	Presencial	Teleformación	Total
Media de años de experiencia laboral (docente y no docente)	21,22	16,41	20,21

PROPORCIÓN DE FORMADORES CON EXPERIENCIA LABORAL NO DOCENTE			
	Presencial	Teleformación	Total
Proporción de formadores con experiencia laboral no docente	71,5%	79,6%	73,2%

<sup>10</sup> Relación entre la tasa de formadores con y sin experiencia laboral relacionada.

## RESUMEN

MEDIA DE AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL NO DOCENTE			
	Presencial	Teleformación	Total
Media de años de experiencia laboral no docente	14,81	13,88	14,59

MEDIA DE AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE			
	Presencial	Teleformación	Total
Media de años de experiencia docente	12,47	9,57	11,86

MEDIA DE AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL			
	Presencial	Teleformación	Total
Índice de experiencia laboral relacionada (relación entre la tasa de formadores con y sin experiencia laboral relacionada)	2,50	3,90	2,73

- La experiencia laboral (docente y no docente) es uno de los requisitos más valorados en los tutores y formadores del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. En general, los docentes que han participado en las convocatorias que se evalúan disponen de una importante experiencia profesional y docente (el 82% de los docentes ha manifestado disponer de una experiencia laboral de más de 10 años; siendo la media de experiencia laboral de 21 años en el caso de los formadores y de 16 en el caso de los tutores).
- La experiencia docente es altamente valorada, resultando para el 80% de los docentes, la principal forma de adquisición de competencias para un formador. Casi la mitad de los formadores y tutores (45,5%) dispone de más de diez años de experiencia docente, siendo la media de años de experiencia docente en el caso de los formadores de 12 y en el caso de los tutores, de casi 10 años.
- Aunque en menor medida, la experiencia laboral no docente es igualmente valorada, por la conexión que supone con el mercado de trabajo (de especial utilidad en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo). El 73% de los docentes encuestados manifiesta disponer de experiencia laboral no docente relacionada con la acción formativa impartida, siendo esta proporción algo mayor en el caso de los tutores. La media de experiencia no docente es de 15 años para los formadores y 14 para los tutores.

### 2.3.3. Acreditación de competencias

La formación reglada (la titulación es la primera acreditación que se solicita a un formador o un tutor) y la acreditación de experiencia docente (y, a veces, profesional no docente), mediante el CV y los certificados correspondientes, son los principales requisitos exigidos normalmente por las entidades beneficiarias.

A pesar de ello, desde muchos centros se indica que la titulación y la experiencia profesional son requisitos que por sí mismos no garantizan la calidad y que las evaluaciones de los docentes deberían tener un peso importante en la acreditación de la competencia docente.

La experiencia laboral no docente debe ser un requisito, según muchas de las entidades entrevistadas, dado el carácter del Subsistema de Formación para el Empleo en el que se desempeña el trabajo: es formación para el empleo y, por lo tanto, se debe conocer el mercado laboral. Si bien éste es un acuerdo generalizado, también es cierto que no todas las materias requieren de este profundo conocimiento del mercado de trabajo, como es el caso del aprendizaje de un programa informático concreto o de un idioma.

En principio, la acreditación de las competencias exigidas a formadores y tutores es distinta en función del tipo de formación a impartir (si está ligada o no a certificados de profesionalidad), por la propia normativa que se establece en las bases de las convocatorias y en los RD que regulan los certificados.

A este respecto, resulta relevante señalar que, especialmente en materias técnicas, muchos buenos docentes quedan fuera del sistema por la dificultad de cumplir con los requisitos establecidos en los certificados de profesionalidad. Y si bien, este no es el caso que nos ocupa, la practicidad se impone muchas veces en la selección del personal docente, de tal modo que se recurre a los formadores y tutores con acreditación para impartir certificados en cartera, en la medida que cumplen todos los requisitos que se exigen. Así, la Formación de Oferta no vinculada a certificados de profesionalidad, deje de ser una oportunidad para aquellos docentes que no disponen de acreditaciones suficientes para impartir certificados de profesionalidad, pero que sí tienen amplia capacidad y experiencia docente.

Con relación a la acreditación de competencias, la articulación de los registros de formadores es una de las principales demandas de formadores y entidades solicitantes. En el "Informe de Ejecución de Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo 2011"<sup>11</sup> del Servicio Público de Empleo Estatal, ya se hacía referencia a que "la creación de un registro estatal de formadores podría contribuir a acabar con ciertas debilidades que se habían detectado durante el proceso de evaluación y que hacían referencia a dos aspectos: la escasa información cuantitativa sobre el perfil y experiencia de los formadores de la Formación Profesional para el Empleo y las dificultades en la acreditación de la experiencia en relación con los certificados de profesionalidad".

De igual forma, se señalaba que "con relación a las iniciativas en este ámbito a nivel autonómico, únicamente en el caso de Castilla-La Mancha se ha creado un Registro de Formadores para la impartición de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad que puede servir, a su vez, como bolsa de trabajo para posible personal docente en el territorio... Otras Comunidades Autónomas como Cataluña, Madrid, País Vasco o Cantabria están creando ficheros de formadores que, de momento, utilizan a nivel interno y, más a largo plazo, con el objetivo de facilitar la intermediación entre formadores y centros". Por tanto, los registros no se encuentran disponibles en todas las Comunidades Autónomas cuando pueden ser una herramienta que favorezca el empleo de los formadores y la calidad de la formación.

La situación en cuanto a los registros de formadores en la actualidad ha variado poco respecto a dicho Informe y, a diferencia de lo que sucede con la acreditación de los centros, en el caso de los formadores, la inclusión o no en un registro no es una condición previa para poder ejercer de docente de Formación Profesional para el Empleo.

Tan solo el 11% de los docentes manifiesta conocer la existencia de registros

---

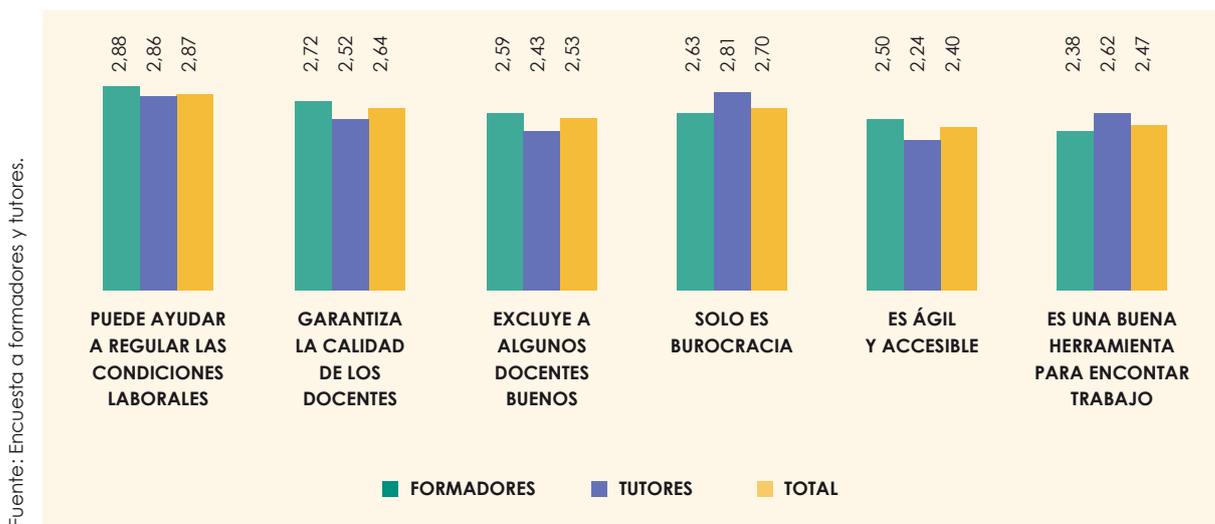
<sup>11</sup> Informe de ejecución del PAE del Subsistema de FPE, 2011. Capítulo 6.2.2. Procedimiento de selección de formadores.

de inscripción de formadores, siendo esta proporción considerablemente más baja entre los formadores (8,2%) que entre los tutores (20,4%). De este 11%, tan solo el 37,7% manifiesta estar inscrito (en ese caso, hay más formadores que indican estar inscritos que tutores: 40,6% frente al 33,3%).

En cuanto a las valoraciones que los formadores y tutores hacen de los registros ya existentes, son puntuaciones medias. Las puntuaciones más altas se corresponden con la capacidad que se atribuye a estos registros para regular las condiciones laborales y asegurar la calidad docente.

Gráfico 26.

### VALORACIÓN DE LOS REGISTROS DE INSCRIPCIÓN DE FORMADORES. COMPARATIVAS POR MODALIDAD DE IMPARTICIÓN (media del grado de acuerdo 4 o desacuerdo 1)



Desde muchas entidades se indica que, si bien el centro que finalmente imparte es el responsable de que el docente cumpla los requisitos, los registros podrían ser una buena herramienta donde acudir para encontrar formadores y tutores, aportando importantes beneficios para el sistema:

- Un registro que funcionase como una “bolsa de empleo” sería un mayor garante de la calidad de formadores, tutores y centros.
- Motivaría a los docentes a actualizar su CV, especialmente si incluye elementos de evaluación.

Como características principales, se señala que el registro debería cumplir las siguientes condiciones:

- Ser ágil (evitando cargas burocráticas).
- Articularse a nivel estatal.
- Permitir el contacto entre centros y docentes.
- Incorporar evaluación e información sobre experiencia y formación del docente.
- Retroalimentarse constantemente con la formación impartida y los resultados de la misma.

<b>RESUMEN</b>		<b>PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE CONOCEN LOS REGISTROS DE INSCRIPCIÓN DE FORMADORES</b>		
		<b>Presencial</b>	<b>Teleformación</b>	<b>Total</b>
Conocimiento de la existencia de registros de formadores		8,20%	20,40%	10,80%
		<b>PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE ESTÁN INSCRITOS EN REGISTROS DE INSCRIPCIÓN DE FORMADORES</b>		
		<b>Presencial</b>	<b>Teleformación</b>	<b>Total</b>
Proporción de docentes inscritos en algún registro		3,30%	6,80%	4,10%

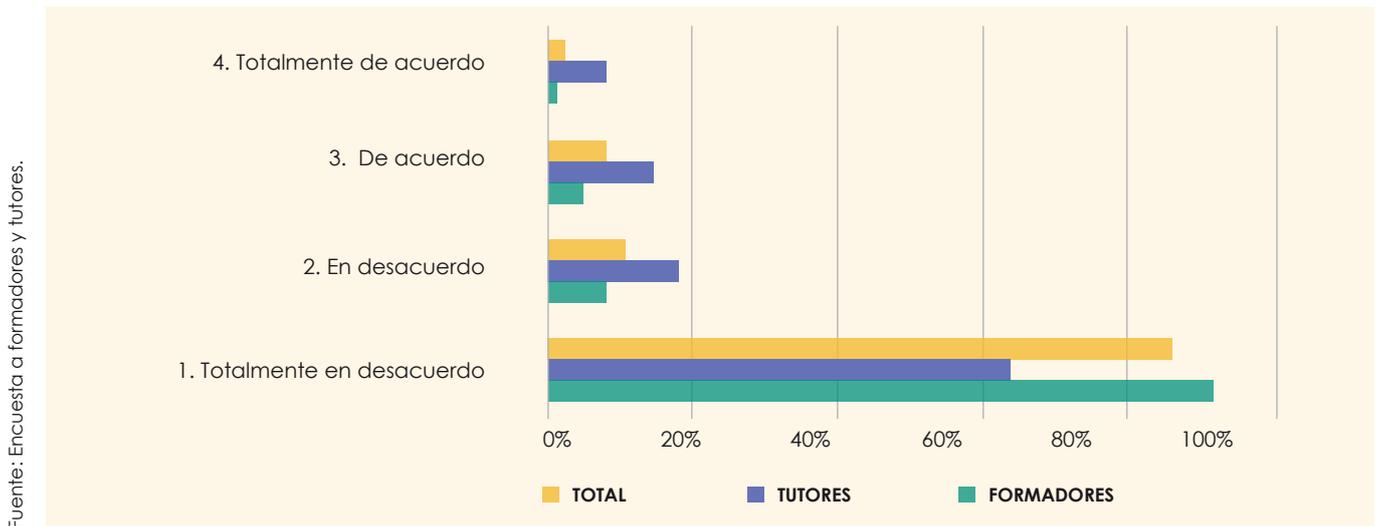
- La formación reglada (la titulación es la primera acreditación que se solicita a un formador o un tutor) y la acreditación de experiencia docente (y a veces profesional no docente), mediante el CV y los certificados correspondientes, son los principales requisitos para la acreditación docente. A pesar de ello, son muchas las instituciones que reclaman la inclusión de los resultados obtenidos en las evaluaciones de la formación impartida.
- La experiencia laboral no docente se estima importante para casi toda la formación impartida. Es formación para el empleo y, por lo tanto, se debe conocer el mercado laboral.
- La acreditación de las competencias exigidas a formadores y tutores es distinta en función del tipo de formación a impartir (si está ligada o no a certificados de profesionalidad), por la propia normativa que se establece en las bases de las convocatorias y en los RD que regulan los certificados. A este respecto, resulta relevante señalar que, especialmente en materias técnicas, muchos buenos docentes quedan fuera del sistema, por la dificultad de cumplir con los requisitos establecidos en los certificados de profesionalidad.
- Con relación a la acreditación de competencias, la articulación de los registros de formadores es una de las principales demandas de formadores y entidades solicitantes. Los registros podrían ser una buena herramienta donde acudir para encontrar formadores y tutores (un registro que funcionase como una "bolsa de empleo" sería un mayor garante de la calidad de formadores, tutores y centros; y motivaría a los docentes a actualizar su CV, especialmente si incluye elementos de evaluación).
- En la actualidad, no se encuentran disponibles en todas las Comunidades Autónomas, cuando pueden ser una herramienta que favorezca el empleo y la formación de calidad.
- Tan solo el 11% de los docentes manifiesta conocer la existencia de registros de inscripción de formadores, siendo esta proporción considerablemente más baja entre los formadores (8,2%) que entre los tutores (20,4%). De este 11%, tan solo el 37,7% manifiesta estar inscrito (en ese caso, hay más formadores que indican estar inscritos que tutores: 40,6% frente al 33,3%).

## 2.4. NECESIDADES DE FORMACIÓN

Los formadores y los tutores, en especial los primeros, identifican la necesidad de formarse continuamente y, en líneas generales, parecen motivados para ello. De este modo, el 97% de los formadores y el 83% de los tutores han indicado la necesidad de seguir formándose.

Gráfico 27

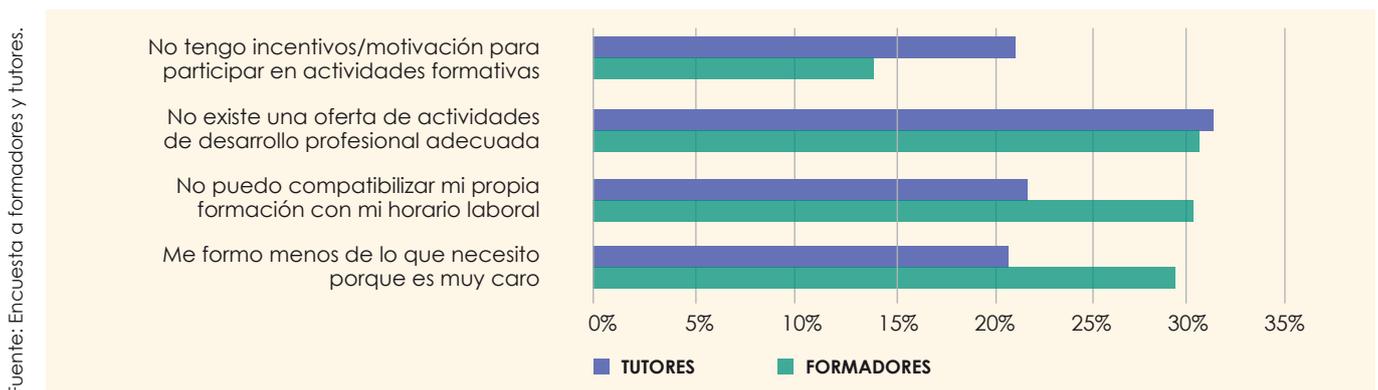
### GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “NO NECESITO FORMARME MÁS”



La inexistencia de una oferta formativa adecuada es la principal causa que apuntan formadores y tutores para no formarse, por encima de la incompatibilidad de horarios, el precio de la formación y muy por encima de la falta de motivación, a la que solo apela un 11% de los formadores y casi el doble de los tutores.

Gráfico 28.

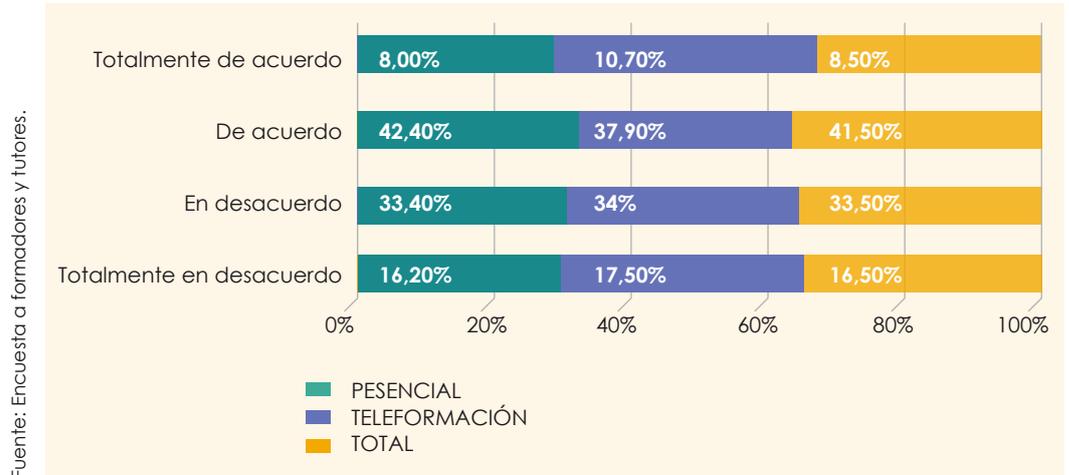
### DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN MOTIVACIONES PARA NO FORMARSE



Cuando se pregunta a los formadores y tutores acerca de la existencia de un plan de desarrollo o formación para mejorar su actividad docente, la mitad de los docentes no están de acuerdo con dicha existencia, no observando diferencias en función de la modalidad de impartición.

Gráfico 29.

## GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “EXISTE UN PLAN DE DESARROLLO O FORMACIÓN PARA QUE EL PROFESORADO MEJORE SU ACTIVIDAD DOCENTE”



La existencia de planes de formación, reciclaje y especialización es un asunto de interés reconocido por los propios centros impartidores, pero cuya aplicación está condicionada por la inestabilidad laboral, propiciada en muchas ocasiones por el propio sistema.

Ni las habilidades pedagógicas de formadores y tutores, ni los medios que utilizan son los mismos, por lo que sus principales necesidades de formación, también son diferentes. Por esta razón, en los siguientes apartados se realiza un análisis de las principales necesidades de orden tecnológico y pedagógico (entre otras), identificando las diferencias existentes entre tutores y formadores.

### 2.4.1. Formación en el ámbito tecnológico

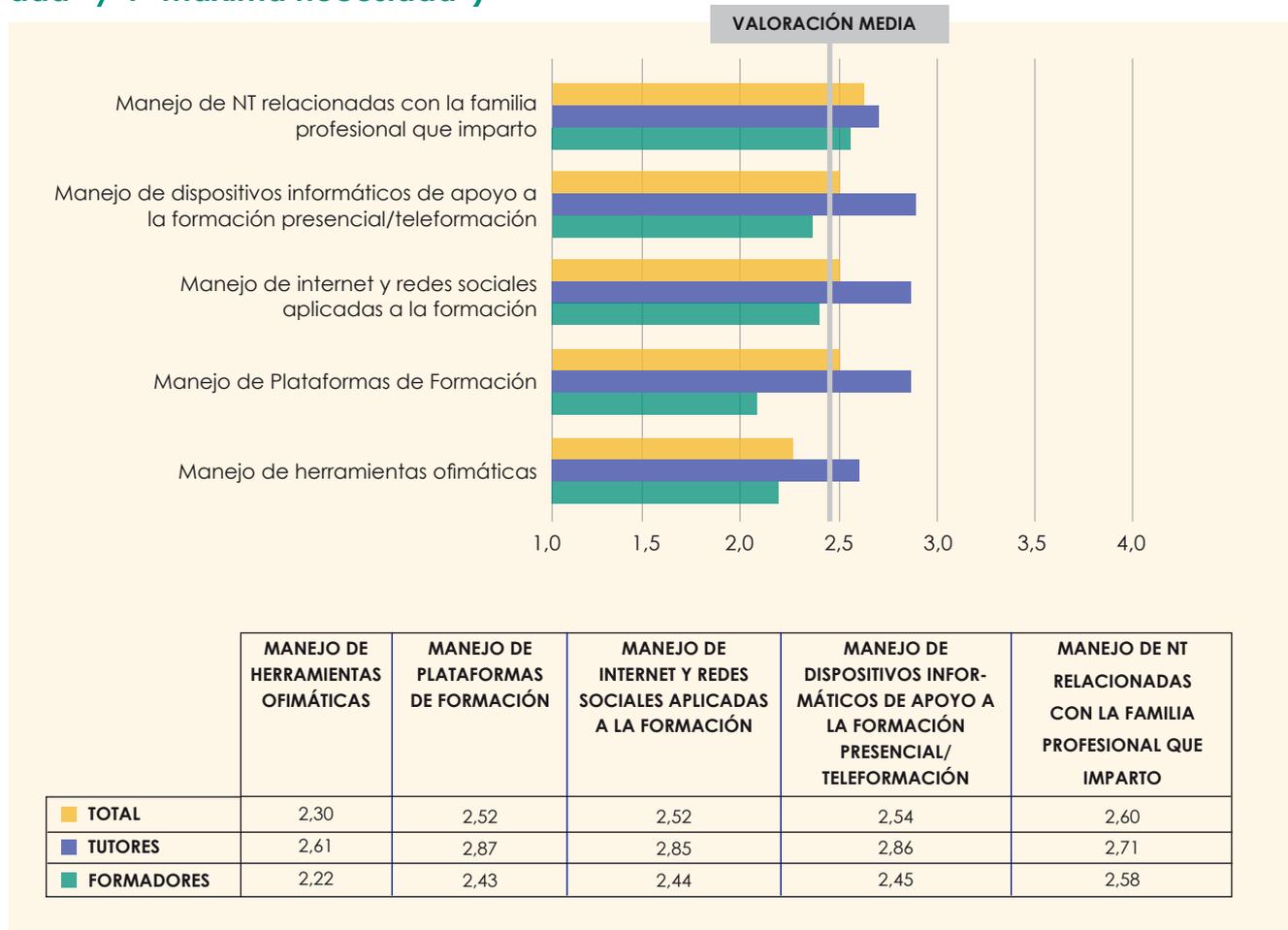
Para valorar las necesidades de formación que los docentes tienen en el ámbito tecnológico, se pidió a formadores y tutores que valorasen su grado de necesidad formativa en una escala de 1 a 4 (donde 1 era “ninguna necesidad” y 4 “muchoa necesidad”) en los siguientes temas:

- Manejo de herramientas ofimáticas.
- Manejo de plataformas de formación.
- Manejo de internet y redes sociales aplicadas a la formación.
- Manejo de dispositivos informáticos de apoyo a la formación presencial/ teleformación.
- Manejo de nuevas tecnologías relacionadas con la familia profesional que se imparte.

Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, las necesidades de los docentes en el ámbito tecnológico podrían calificarse como “medias” (encontrándose las puntuaciones obtenidas alrededor del 2,5 en la escala 1-4 propuesta).

Gráfico 30.

### NECESIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON ASPECTOS TECNOLÓGICOS DE FORMADORES Y TUTORES (Promedio de una escala 1-4, donde 1 es “ninguna necesidad” y 4 “máxima necesidad”)



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

De forma global, las principales necesidades de formación de los docentes en el ámbito tecnológico se centran en el manejo de las tecnologías relacionadas con la materia que se imparte, con una valoración media de 2,71 en el caso de los tutores y de 2,58 en el caso de los formadores (valores que podrían considerarse medios).

A este respecto, una de las principales debilidades reconocidas por el mundo formativo (especialmente por aquel especializado en sectores industrializados o que precisan del uso de maquinaria) es que, en cuestión de innovación tecnológica, va siempre por detrás de la empresa. Esta situación, consecuencia -en muchos casos- de la incertidumbre de si esa programación formativa va a impartirse en el siguiente año, hace que no se invierta lo que se debe tanto en equipamiento como en formación del capital humano.

No obstante, y a pesar de que las diferencias no son muy grandes (la valoración de la necesidad de formación en prácticamente todos los ítems podría

calificarse como media), las prioridades en cuanto a necesidades de formación de orden tecnológico no son las mismas para formadores y tutores, y en líneas generales, los tutores han manifestado tener un mayor grado de necesidad formativa que los formadores.

Mientras que el manejo de nuevas tecnologías relacionadas con la familia profesional que se imparte es la necesidad más demandada por los formadores, los tutores reclaman más formación relacionada con la modalidad bajo la cual imparten su formación (manejo de plataformas de formación, de internet y redes sociales y de dispositivos informáticos de apoyo a la formación). En el ámbito de la teleformación, además, se reconoce la necesidad de formación en digitalización de contenidos.

Por último, la necesidad relativa al uso de herramientas ofimáticas alcanza tan solo una media de 2,22, siendo el ámbito en el que se encuentran menos carencias formativas.

A pesar de que los docentes no han valorado de forma muy alta sus necesidades en estos ámbitos, según la mayor parte de los centros entrevistados, las nuevas tecnologías aplicadas a la formación son una asignatura pendiente para muchos formadores y centros impartidores, tanto en teleformación como en modalidad presencial.

## 2.4.2. Formación en el ámbito pedagógico

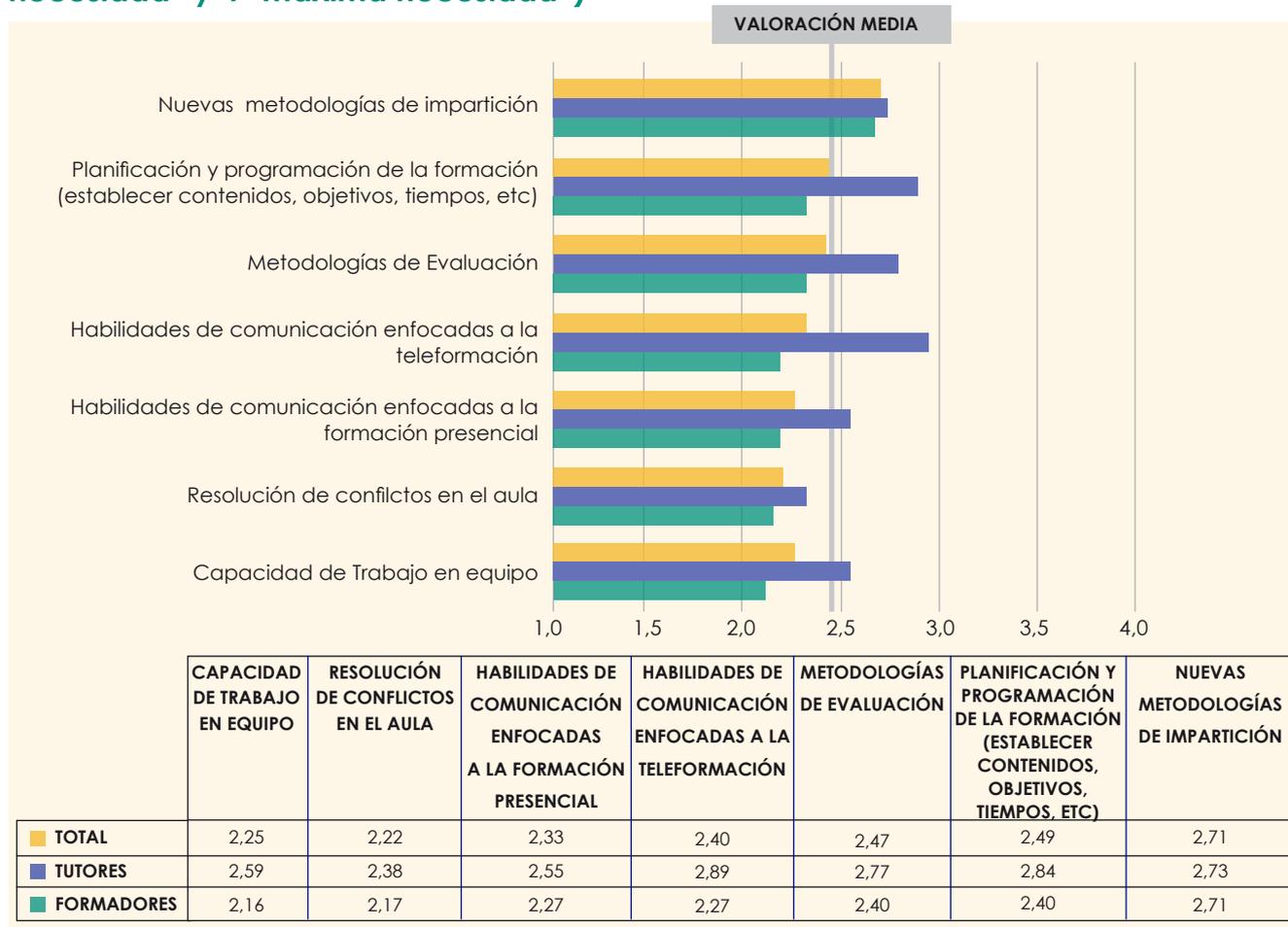
Para identificar las principales necesidades de formación en el ámbito pedagógico, al igual que en el caso anterior, se pidió a los formadores y tutores que valorasen en la escala 1-4 (donde 1 era "ninguna necesidad y 4 "muchísima necesidad") sus carencias formativas en los siguientes temas:

- Capacidad de trabajo en equipo.
- Resolución de conflictos en el aula.
- Habilidades de comunicación enfocadas a la formación presencial.
- Habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación.
- Metodologías de evaluación.
- Planificación y programación de la formación (establecer contenidos, objetivos, tiempos, etc.).
- Nuevas metodologías de impartición.

Las necesidades formativas en el ámbito pedagógico siguen unas pautas muy parecidas a los resultados obtenidos en el ámbito tecnológico: en general, los tutores manifiestan mayores necesidades formativas que los formadores, aunque las valoraciones indican que el grado de necesidad no puede considerarse muy alto en prácticamente ninguna (las valoraciones medias se sitúan en torno al 2,5 en la escala 1-4 propuesta).

Gráfico 31.

## NECESIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON ASPECTOS PEDAGÓGICOS DE FORMADORES Y TUTORES (Promedio de una escala 1-4, donde 1 es “ninguna necesidad” y 4 “máxima necesidad”)



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Las nuevas metodologías de impartición recogen las principales necesidades formativas de los formadores en el ámbito pedagógico, siendo también relevantes para los tutores, aunque en este caso están menos señaladas que la planificación y programación de la formación, las metodologías de evaluación y las habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación.

De hecho, la necesidad de formación en habilidades de comunicación es la que alcanza una puntuación mayor entre los tutores. A este respecto, los expertos entrevistados apuntan que las habilidades de comunicación son muy distintas en función de la modalidad de impartición y que suponen una carencia especialmente relevante en teleformación. Para que esta modalidad formativa sea una realidad, es necesario que esté muy bien diseñada y estructurada, y que el tutor sea capaz de motivar a través de las redes, así como saber tratar la diversidad, las problemáticas de los participantes que no están en formación presencial, o resolver conflictos.

### 2.4.3. Otras necesidades formativas

Además de las necesidades vistas anteriormente (relacionadas con aspectos pedagógicos y tecnológicos), se propuso a los formadores y tutores que valorasen sus necesidades en tres ámbitos: en la actualización técnica de la

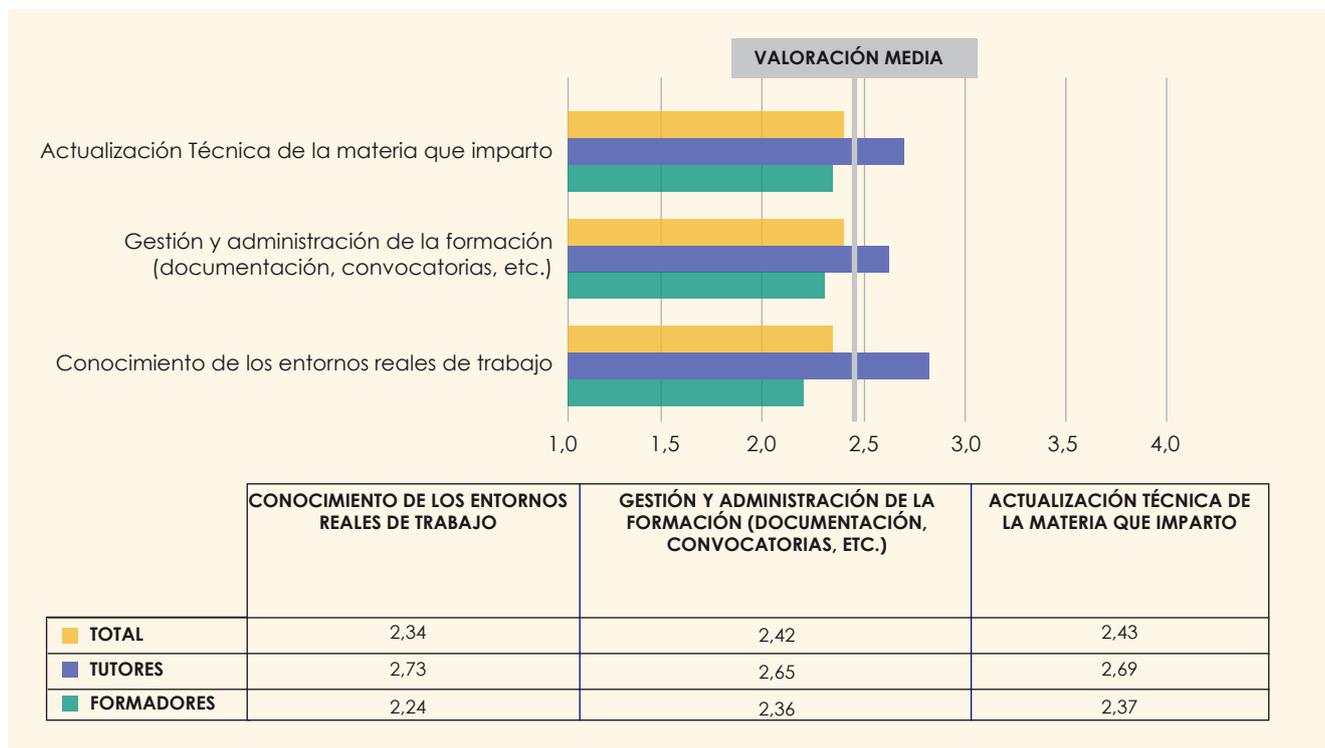
materia que se imparte, en la gestión y administración de la formación y en el conocimiento de los entornos reales de trabajo.

De nuevo, los tutores manifiestan tener un mayor grado de necesidad formativa en los tres temas propuestos que los formadores, y de igual forma, las puntuaciones medias observadas están cercanas a la media.

Para el total de docentes, no se puede hablar de necesidades formativas relevantes en este ámbito, ya que las puntuaciones se sitúan en torno al 2,5.

Gráfico 32.

### OTRAS NECESIDADES FORMATIVAS DE FORMADORES Y TUTORES (Promedio de una escala 1-4, donde 1 es “ninguna necesidad” y 4 “máxima necesidad”)



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

#### 2.4.4. Los planes de perfeccionamiento del profesorado

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, establece el papel de los Centros de Referencia Nacional como los encargados de la ejecución de los planes de perfeccionamiento del profesorado de dos o más Comunidades Autónomas, mientras que serán las propias Comunidades Autónomas las que gestionarán esta formación en su ámbito de actuación.

“Para favorecer la calidad de la Formación Profesional para el Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas en el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo, elaborará un plan para el perfeccionamiento del profesorado que imparta acciones formativas y para el desarrollo de una metodología técnico-didáctica orientada al mismo. Cuando las acciones del citado plan vayan dirigidas a formadores de dos o más Comunidades Autónomas se ejecutarán a través de los Centros de Referencia Nacional, que recibirán del Servicio Público de Empleo Estatal la financiación acordada en el

seno de las respectivas Comisiones de Coordinación y Seguimiento, y cuando vayan dirigidas específicamente a formadores de una Comunidad Autónoma serán gestionadas en el ámbito autonómico"<sup>12</sup>.

Los Planes de perfeccionamiento docente podrían ser una buena herramienta para asegurar la calidad de formadores y tutores, solventando las dificultades que las condiciones de trabajo imponen para el desarrollo de planes de formación dirigidos a estos profesionales.

Los Centros de Referencia Nacional, expertos en las distintas familias profesionales, son quienes pueden tener más acceso al conocimiento especializado, a las nuevas tendencias y tecnologías, etc.; resultando un buen vehículo para promover y gestionar estos planes. Sin embargo, se observan dificultades para su desarrollo tales como:

- La no disponibilidad de fondos.
- La falta de flexibilidad para gestionar la formación en empresas especializadas con los medios necesarios.
- La dificultad que supone organizar una formación para docentes de distintas zonas del país; dificultad que se agrava cuando no se contempla la teleformación como una posibilidad formativa.

Cuando se pregunta a los docentes acerca de los Planes de perfeccionamiento docente de los Centros de Referencia Nacional (CRN), tan solo el 19% de los tutores y el 4% de los formadores manifiesta conocerlos. De los que los conocen, ha participado en ellos alrededor del 44%.

Gráfico 33.

### DOCENTES QUE CONOCEN LOS PLANES DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

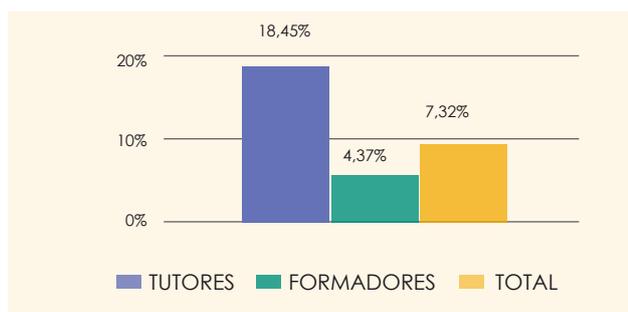
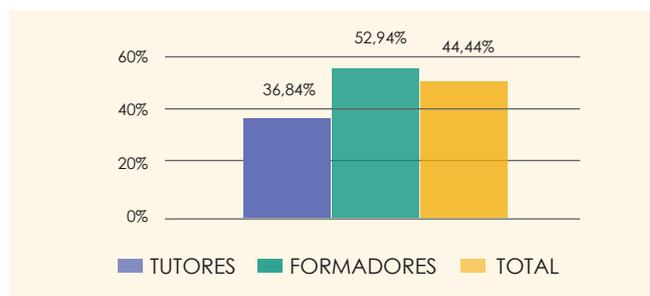


Gráfico 34.

### FORMADORES Y TUTORES QUE PARTICIPAN EN PLANES DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE DE LOS CENTROS DE REFERENCIA NACIONAL (Solo aquellos que los conocen)



La valoración que los formadores y tutores hacen de la utilidad de los Planes de perfeccionamiento docente es bastante positiva, con una media de 2,89 en una escala 1-4, donde 4 es la mayor puntuación.

<sup>12</sup> Real Decreto 395/2007, Capítulo V, Artículo 36. 3. Calidad de la formación.

## RESUMEN

Necesidades de actualización de los conocimientos profesionales, relacionadas con elementos tecnológicos	MEDIA DE LA NECESIDAD FORMATIVA: ELEMENTOS TECNOLÓGICOS (ESCALA 1-4, DONDE 1 ES "NINGUNA NECESIDAD" Y 4 "MÁXIMA NECESIDAD")		
	FORMADORES	TUTORES	TOTAL
Manejo de herramientas ofimáticas	2,22	2,61	2,3
Manejo de plataformas de formación	2,43	2,87	2,52
Manejo de Internet y redes sociales aplicadas a la formación	2,44	2,85	2,52
Manejo de dispositivos informáticos de apoyo a la formación presencial/ teleformación (tablets, móviles, webinars, streaming, etc.)	2,45	2,86	2,54
Manejo de nuevas tecnologías relacionadas a la familia profesional que imparto	2,58	2,71	2,6

Necesidades de actualización de los conocimientos profesionales, relacionadas con elementos pedagógicos	MEDIA DE LA NECESIDAD FORMATIVA: ELEMENTOS PEDAGÓGICOS (ESCALA 1-4, DONDE 1 ES "NINGUNA NECESIDAD" Y 4 "MÁXIMA NECESIDAD")		
	FORMADORES	TUTORES	TOTAL
Capacidad de trabajo en equipo	2,16	2,59	2,25
Resolución de conflictos en el aula	2,17	2,38	2,22
Habilidades de comunicación enfocadas a la formación presencial	2,27	2,55	2,33
Habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación	2,27	2,89	2,4
Metodologías de evaluación	2,4	2,77	2,47
Planificación y programación de la formación (establecer contenidos, objetivos, tiempos, etc.)	2,4	2,84	2,49
Nuevas metodologías de impartición	2,71	2,73	2,71

Necesidades de formación relacionadas con el conocimiento de entornos reales de trabajo, con la gestión y la administración de la formación y con la actualización técnica	MEDIA DE LA NECESIDAD FORMATIVA: OTROS ELEMENTOS (ESCALA 1-4, DONDE 1 ES "NINGUNA NECESIDAD" Y 4 "MÁXIMA NECESIDAD")		
	FORMADORES	TUTORES	TOTAL
Conocimiento de los entornos reales de trabajo	2,24	2,73	2,34
Gestión y administración de la formación (documentación, convocatorias, etc.)	2,36	2,65	2,42
Actualización técnica de la materia que imparto	2,37	2,69	2,43

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

- Los docentes manifiestan la necesidad de formarse continuamente (así lo indica el 97% de los formadores y el 83% de los tutores encuestados). La inexistencia de una oferta formativa adecuada es la principal causa que apuntan para no formarse, por encima de la incompatibilidad de horarios, el precio de la formación y muy por encima de la falta de motivación.
- A pesar de que las diferencias no son muy grandes, las prioridades en cuanto a necesidades de formación de orden tecnológico no son las mismas para formadores y tutores, y en líneas generales, los tutores han manifestado tener un mayor grado de necesidad formativa que los formadores.
- Las necesidades de los docentes en el ámbito tecnológico podrían calificarse como "medias" (encontrándose las puntuaciones obtenidas alrededor del 2,5 en la escala 1-4 propuesta). Las principales necesidades de formación de los docentes se centran en la mejora de las tecnologías relacionadas con la materia que se imparte y en el manejo de tecnologías aplicadas a la formación. En esta línea, una de las principales debilidades reconocidas por el mundo formativo (especialmente por aquel especializado en sectores industrializados o que precisan del uso de maquinaria) es que, en cuestión de innovación tecnológica, va siempre por detrás de la empresa. Por otra parte, las nuevas tecnologías aplicadas a la formación son una de las asignaturas pendientes de muchos formadores y muchos centros impartidores, tanto en teleformación como en modalidad presencial.
- Las necesidades formativas en el ámbito pedagógico siguen unas pautas muy parecidas a los resultados obtenidos en el ámbito tecnológico: en general, los tutores manifiestan mayores necesidades formativas que los formadores, aunque las valoraciones indican que el grado de necesidad no puede considerarse alto en prácticamente ninguna (las valoraciones medias se sitúan en torno al 2,5 en la escala 1-4 propuesta). Las nuevas metodologías de impartición recogen las principales necesidades formativas de los formadores en el ámbito pedagógico. Son también relevantes para los tutores, pero en este caso, unidas a la planificación y programación de la formación, a las metodologías de evaluación y a las habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación.
- El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, establece el papel de los Centros de Referencia Nacional como los encargados de la ejecución de los planes de perfeccionamiento del profesorado de dos o más Comunidades Autónomas, mientras que serán las propias Comunidades Autónomas las que gestionarán esta formación en su ámbito de actuación. Los Planes de perfeccionamiento docente podrían ser una buena herramienta para asegurar la calidad de formadores y tutores.
- Los Centros de Referencia Nacional son quienes pueden tener más acceso al conocimiento especializado, a las nuevas tendencias y tecnologías, etc.; resultando un buen vehículo para promover y gestionar estos planes. Sin embargo, se observan dificultades para su desarrollo, como la no disponibilidad de fondos, la falta de flexibilidad para gestionar la formación en empresas especializadas con los medios necesarios o la dificultad que supone organizar una formación para docentes de distintas zonas del país; dificultad que se agrava cuando no se contempla la teleformación como una posibilidad formativa. Solo el 4% de los formadores y el 19% de los tutores han indicado tener conocimiento de la existencia de dichos planes.

## 2.5. SITUACIÓN SOCIOLABORAL Y EMPLEABILIDAD

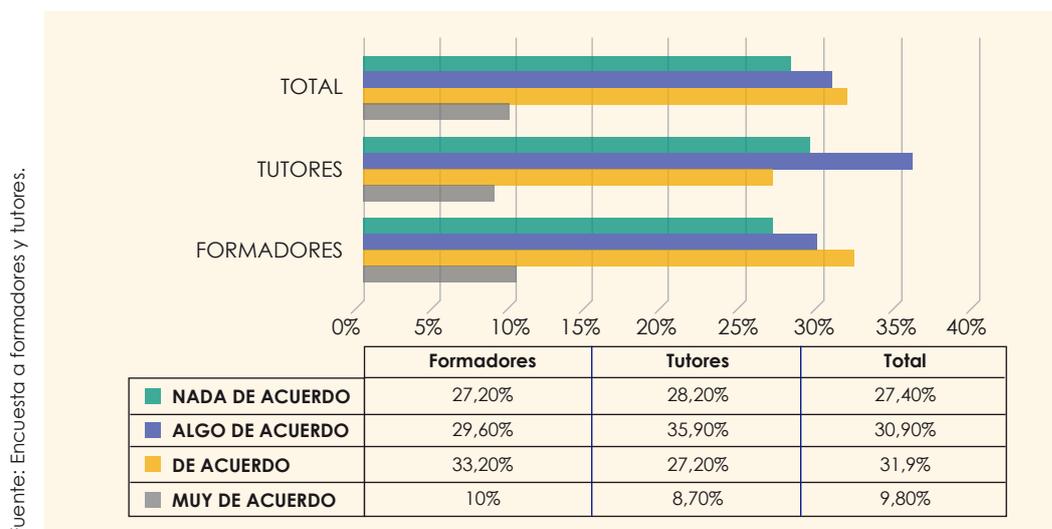
La situación sociolaboral de los docentes es una de las cuestiones que más preocupa en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo. Tal y como se indica desde distintas entidades, algunos docentes excelentes han tenido que salir del sistema: los requisitos que se exigen, las condiciones de trabajo y la inestabilidad, son las principales causas.

Son varias las características que son propias de este sistema y que condicionan su supervivencia a nivel global y, por lo tanto, en lo que a formadores y tutores se refiere: falta de periodicidad en las convocatorias, diferentes condiciones de contratación, grandes cargas de trabajo concentradas en unos meses al año, falta de continuidad laboral que repercute tanto a nivel económico como en otros elementos relacionados, como por ejemplo el reciclaje constante, etc.

El 42% de los docentes (43% de formadores y 36% de los tutores) que han participado en las convocatorias de referencia, están de acuerdo en que no se puede vivir de la formación si no se dispone de otro apoyo.

Gráfico 35

### GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “NO ES POSIBLE VIVIR DE LA FORMACIÓN, SI NO TIENES UN APOYO”



Las exigencias de los certificados de profesionalidad marcadas en los reales decretos, en ocasiones dificultan la permanencia de buenos docentes en el sistema. Se considera que para determinados contenidos se exige experiencia laboral, cuando no es necesario; hay docentes con amplia experiencia laboral docente y no docente, con excelentes resultados, pero que no disponen de la titulación requerida. En el caso de las especialidades o de la formación que aquí se evalúa, los requisitos son más flexibles y, por lo tanto, es más fácil la permanencia de buenos docentes en el sistema.

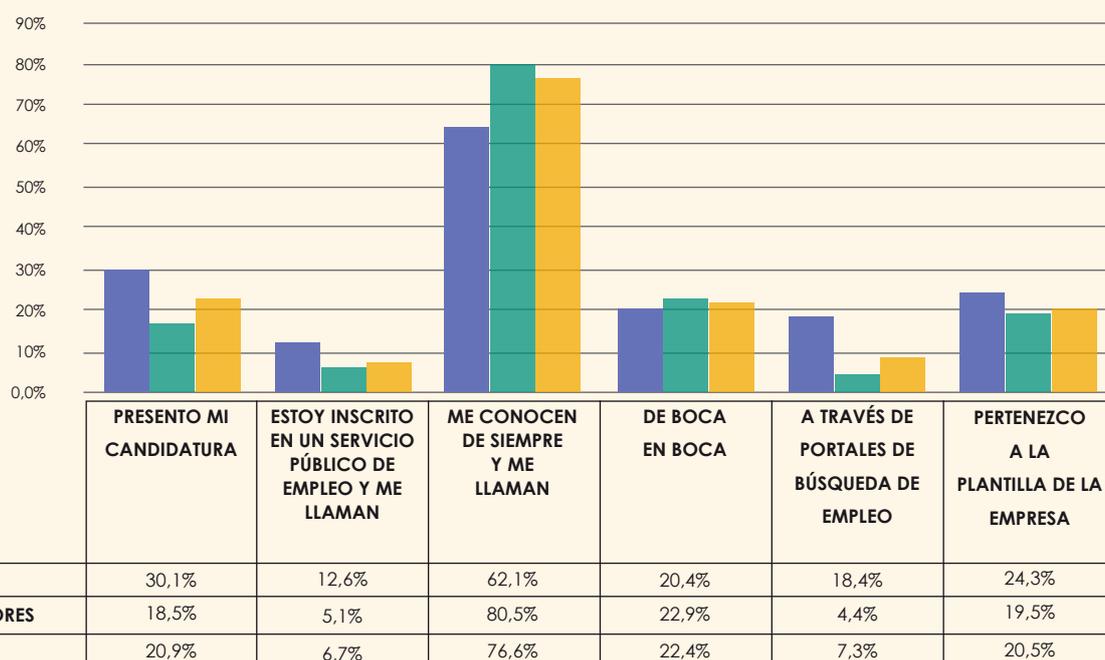
## 2.5.1. El acceso al Subsistema

Las entidades beneficiarias normalmente disponen de un abanico de colaboradores (internos o externos) con los que cuentan habitualmente para impartir la formación. De este modo, el 76% de los docentes encuestados manifiesta que ha accedido a la formación impartida porque ya ha trabajado anteriormente con la entidad que les ha contratado, siendo este mecanismo de acceso más frecuente para los docentes que para los tutores. Tan solo un 20% de los docentes pertenece a la plantilla de la entidad que ha impartido la formación, lo que pone de manifiesto la inestabilidad contractual general de los formadores y tutores de este sistema.

Gráfico 36.

### FORMAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN DE OFERTA POR PARTE DE FORMADORES Y TUTORES

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



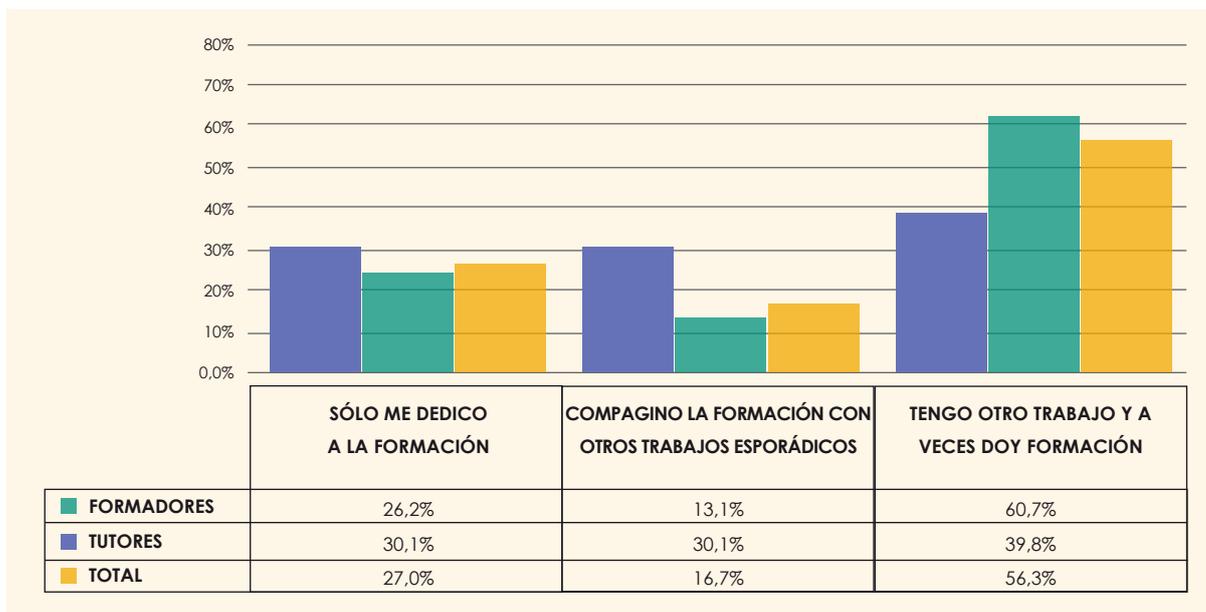
## 2.5.2. La dedicación a la formación y la conexión con el mercado de trabajo

Los formadores y tutores suelen colaborar con varias entidades. El 56% de los docentes que ha participado en las convocatorias de referencia tiene otro trabajo habitual y se dedica a la formación de forma esporádica. Esta proporción es considerablemente mayor entre los formadores que entre los tutores. Tan solo el 27% del total se dedica de forma exclusiva a la formación; en este caso, es ligeramente superior el porcentaje de tutores que se encuentran en esta situación (30% frente al 26% de formadores).

Gráfico 37.

## DEDICACIÓN A LA ACTIVIDAD FORMATIVA POR PARTE DE FORMADORES Y TUTORES

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

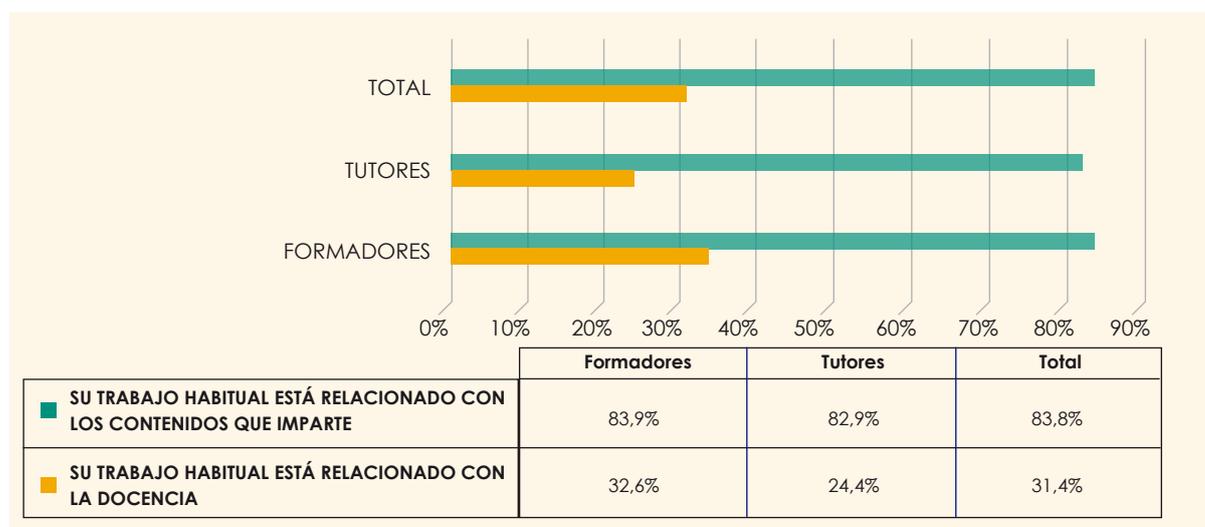


En general, la conexión con el mercado laboral de tutores y formadores es muy alta. De aquellos que imparten acciones de Formación de Oferta como un complemento a su trabajo, el 83,8% manifiesta que dicho trabajo está en relación directa con los contenidos impartidos.

Gráfico 38.

## PROPORCIÓN DE DOCENTES QUE TRABAJAN, EN FUNCIÓN DE SI SU EMPLEO ESTÁ RELACIONADO O NO CON LOS CONTENIDOS QUE IMPARTEN O CON LA DOCENCIA

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



### 2.5.3. Las cargas de trabajo

En el cuestionario realizado a formadores y tutores se les preguntó acerca del número de acciones formativas en las que había participado en calidad de docente en el último año. Se les pidió, igualmente, que señalasen las acciones impartidas según la modalidad de impartición (que podía coincidir o no con la que normalmente imparten).

Tal y como se puede observar en la tabla correspondiente, los formadores impartieron una media de 11 acciones formativas, en su mayoría en modalidad presencial. Los tutores, una media de 8,2, pero en este caso se aprecia una participación en la modalidad presencial que casi alcanza la media de acciones en modalidad de teleformación. Tanto para la media de acciones formativas impartidas por los formadores como por los tutores, la variabilidad es muy elevada: en el caso de los formadores el número de acciones se mueve entre 1 y 65, y en el de los tutores, entre 1 y 25.

Tabla 14.

<b>COMPARATIVA MEDIA DE ACCIONES IMPARTIDAS EN MODALIDAD PRESENCIAL Y TELEFORMACIÓN POR FORMADORES Y TUTORES</b>			
		<b>NÚMERO DE ACCIONES (MODALIDAD PRESENCIAL)</b>	<b>NÚMERO DE ACCIONES (MODALIDAD TELEFORMACIÓN)</b>
FORMADORES	Media	10,57	0,35
	N	387	387
	Desv.Típ.	13,192	2,555
TUTORES	Media	3,52	4,36
	N	98	97
	Desv.Típ.	6,787	5,120
TOTAL	Media	9,14	1,16
	N	485	484
	Desv.Típ.	12,492	3,606

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Las cargas de trabajo son, según los expertos entrevistados, uno de los principales problemas a los que se enfrenta el personal docente de este Subsistema; cargas de trabajo que además, suelen concentrarse en determinados periodos anuales, en función de las convocatorias.

Una de las formas de medir las cargas de trabajo es analizar el número de acciones formativas impartidas a la vez por los docentes. El 44% de los formadores ha manifestado que durante el pasado año impartieron dos o más acciones formativas a la vez (una media de 3,23 acciones). En el caso de los tutores, este porcentaje alcanza algo más del 60%, aunque el número de acciones tutorizadas a la vez es menor (2,98).

Tabla 15.

<b>MÁXIMO NÚMERO DE CURSOS IMPARTIDOS A LA VEZ, POR MODALIDAD DE IMPARTICIÓN</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 Y MÁS</b>
FORMADORES	56,3%	17,6%	8,8%	17,3%
TUTORES	39,1%	14,9%	12,6%	33,3%

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Profundizando más en este análisis, se observa cómo las cargas de trabajo (medidas en número de acciones formativas impartidas a la vez) encuentran sus máximas diferencias en base al tipo de contrato y a la dedicación a la formación en exclusiva.

Así, los docentes, con contrato mercantil o laboral indefinido y que se dedican a la formación como actividad principal, son los que imparten distintas acciones formativas a la vez en mayor medida.

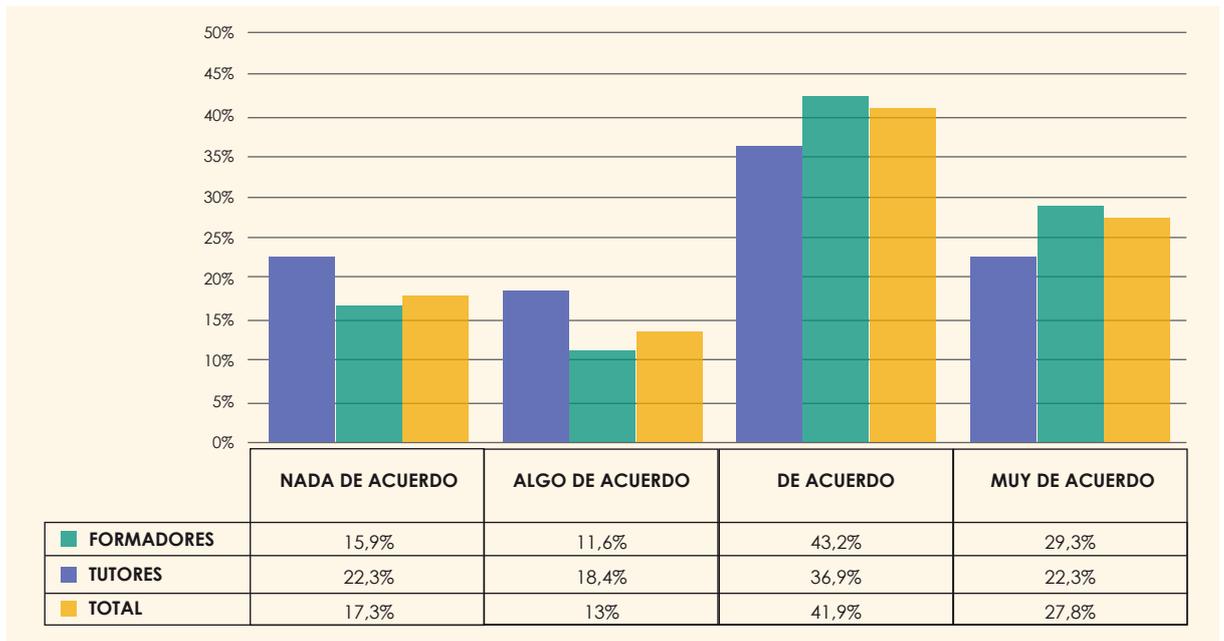
La concentración de la actividad en un tiempo determinado es otra de las preocupaciones del sector. Así se indica, por ejemplo, que un docente con muchas horas de trabajo no tiene tiempo para preparar sus clases y, en principio, este hecho influye en la calidad de la formación.

Tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, es elevada la proporción de formadores y tutores que manifiesta que su actividad docente se concentra en unos pocos meses al año. En el caso de los tutores, esto ocurre en el 60% y en el de los formadores, en el 73%.

Gráfico 39.

### ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “MI ACTIVIDAD DOCENTE SE CONCENTRA EN UNOS MESES AL AÑO”

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

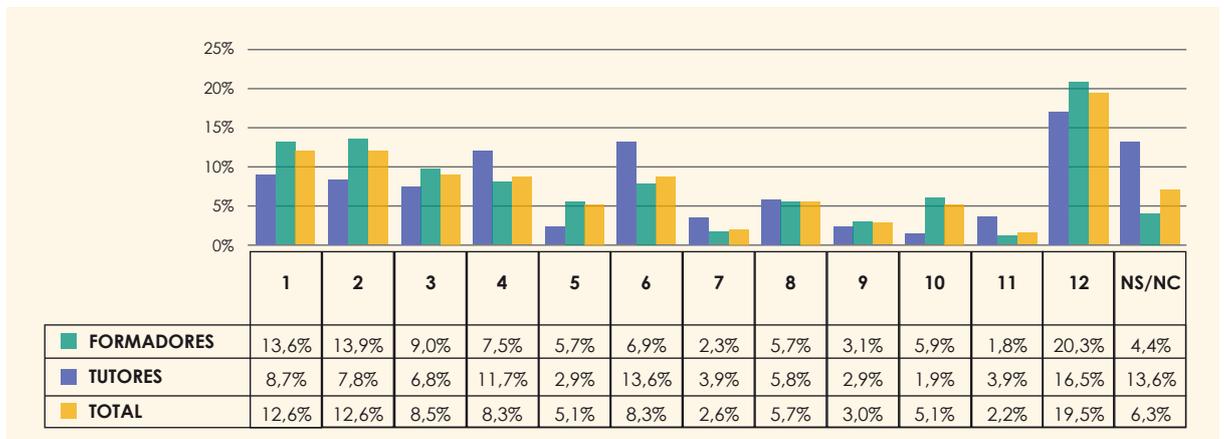


Los formadores y tutores trabajan en actividades formativas una media de 6 meses al año, aunque se observa una variabilidad elevada.

Gráfico 40.

### DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN NÚMERO DE MESES QUE TRABAJAN AL AÑO

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

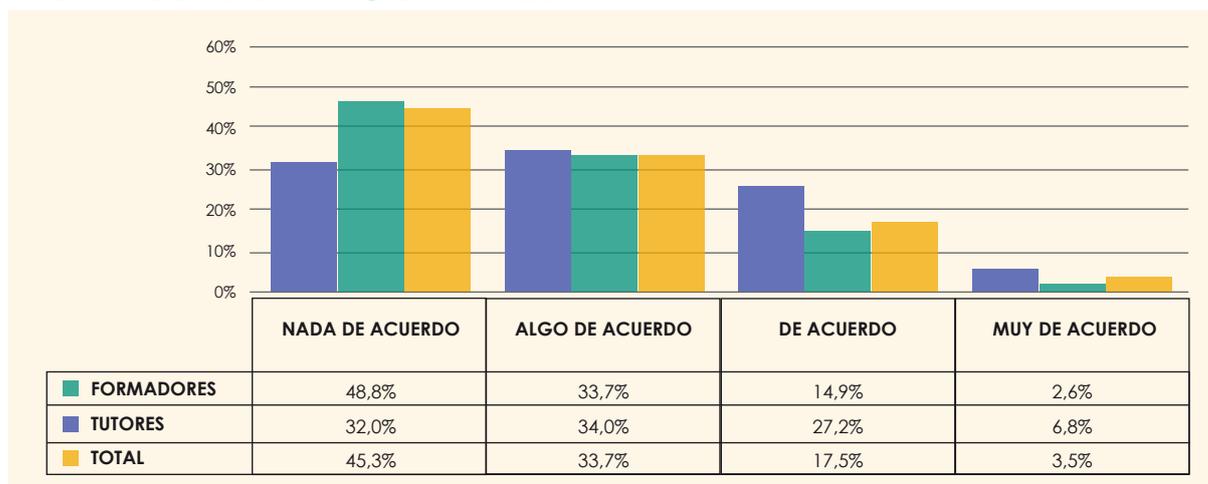


La concentración en el tiempo de las convocatorias puede dar lugar a momentos de mucho trabajo y momentos de muy poco o nada, lo que puede influir en la calidad docente.

Gráfico 41.

## GRADO DE ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “A VECES TENGO MUCHAS OFERTAS DE TRABAJO QUE NO PUEDO ASUMIR

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



En este sentido, se pregunta a los docentes si existen momentos en los que tienen muchas ofertas de trabajo que no pueden asumir. Tal y como se puede observar, en este caso, no existe un acuerdo generalizado. Tan solo el 21% de los docentes manifiesta que esto les ha ocurrido, siendo en este caso los tutores los que se han visto en esta situación en mayor medida (el 34% de los mismos así lo indica).

### 2.5.4. La rotación de los formadores y tutores

La rotación de los formadores y tutores es elevada, siendo especialmente importante entre los primeros. En el pasado año, los formadores trabajaron en una media de 2,31 empresas y los tutores en una media de 2,01. La siguiente tabla recoge la proporción de formadores y tutores según el número de empresas para las que trabajaron en el último año.

Tan solo el 43% de los formadores trabajó el pasado año en una única empresa, siendo esta proporción en el caso de los tutores del 55%. Al igual que en el caso anterior, es el tipo de contrato el que marca la principal diferencia. En este caso, los profesionales autónomos son los que colaboran con más empresas frente a los que mantienen una relación laboral (indefinida o no).

Tabla 16.

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

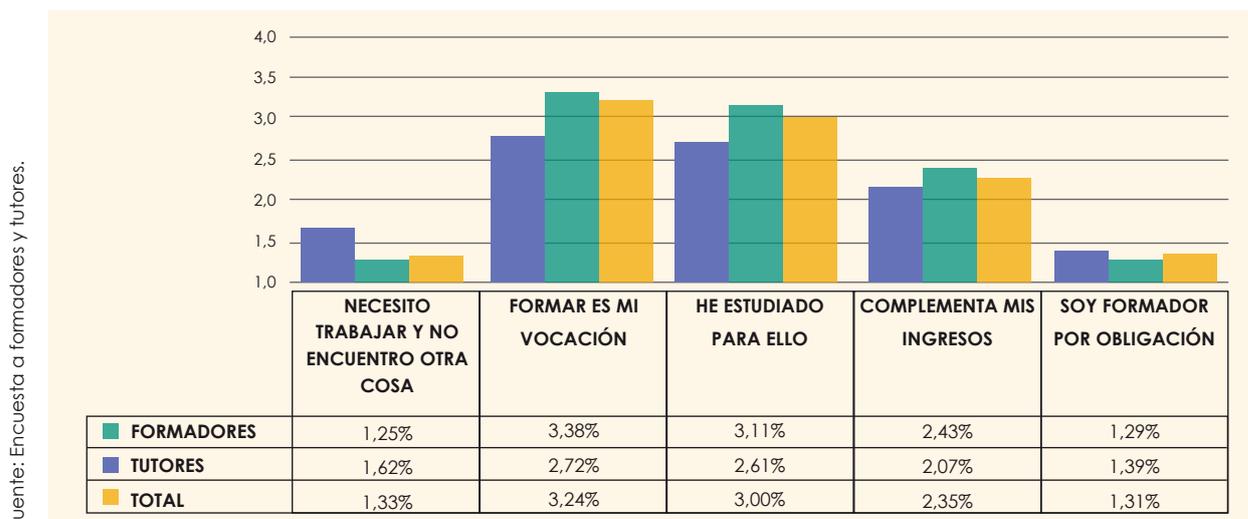
MÁXIMO NÚMERO DE EMPRESAS CON LAS QUE TRABAJÓ EN EL ÚLTIMO AÑO				
	1 EMPRESA	2 EMPRESAS	3 EMPRESAS	4 EMPRESAS Y MÁS
FORMADORES	43,4%	23,9%	17,2%	15,5%
TUTORES	55,0%	24,0%	8,0%	13,0%

### 2.5.5. Las motivaciones de los formadores y tutores

La vocación es la principal motivación para los formadores y tutores que han participado en las convocatorias de referencia. A esta motivación le siguen en importancia el hecho de haber estudiado para ello o el hecho de que la formación que imparten complementa sus ingresos.

Gráfico 42.

## RAZONES POR LAS QUE SE PERMANECE EN LA DOCENCIA EN FORMACIÓN DE OFERTA (PUNTUACIONES MEDIAS EN UNA ESCALA 1-4, DONDE 1 ES “NADA DE ACUERDO” Y 4 “COMPLETAMENTE DE ACUERDO”)



En un sistema poco regulado, con elevada rotación, grandes cargas de trabajo concentradas en unos pocos meses e inestabilidad laboral, la vocación hacia la formación se revela como un elemento básico de calidad. Como se verá con posterioridad, de todas las motivaciones que un formador o un tutor puede tener para dedicarse a su trabajo, la vocación es la única que influye en la percepción de la calidad de los docentes por parte de los participantes.

Los formadores que se dedican a la formación en exclusiva tienen una mayor vocación hacia su trabajo, frente a los tutores o los formadores que se dedican a la formación como una actividad complementaria a su trabajo.

### 2.5.6. Las condiciones de trabajo: relaciones contractuales y salario

Las relaciones contractuales y el salario que los docentes reciben por su trabajo son dos de los aspectos principales a la hora de evaluar las condiciones de trabajo. Los docentes prestan un servicio de carácter público, en un sistema muy diferente a otros, como podría ser el de la formación reglada.

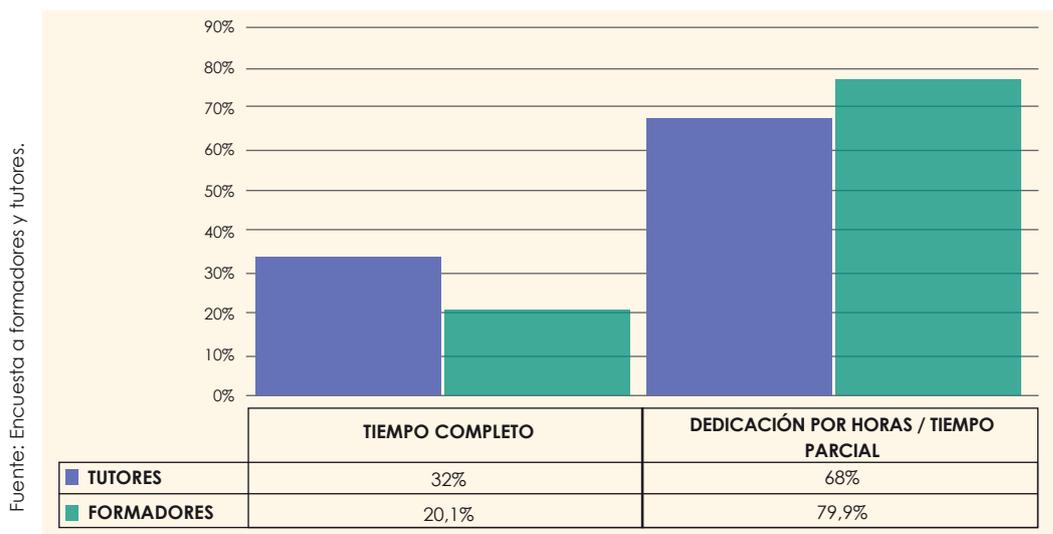
Es generalizada la opinión de centros y docentes que manifiestan que si hubiese programaciones más continuadas en el tiempo o más garantizadas, las condiciones de los docentes mejorarían (se podría ofrecer estabilidad, se podría pensar en formación del personal, los docentes podrían invertir en su mejora constante en un área concreta, etc.) y se retendría un capital humano que, con una gran calidad, a veces tiene que salir del sistema.

La inestabilidad laboral de formadores y tutores puede influir en la calidad global de la formación desde una doble perspectiva: la primera, por la propia insatisfacción y desmotivación del capital humano; la segunda, porque favorece la rotación, lo que conlleva mayores dificultades para establecer planes de perfeccionamiento docente o cualquier actuación dirigida a la especialización de los contenidos y recursos asociados a la formación que se imparte.

El 68% de los tutores y el 80% de los formadores manifiesta haber impartido la formación mediante contrataciones por horas o a tiempo parcial, según el horario de la acción formativa.

Gráfico 43.

### DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN DURACIÓN DE LA JORNADA

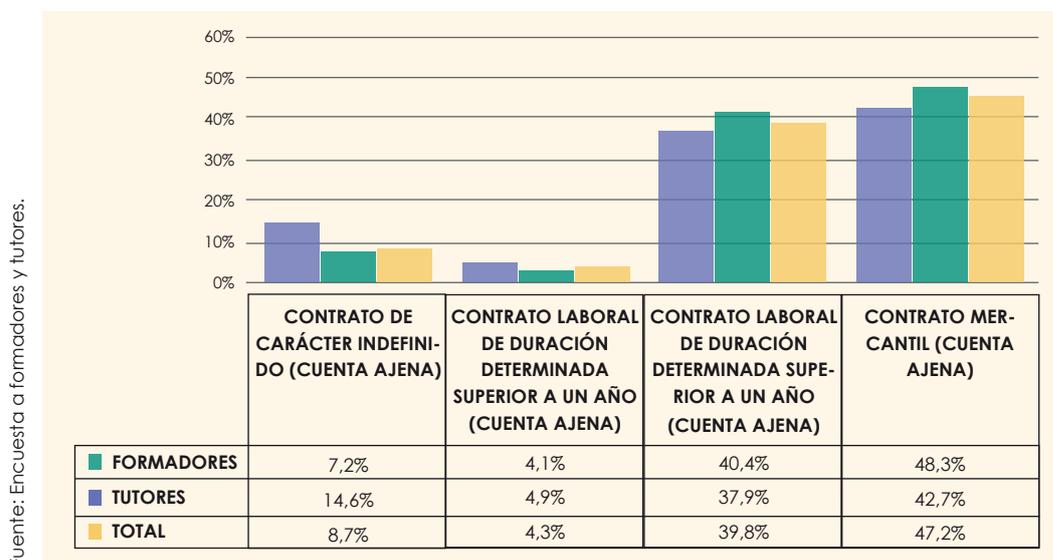


En cuanto al tipo de contrato, lo más habitual es la contratación de carácter mercantil o mediante un contrato laboral de duración determinada (obra o servicio). La contratación de formadores y tutores suele ceñirse al periodo en el cual se imparte la acción formativa. No obstante, casi un 15% del total de tutores está contratado con carácter indefinido y, en esos casos, los profesionales no suelen desarrollar solo la función docente.

Por otro lado, la necesidad de diversificar la oferta formativa para puntuar en la concurrencia competitiva favorece la inestabilidad del profesorado y promueve la realización de contratos normalmente de carácter mercantil. Por otra parte, hay docentes que tienen su propia empresa y contar con ellos resulta un problema, dado que con la nueva normativa no pueden facturar a través de su entidad porque sería subcontratación, resultando difícil su participación en la impartición.

Gráfico 44.

### DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN TIPO DE CONTRATACIÓN

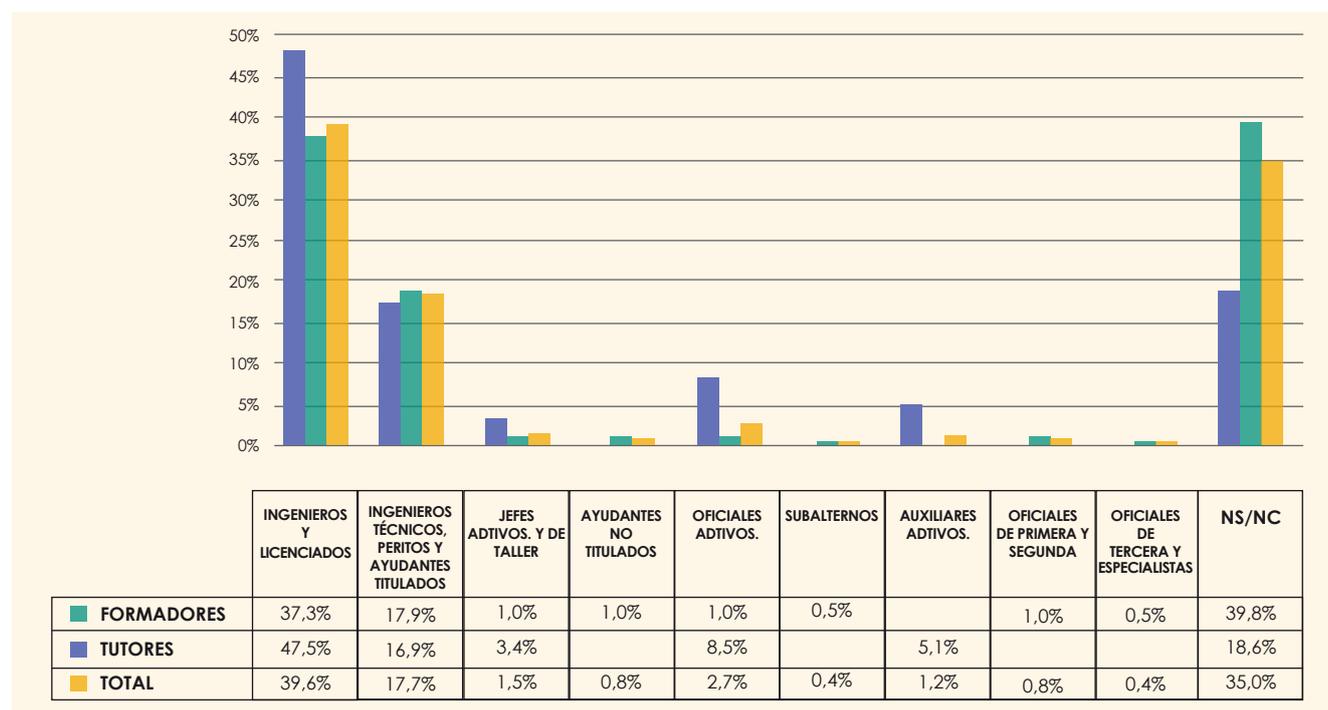


Los docentes de las empresas privadas (aquellas en que la formación no es su principal actividad) tienen en mayor proporción contratos de carácter indefinido y a tiempo completo, ya que suele tratarse de personal en plantilla que realiza formación a modo de mandos medios, formación de producto o de carácter comercial, más similar al objetivo último de la Formación de Demanda.

En cuanto al grupo de cotización, no se observan diferencias de interés. La mayor parte de los tutores y formadores se incluyen en la categoría de ingenieros y licenciados, seguidos de ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados.

Gráfico 45.

## DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN GRUPO DE COTIZACIÓN



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

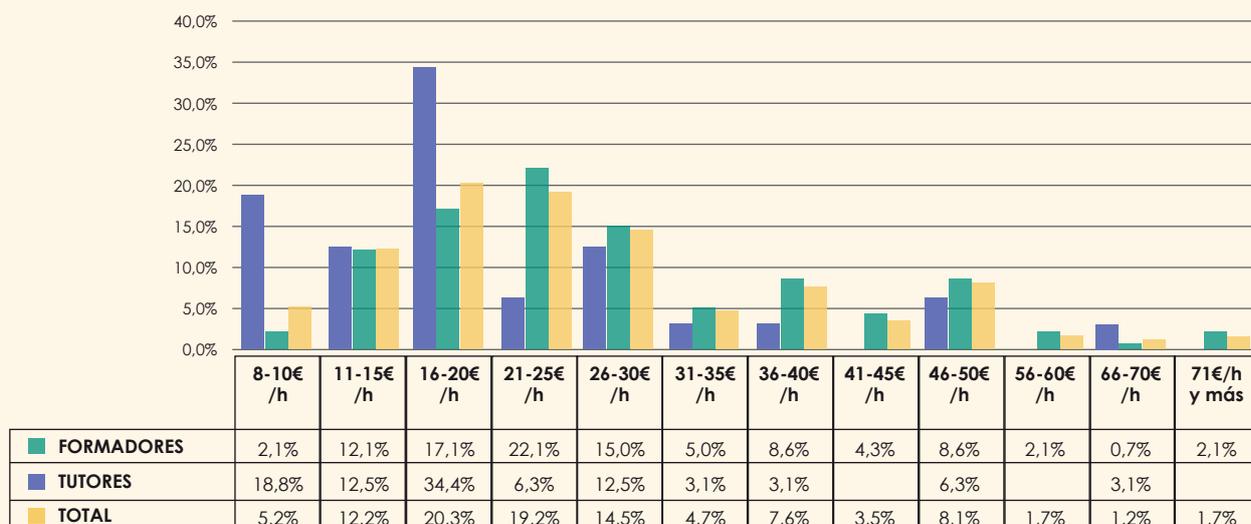
Las condiciones salariales son muy dispares, especialmente en función de la especialización del docente o de la dificultad de conseguir el perfil que se precisa. De este modo, para perfiles más complejos, juega la oferta y la demanda y se favorecen las desigualdades en cuanto a salario.

Normalmente, las condiciones salariales se pactan entre la entidad impartidora y el formador o el tutor, observándose prácticas muy diversas en el sector. Es en el precio/hora que los formadores y tutores cobran por su trabajo, donde se observa una de las mayores diferencias; precio que va desde los 8 euros a la hora, hasta los 100. Tal y como se puede observar en el gráfico correspondiente, el precio/hora más común se encuentra entre los 16 y 20 euros; si bien no es desdeñable, la frecuencia del rango 8-10 euros/hora, especialmente entre los tutores. El precio bruto medio por hora para los formadores es, según ellos mismos indican en la encuesta, 30,46 €/h. En el caso de los tutores, éste desciende hasta los 23,03 €/h.

Gráfico 46.

## DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN PRECIO/HORA COBRADO POR LA FORMACIÓN

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



El artículo 7 de la Ley 30/2015<sup>13</sup> se refiere a los módulos económicos que podrán ser objeto de financiación pública. Mediante este artículo, los costes indirectos que se pueden imputar en la formación profesional disminuyen con respecto a la legislación anterior, pasando del 20% al 10% del total. De este modo, los costes directos (entre los que se encuentra el personal docente) suben en esa misma proporción. Incluso, en alguna convocatoria (como la convocatoria de Formación de Oferta de la Comunidad de Madrid, 2016) se ha iniciado un proceso de regularización del dinero que debe cobrar el docente por su trabajo (el 40% de la subvención concedida).

Según muchos docentes y centros, esta medida debe ser revisada, puesto que en ocasiones puede poner en peligro el sistema. Los centros de formación, normalmente son pymes con una estructura pequeña y fija que gestiona la formación, dando apoyo a los docentes, preparando las propuestas, apoyando en la justificación de costes, colaborando en la captación de alumnos, en la disposición de materiales y equipamientos necesarios, etc.

En esta línea se reclama que la formación no es solo el formador. Los equipos de coordinación, de selección, pedagógico, on-line, administración, etc. contribuyen a la calidad de la formación, pues se trata de profesionales que acompañan a la labor docente.

El trabajo de estos equipos de coordinación se comienza con anterioridad al inicio de la formación (en la presentación de propuestas y reformulación de las mismas) y termina mucho después, con la justificación de costes. Por otra parte, el centro debe financiar parte de esta formación, ya que la liquidación puede tardar en llegar un año (en ocasiones más).

Según los expertos entrevistados (docentes y no docentes), la capacidad económica de estas empresas tiene dificultades para soportar este nuevo modelo porque no puede mantener una plantilla fija asociada a un porcentaje tan

<sup>13</sup> Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

pequeño de la subvención, que en ocasiones no cubre los gastos de personal que se generan. Así, comienzan a buscarse nuevas alternativas que hagan viable la formación, pasando por la pérdida de puestos de trabajo en tareas de coordinación y aumentando las funciones asignadas al docente.

Por otra parte, ligar el salario de un docente a una proporción de la subvención puede generar problemas, puesto que la subvención depende del número final de alumnos que realicen la formación. Este número puede descender, disminuyendo, en consecuencia, el salario del docente.

Una de las alternativas propuestas por los expertos entrevistados es que se haga cumplir el Convenio de referencia y que los salarios se ajusten, en los mínimos, a la legalidad (la Resolución de 2 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de la ultratractividad del VII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, siendo este Convenio Colectivo de aplicación en todo el territorio del Estado Español). De este modo, se garantizaría la erradicación de abusos en los salarios de los docentes, al igual que en cualquier otra actividad económica. Además, se propone que las tareas de coordinación sean consideradas como gasto directo de la formación.

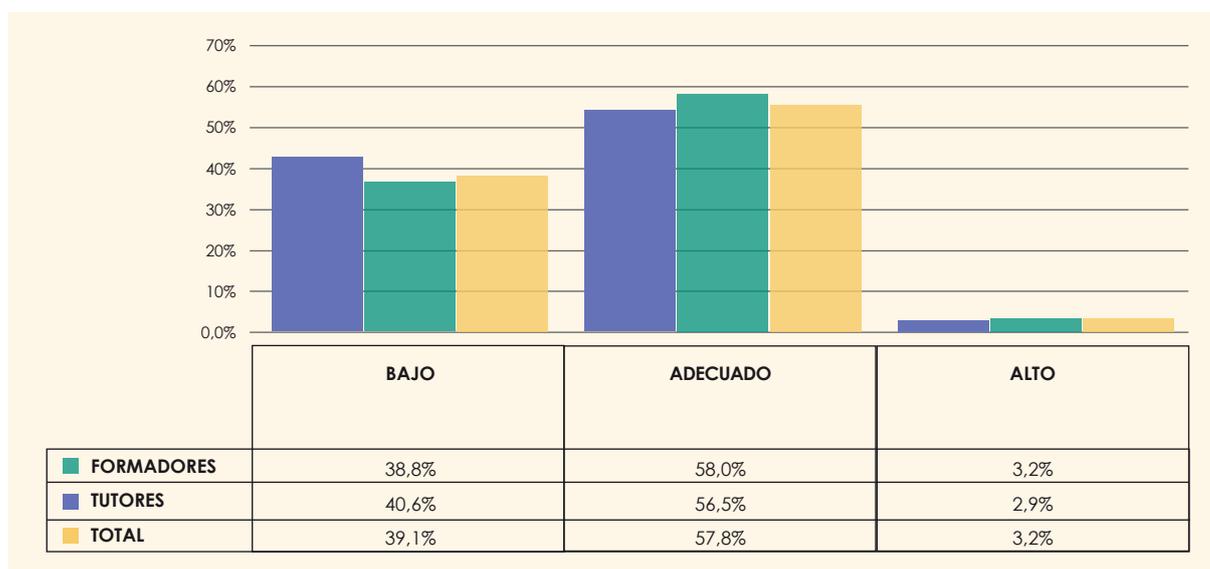
Por otra parte, la bajada del módulo de teleformación genera desigualdades, ya que las funciones docentes de tutores y formadores no son, en esencia, distintas. Si bien es cierto que en la modalidad de teleformación no es preciso mantener aulas, hay que mantener unas plataformas y unos desarrollos suficientes para facilitar una formación de calidad. Además, hoy por hoy, el tutor es considerado un elemento imprescindible pero poco valorado en el escalafón de la formación, asemejándose más su figura a un mero gestor de la plataforma y no atribuyéndosele las competencias que realmente tiene asignadas y que están íntimamente ligadas a la formación.

Está extendida la percepción de que no se valora igual el trabajo de un tutor que el de un formador. En general, y aunque en el sector hay muchas prácticas, los tutores tienen unas condiciones más precarias. En cuanto a los salarios recibidos, el 39% de los formadores y tutores manifiesta que el salario recibido en relación con el trabajo desempeñado de la formación es bajo, mientras que el 58% lo considera adecuado.

Gráfico 47.

## VALORACIÓN DEL SALARIO PERCIBIDO EN BASE AL TRABAJO DESEMPEÑADO

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



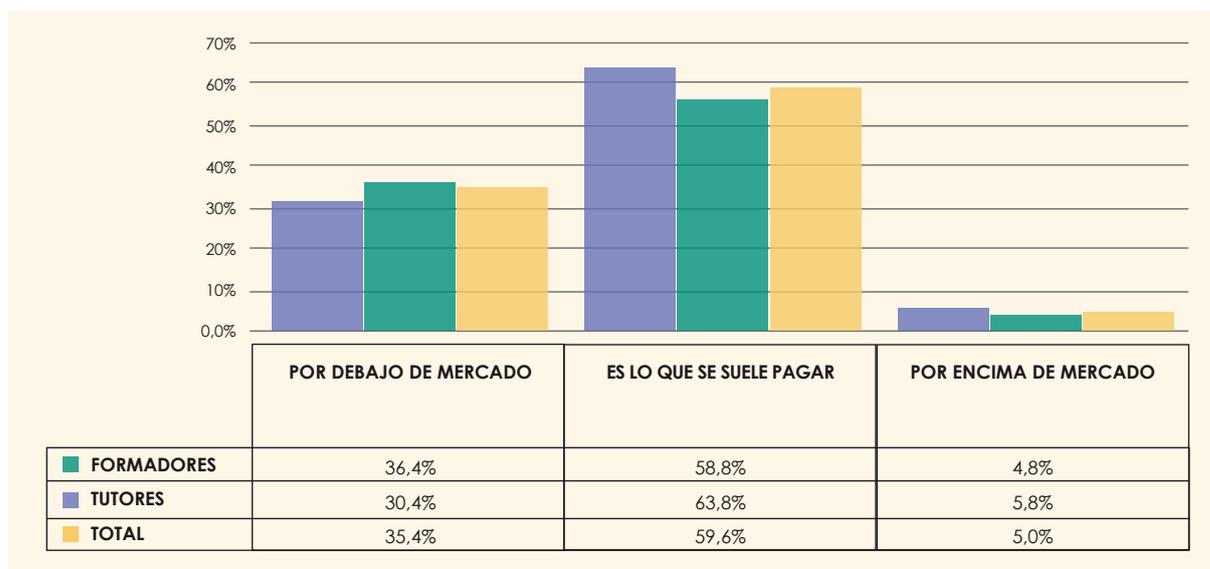
Los docentes contratados por agentes sociales, consultoras y centros de formación consideran adecuado su salario en mayor medida que los de empresas privadas (cuya actividad principal no es la formación): el 58% de los docentes que trabajaron para empresas privadas consideró su salario bajo, frente al 34% del resto de entidades.

Por otro lado, el 60% de los formadores y tutores considera que su retribución en la última acción formativa estaba a precios de mercado (el resto, prácticamente en su totalidad, lo consideraba por debajo).

Gráfico 48.

## VALORACIÓN DEL SALARIO PERCIBIDO EN BASE A PRECIOS DE MERCADO

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



En este caso, el hecho de que el docente cuente con experiencia laboral no docente es la variable que más discrimina para explicar las mayores diferencias en cuanto a la percepción del salario recibido: los docentes con una experiencia laboral no docente mayor consideran que son pagados por debajo de mercado en mayor medida que los que no la tienen.

### 2.5.7. Asociacionismo

El sector de la formación es un sector con una elevada competitividad, en el que los círculos de confianza son muy estrechos, lo que afecta tanto a centros, como a formadores y tutores.

Se percibe un cierto aislamiento profesional que dificulta que fluya la comunicación y la información y que afecta de forma especial a los docentes; un colectivo difícil de movilizar, con unos horarios complicados y un trabajo bastante solitario. Se trata en consecuencia, de un sector con un bajo nivel de corporativismo y, según señalan algunas fuentes, un sector configurado por profesionales cuya profesión debe hacerse visible y estar regulada.

Tan solo el 16% de los tutores y el 8% de los formadores encuestados manifiestan conocer alguna asociación profesional de docentes. De los tutores que conocen alguna asociación, el 44% indica pertenecer a ella (lo que supone un 7% aproximado del total).

Gráfico 49.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS TUTORES SEGÚN CONOZCAN O NO ASOCIACIONES PROFESIONALES DE DOCENTES**

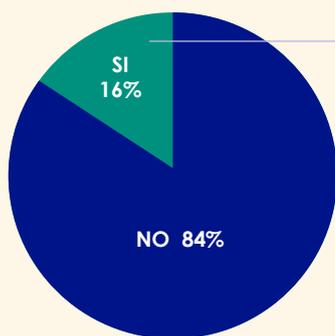
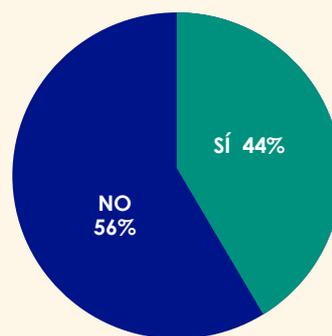


Gráfico 50.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS TUTORES SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL (SOBRE LOS QUE CONOCEN)**



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

En el caso de los formadores, el asociacionismo es menor. Tan solo el 21% de los formadores que conocen estas asociaciones indica pertenecer a alguna de ellas (lo que supone el 1,5% del total).

Gráfico 51.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS FORMADORES SEGÚN CONOZCAN O NO ASOCIACIONES PROFESIONALES DE DOCENTES**

Conoce alguna organización o asociación profesional de docentes (Formadores)

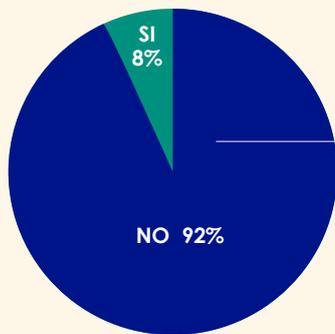
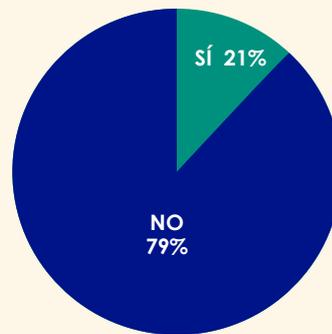


Gráfico 52.

**DISTRIBUCIÓN DE LOS FORMADORES SEGÚN PERTENENCIA A ALGUNA ASOCIACIÓN PROFESIONAL (SOBRE LOS QUE CONOCEN)**

¿Pertenece a alguna asociación profesional de formación?



Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

## RESUMEN

Distribución de formadores y tutores según su relación contractual	DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN SU RELACIÓN CONTRACTUAL		
	FORMADORES	TUTORES	TOTAL
Contrato de carácter indefinido (cuenta ajena)	7,2%	14,6%	8,7%
Contrato laboral de duración determinada superior a un año (cuenta ajena)	4,1%	4,9%	4,3%
Contrato laboral de duración determinada inferior a un año (cuenta ajena)	40,4%	37,9%	39,8%
Contrato mercantil (cuenta propia)	48,33%	42,72%	47,15%

Índice de docentes trabajadores por cuenta ajena/propia	FORMADORES	TUTORES	TOTAL
	Índice de docentes trabajadores por cuenta ajena/ propia	1,06	1,34

Proporción de docentes por Grupo de cotización	DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES POR GRUPO DE COTIZACIÓN		
	FORMADORES	TUTORES	TOTAL
Ingenieros y Licenciados	37,3%	47,5%	39,6%
Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados	17,9%	16,9%	17,7%
Jefes administrativos y de taller	1%	3,4%	1,5%
Ayudantes no titulados	1%		0,8%
Oficiales administrativos	1%	8,5%	2,7%
Subalternos	0,5%		0,4%
Auxiliares administrativos		5,1%	1,2%
Oficiales de primera y segunda	1%		0,8%
Oficiales de tercera y especialistas	0,5%		0,4%
NS/NC	39,8%	18,6%	35,0%

Distribución de formadores y tutores según dedicación (por horas o jornada completa)	DISTRIBUCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES SEGÚN DEDICACIÓN	
	TIEMPO COMPLETO	DEDICACIÓN POR HORAS
Formadores	20,1%	79,9%
Tutores	32,0%	68,0%

Media de meses al año que trabaja como formador o tutor	MEDIA DE MESES AL AÑO QUE TRABAJA COMO FORMADOR O TUTOR	
	MEDIA (MESES)	
Formadores	6,06	
Tutores	6,34	

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



Media del precio/hora salarial	<b>MEDIA DEL SALARIO (PRECIO/HORA)</b>		
	<b>MEDIA (EUROS)</b>		
	Formadores	30,46	
Tutores	23,03		

Salario en relación al mercado	<b>VALORACIÓN DEL SALARIO EN RELACIÓN AL MERCADO</b>		
	<b>BAJO</b>	<b>ADECUADO</b>	<b>ALTO</b>
	Formadores	36,4%	58,8%
Tutores	30,4%	63,8%	5,8%

Salario en relación al mercado	<b>VALORACIÓN DEL SALARIO EN RELACIÓN AL TRABAJO DESEMPEÑADO</b>		
	<b>BAJO</b>	<b>ADECUADO</b>	<b>ALTO</b>
	Formadores	38,8%	58,0%
Tutores	40,6%	56,5%	2,9%

Media del máximo número de cursos impartidos a la vez en el último año	<b>MEDIA DEL MÁXIMO NÚMERO DE CURSOS IMPARTIDOS A LA VEZ EN EL ÚLTIMO AÑO</b>		
	<b>MEDIA (CURSOS)</b>		
	Formadores	3,23	
Tutores	2,98		

Media del número de empresas/entidades para las que ha trabajado como formador en el último año	<b>MEDIA DEL NÚMERO DE EMPRESAS/ENTIDADES PARA LAS QUE HA TRABAJADO COMO FORMADOR EN EL ÚLTIMO AÑO</b>	
	<b>MEDIA (EMPRESAS)</b>	
	Formadores	2,32
Tutores	2,01	

Media del número de cursos impartidos al año por docente	<b>MEDIA DE ACCIONES IMPARTIDAS EN EL ÚLTIMO AÑO</b>	
	<b>MEDIA (CURSOS)</b>	
	Formadores	11,25
Tutores	8,24	

- Las condiciones de trabajo son una de las mayores preocupaciones del sector. Los docentes prestan un servicio de carácter público, en un sistema muy diferente a otros, como podría ser el de la formación reglada.
- Son varias las características que son propias de este sistema y que condicionan su supervivencia a nivel global y, por lo tanto, en lo que a formadores y tutores se refiere: falta de periodicidad en las convocatorias, diferentes condiciones de contratación, grandes cargas de trabajo concentradas en unos meses al año, falta de continuidad laboral que repercute tanto a nivel económico como en otros elementos relacionados, como por ejemplo el reciclaje constante, etc. De este modo, el 42% de los docentes (43% de formadores y 36% de los tutores) que han participado en las convocatorias de referencia están de acuerdo con que no se puede vivir de la formación si no se dispone de otro apoyo.

- El hecho de haber trabajado con la entidad impartidora anteriormente es la principal forma de acceso de formadores y tutores a la Formación de Oferta. Las exigencias de los certificados de profesionalidad marcadas en los RD, en ocasiones, dificultan la permanencia de buenos docentes en el sistema, que no pueden cumplir alguno de los requisitos establecidos. En el caso de las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad (formación que aquí se evalúa), los requisitos son más flexibles y, por lo tanto es más fácil la permanencia de buenos docentes.
- Los formadores y tutores suelen colaborar con varias entidades. El 56% de los docentes tiene otro trabajo habitual y se dedica a la formación de forma esporádica. Esta proporción es considerablemente mayor entre los formadores que entre los tutores. Tan solo el 27% del total se dedica de forma exclusiva a la formación; en este caso, es ligeramente superior el porcentaje de tutores que se encuentran en esta situación (30% frente al 26% de formadores).
- En general, la conexión de tutores y formadores con el mercado laboral es muy alta. De aquellos que imparten acciones de Formación de Oferta como un complemento a su trabajo, el 83,8% manifiesta que dicho trabajo está en relación directa con los contenidos impartidos.
- El 44% de los formadores ha manifestado que durante el pasado año impartió dos o más acciones formativas a la vez (una media de 3,23 acciones). En el caso de los tutores, este porcentaje alcanza algo más del 60%, aunque el número de acciones tutorizadas a la vez es menor (2,98). Las cargas de trabajo (medidas en número de acciones formativas impartidas a la vez) encuentran sus máximas diferencias en base al tipo de contrato y a la dedicación a la formación en exclusiva: los docentes con contrato mercantil o laboral indefinido y que se dedican a la formación como actividad principal son los que imparten en mayor medida distintas acciones formativas a la vez.
- La concentración de la actividad en un tiempo determinado es otra de las preocupaciones del sector en lo que a aspectos laborales se refiere, y es elevada la proporción de formadores y tutores que manifiesta que su actividad docente se concentra en unos pocos meses al año (en el caso de los tutores, esto ocurre en el 60%, y en el de los formadores, en el 73%).
- Otra de las principales características, en lo que a aspectos laborales se refiere, es la elevada rotación del personal docente (mayor en formadores que en tutores). Tan solo el 43% de los formadores trabajó el pasado año en una única empresa, siendo esta proporción en el caso de los tutores del 55%.
- La vocación es la principal motivación para los formadores y tutores que han participado en las convocatorias de referencia. A esta motivación principal le sigue en importancia el hecho de haber estudiado para ello o el hecho de que complementa los ingresos. Además, los docentes mejor valorados son aquellos que están completamente de acuerdo con la afirmación "soy formador porque es mi vocación".
- El contrato laboral de duración determinada (obra y servicio) y el contrato mercantil son las dos modalidades principales de contratación. La contratación de formadores y tutores suele ceñirse al periodo en el cual se imparte la acción formativa. De esta forma, el 68% de los tutores y el 80% de los formadores manifiesta haber impartido la formación mediante contrataciones por horas o a tiempo parcial, según el horario de la acción formativa.

- En cuanto al grupo de cotización no se observan diferencias significativas de interés. La mayor parte de los tutores y formadores se incluyen en la categoría de ingenieros y licenciados, seguidos de ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados.
- Las condiciones salariales son muy dispares, especialmente en función de la especialización del docente o de la dificultad de conseguir el perfil que se precisa. De este modo, para perfiles más complejos, juega la oferta y la demanda y se favorecen las desigualdades. Normalmente, las condiciones salariales se pactan entre la entidad impartidora y el formador o el tutor, observándose prácticas muy diversas en el sector. Es en el precio/hora que los docentes cobran por su trabajo donde se observa una de las mayores diferencias; precio que va desde los 8 euros a la hora, hasta los 100. El 40% de los formadores y tutores manifiesta que el salario recibido en relación con el trabajo desempeñado de la formación es bajo, mientras que el 58% lo considera adecuado.
- Tan solo el 16% de los tutores y el 8% de los formadores encuestados manifiesta conocer alguna asociación profesional de docentes. De los tutores que conocen alguna asociación, el 44% indica pertenecer a ella (lo que supone un 7% aproximado del total). En el caso de los formadores, el asociacionismo es menor: solo el 21% de los formadores que conocen estas asociaciones indica pertenecer a alguna de ellas (lo que supone el 1,5% del total).

## 2.6. LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR FORMADORES Y TUTORES

En este apartado se busca clasificar y analizar las funciones realizadas por los formadores y tutores, de acuerdo a la modalidad de impartición (diseño de las acciones formativas, impartición, evaluación, tutorización, orientación, etc.), así como los apoyos técnicos y humanos de los que han dispuesto, los medios y el entorno.

El estudio “Evaluación del profesorado universitario<sup>14</sup>” establece un punto de partida interesante para esta evaluación: determinar las funciones que realizan los formadores y tutores es el primer paso para determinar sus competencias y establecer así los criterios de evaluación a utilizar.

Además de las funciones de docencia, la revisión y supervisión de contenidos, las tareas administrativas del aula y en ocasiones el apoyo a la planificación pedagógica son funciones que muchos docentes realizan y que, según la mayor parte de los expertos consultados, es conveniente que realicen.

Es generalizada la opinión de que es muy importante que el docente participe en el proceso (es quien mejor puede orientar en la actualización y adaptación de contenidos, material didáctico a entregar, etc.), si bien es necesario reconocer el papel del equipo de coordinación que existe en prácticamente todos los centros. De igual forma, se reclama la posibilidad de que una vez se inicie la acción formativa y esté el grupo configurado, el docente tenga la potestad para ajustar los contenidos y los objetivos, a fin de mejorar la calidad.

<sup>14</sup> Evaluación del profesorado universitario: enfoque metodológico y algunas aportaciones de la investigación. Tejedor-Tejedor, F.J. (Francisco Javier). Programa DOCENTIA, 2009.

Casi el 60% de docentes (61,7% de formadores y 49,5% de los tutores) participa en el diseño de las pruebas de evaluación de la formación; siendo ésta la función más importante, después de la impartición.

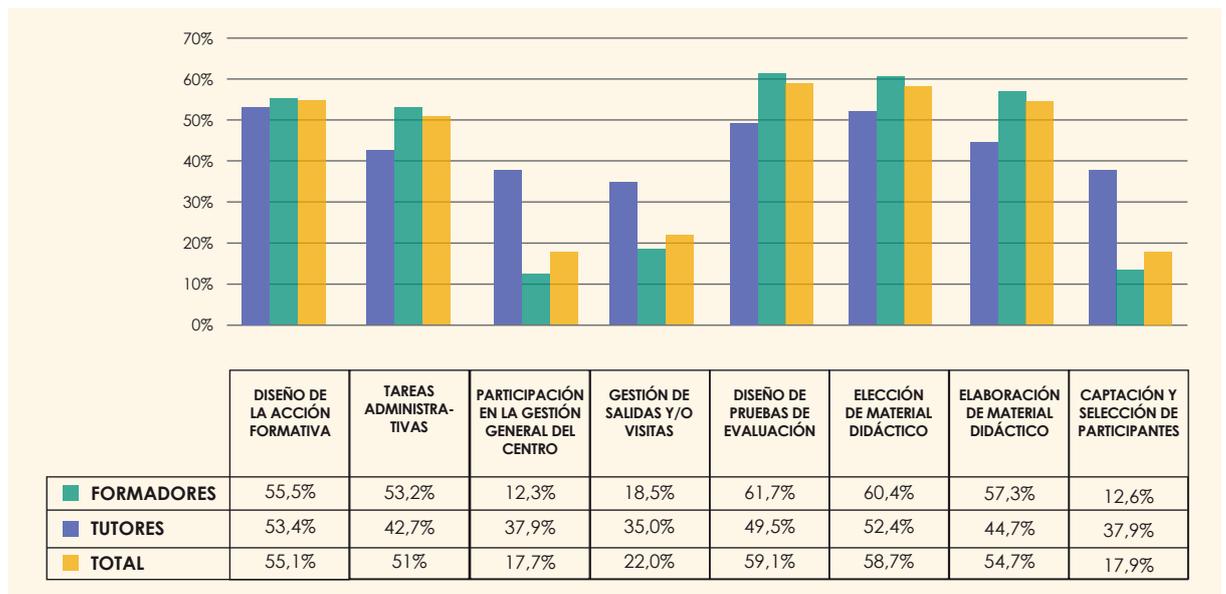
El 55% de los docentes manifiesta participar en el diseño de la formación (definición de objetivos, contenidos, planificación, etc.), no existiendo diferencias importantes en función de la modalidad de impartición de la acción formativa.

En un porcentaje algo menor (51%), los formadores y tutores participan en tareas administrativas relacionadas con la gestión de la formación en el aula (control de listas de asistencia, etc.). En este caso, por las características asociadas a cada modalidad, estas funciones son asumidas en mayor medida por los formadores que por los tutores.

Gráfico 53.

### FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR LOS DOCENTES (EXCLUIDA LA DOCENCIA)

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



La elaboración y elección del material didáctico son otras de las funciones en las que formadores y tutores participan de forma especial, y así lo manifiesta casi el 60% de los formadores y el 45% de los tutores.

A pesar de que se considera importante la participación de los docentes en la elección o elaboración del material didáctico, no se observan diferencias significativas en cuanto a la satisfacción con los contenidos por parte de los participantes (según datos del cuestionario de evaluación de los participantes) y el hecho de que los formadores y tutores participen en estas tareas.

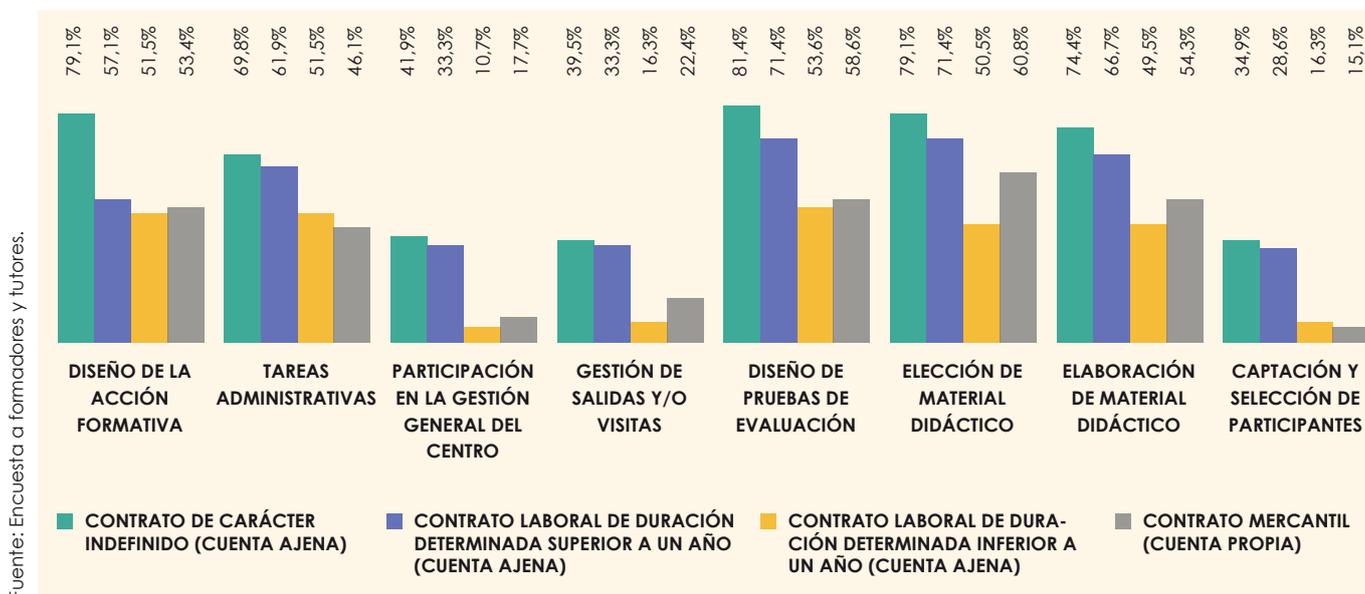
El resto de funciones propuestas (participación en la gestión general del centro, gestión de salidas y/o visitas o captación y selección de participantes) son, en general, menos asumidas por los docentes. Aun así, los tutores participan en ellas en torno al 40% (una proporción bastante superior a la de formadores que realizan estas funciones).

No obstante, que un docente haga más o menos tareas dependerá en general de la empresa en la que trabaja y en cómo se organiza: el número de coordinadores hace que el docente asuma más o menos tareas y también

depende de la relación laboral del docente con el centro (los docentes que pertenecen a las plantillas de los centros impartidores asumen, normalmente, más funciones que los que mantienen relaciones contractuales temporales). Así, a pesar de que la participación de formadores y tutores en las funciones arriba descritas es generalizada, se observan diferencias en función del tipo de relación contractual que el formador o tutor mantiene con el centro.

Gráfico 54.

## FUNCIONES DESEMPEÑADAS POR FORMADORES Y TUTORES, SEGÚN SU RELACIÓN CONTRACTUAL CON LA ENTIDAD BENEFICIARIA



Las principales diferencias se encuentran en las funciones que menos se asumen por parte de los formadores y tutores, cuya proporción asciende considerablemente cuando el docente forma parte de la plantilla. De este modo, el 42% de los docentes con contrato indefinido participa en la gestión general del centro y el 70% participa en las tareas administrativas relacionadas con la acción formativa. También es reseñable la diferencia existente en la participación en los procesos de captación y selección de participantes, con una diferencia de más de veinte puntos entre aquellos docentes con contratos de carácter indefinido sobre aquellos con un contrato mercantil, a favor de los primeros.

### RESUMEN

Participación de formadores y tutores en el diseño de la acción formativa		<b>PRESENCIAL</b>	<b>TELEFORMACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
	Proporción de docentes que participan en el diseño de la acción formativa	55,5%	53,4%	55,1%
Participación de formadores y tutores en tareas administrativas		<b>PRESENCIAL</b>	<b>TELEFORMACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
	Proporción de docentes que participan en tareas administrativas	53,2%	42,7%	51%

Participación de formadores y tutores en la gestión general del centro	PRESENCIAL TELEFORMACIÓN TOTAL		
	Proporción de docentes que participan en la gestión general del centro	12,3%	37,9%

Participación de formadores y tutores en la gestión de salidas y/o visitas	PRESENCIAL TELEFORMACIÓN TOTAL		
	Proporción de docentes que participan en la gestión de salidas y/o visitas	18,5%	35,0%

Participación de formadores y tutores en el diseño de pruebas de evaluación	PRESENCIAL TELEFORMACIÓN TOTAL		
	Proporción de docentes que participan en el diseño de pruebas de evaluación	61,70%	49,50%

Participación de formadores y tutores en la elección de material didáctico	PRESENCIAL TELEFORMACIÓN TOTAL		
	Proporción de docentes que participan en la elección de material didáctico	60,4%	52,4%

Participación de formadores y tutores en la elaboración de material didáctico	PRESENCIAL TELEFORMACIÓN TOTAL		
	Proporción de docentes que participan en la elaboración de material didáctico	57,3%	44,7%

Participación de formadores y tutores en la captación y selección de participantes	PRESENCIAL TELEFORMACIÓN TOTAL		
	Proporción de docentes que participan en la captación y selección de participantes	12,6%	37,9%

Diferencias en la satisfacción sobre los contenidos (si es que existen) cuando en la elaboración ha participado el docente	No se aprecian diferencias de interés
--	---------------------------------------

Identificación de diferencias (si es que existen) en la calidad de los medios didácticos, en función de la participación del docente	No se aprecian diferencias de interés
--	---------------------------------------



- Además de las funciones de docencia, la revisión y supervisión de contenidos, las tareas administrativas del aula y en ocasiones el apoyo a la planificación pedagógica son funciones que muchos docentes realizan y, que según la mayor parte de los expertos consultados, es conveniente que realicen.
- Las funciones distintas de la docencia relacionadas directamente con los aspectos pedagógicos de la formación (diseño de pruebas de evaluación, elección del material didáctico, diseño de la acción formativa y elaboración del material didáctico) son asumidas por una parte considerable de los docentes (59,10%, 58,7%, 55,1% y 54,7%, respectivamente) y, además, son realizadas con más frecuencia por los formadores que por los tutores.
- Las funciones ligadas a tareas de orden administrativo (gestión administrativa del curso, del centro, de las visitas de los alumnos o la captación de alumnos) son menos asumidas por los docentes que las de orden pedagógico (51%, 17,7%, 22% y 17,9%, respectivamente). En este caso, los tutores cobran especial relevancia, realizando en mayor medida que los formadores tareas tales como la gestión general del centro, la gestión de salidas o visitas y la captación y selección de los participantes en la acción formativa.
- En la participación de los formadores y tutores en funciones distintas a la enseñanza (tanto para las funciones relacionadas directamente con la formación -contenidos, materiales, etc.-, como para aquellas relacionadas con aspectos de gestión y de coordinación) se observan diferencias significativas en función de la relación contractual del formador y tutor con la entidad beneficiaria. Los niveles de participación en funciones distintas son más elevados en las contrataciones laborales de carácter indefinido.

## 2.7. EL PERFIL DE LOS FORMADORES Y TUTORES EN BASE A SU CUALIFICACIÓN, EXPERIENCIA Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DETECTADAS

Uno de los objetivos de esta evaluación es describir y analizar la formación y cualificación de los formadores y tutores que han participado en las convocatorias de referencia, para establecer perfiles según la cualificación y las principales demandas formativas de los formadores y tutores.

En apartados anteriores se han descrito los principales aspectos relacionados con la formación, la experiencia y las principales necesidades formativas de los formadores y tutores. En éste, se construyen los perfiles de los docentes en dichos ámbitos, para lo cual se ha seguido una metodología sistemática:

- En primer lugar, se ha realizado una selección de variables sobre las que establecer perfiles en cada uno de los ámbitos (cualificación, necesidades de formación y experiencia). Las variables seleccionadas se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 17.

<b>VARIABLES SELECCIONADAS EN CADA UNO DE LOS ÁMBITOS (VARIABLES DEPENDIENTES SOBRE LAS QUE SE GENERAN LOS PERFILES DE LOS FORMADORES Y TUTORES)</b>	
ÁMBITOS	VARIABLES
Cualificación	Nivel de estudios (máximo nivel de estudios terminados) Disposición de formación complementaria de carácter técnico (formación de especialización de carácter no pedagógico) Disposición de formación complementaria de carácter pedagógico Actualización formativa en el último año (realización de alguna formación adicional en los últimos doce meses)
Necesidades de formación	En el ámbito de las necesidades de carácter pedagógico y metodológico: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización técnica de la materia impartida</li> <li>• Planificación y programación de la formación</li> <li>• Metodologías de evaluación</li> <li>• Nuevas metodologías de impartición</li> </ul> En el ámbito de las necesidades de carácter socio-pedagógico y de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidades de comunicación</li> <li>• Habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación</li> <li>• Capacidad de trabajo en equipo</li> <li>• Resolución de conflictos en el aula</li> </ul> En el ámbito de las necesidades de carácter tecnológico: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de nt relacionadas con la familia profesional que imparto</li> <li>• Manejo de herramientas ofimáticas</li> <li>• Manejo de internet y redes sociales aplicadas a la formación</li> <li>• Manejo de plataformas de formación</li> <li>• Manejo de dispositivos informáticos de apoyo a la formación presencial y teleformación</li> </ul> En otros ámbitos de necesidades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de los entornos reales de trabajo</li> <li>• Gestión y administración de la formación</li> </ul>
Experiencia	Años de experiencia docente Años de experiencia laboral (docente y no docente)

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

• En segundo lugar, se ha realizado una selección de variables independientes (predictores) que pueden influir sobre las variables dependientes seleccionadas en cada uno de los tres ámbitos mencionados y que se incluyen en la tabla siguiente:

Tabla 18.

VARIABLES INDEPENDIENTES (PREDICTORES) QUE PUEDEN TENER RELACIÓN CON LAS DEPENDIENTES SELECCIONADAS DENTRO DE CADA ÁMBITO	
ÁMBITOS	VARIABLES
VARIABLES sociodemográficas	Sexo Edad
Formación	Nivel de estudios (máximo nivel de estudios terminados) Disposición de formación complementaria de carácter técnico (formación de especialización de carácter no pedagógico) Disposición de formación complementaria de carácter pedagógico Actualización formativa en el último año (realización de alguna formación adicional en los últimos doce meses)
Características de la formación impartida	Nivel de la formación impartida Modalidad Tipo de entidad solicitante
Empleo	Se dedica solo a la formación Años de experiencia docente Años de experiencia laboral (docente y no docente) Disposición de experiencia laboral no docente relacionada Relación contractual Existe un plan de desarrollo o formación Mi trabajo se concentra en unos meses al año
Motivación y satisfacción	Si pudiera decidir otra vez, seguiría eligiendo la profesión de docente Estoy satisfecho con mi trabajo Soy formador porque necesito trabajar y no encuentro otra cosa Soy formador porque formar es mi vocación Soy formador porque he estudiado para ello Soy formador porque complementa mis ingresos Soy formador por obligación

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

- Para cada uno de los tres grandes ámbitos, se han realizado los cruces entre las variables dependientes de cada ámbito y todas las independientes, con la finalidad de identificar las relaciones estadísticamente significativas.

- Las variables independientes presentes en relaciones estadísticamente significativas se han introducido (como posibles predictores del perfil de la cualificación de formadores y tutores) en un análisis de segmentación, a fin de priorizar los elementos que inciden en mayor medida en cada una de las variables propuestas en cada ámbito, obteniendo así perfiles para cada uno de ellos.

Los siguientes epígrafes de este apartado incluyen las conclusiones obtenidas de la aplicación de este proceso y, en consecuencia, los perfiles hallados con relación a la cualificación, a las necesidades formativas y a la experiencia de los formadores y los tutores.

## 2.7.1. El perfil de formadores y tutores en función de su cualificación

Para acercarnos al perfil de la cualificación de los formadores y tutores, se ha trabajado con cuatro variables: máximo nivel de estudios terminados, disposición de formación complementaria de carácter técnico (especialización de carácter no pedagógico) y pedagógico, y actualización de la formación en el último año.

La siguiente tabla muestra en sombreado las relaciones significativas que existen entre las cuatro variables estudiadas y las variables elegidas que pueden influir en las mismas (de carácter sociodemográfico, formativo, del empleo, de las características de la formación impartida y de la motivación y satisfacción de los formadores y los tutores).

Tabla 19.

CORRELACIONES DE DISTINTAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, FORMATIVAS, DEL EMPLEO, DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN Y DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA, CON INDICADORES RELATIVOS A LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES		NIVEL DE ESTUDIOS	DISPOSICIÓN DE FORMACIÓN TÉCNICA COMPLEMENTARIA	DISPOSICIÓN DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA COMPLEMENTARIA	ACTUALIZACIÓN FORMATIVA EN EL ÚLTIMO AÑO
Variables sociodemográficas	Sexo				
Formación	Nivel de estudios				
	Disposición de formación complementaria de carácter técnico				
	Disposición de formación complementaria de carácter pedagógico				
	Actualización formativa en el último año				
Características de la formación impartida	Nivel de la formación impartida				
	Modalidad				
	Tipo de entidad solicitante				
Empleo	Se dedica solo a la formación				
	Años de experiencia docente				
	Años de experiencia laboral (docente y no docente)				
	Disposición de experiencia laboral no docente relacionada				
	Relación contractual				
	Existe un plan de desarrollo o formación				
	Mi trabajo se concentra en unos meses al año				
Motivación y satisfacción	Si pudiera decidir otra vez, seguiría eligiendo la profesión de docente				
	Estoy satisfecho con mi trabajo				
	Soy formador porque necesito trabajar y no encuentro otra cosa				
	Soy formador porque formar es mi vocación				
	Soy formador porque he estudiado para ello				
	Soy formador porque complementa mis ingresos				
	Soy formador por obligación				

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

En los siguientes apartados se describe el perfil de los docentes en función de cada uno de los indicadores elegidos para caracterizar su cualificación: nivel de estudios, disposición de formación técnica complementaria, disposición de formación pedagógica complementaria y actualización formativa en el último año.

### **EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SU MÁXIMO NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS**

A pesar de que la mayor parte de los formadores y tutores dispone de titulaciones universitarias (recordemos que el 77% son universitarios), el sexo es la variable que establece las mayores diferencias, de tal modo que las formadoras y tutoras tienen estudios universitarios en mayor proporción que los formadores y tutores; no observándose ninguna otra variable que establezca diferencias significativas.

Las mujeres tienen titulaciones universitarias en un 87% de los casos frente al 69% de los hombres, que tienen una representación considerablemente mayor en otros niveles (destaca la importancia de su presencia en los ciclos formativos superiores, titulación que representa el 17% de los hombres, frente al 6% de las mujeres).

### **EL PERFIL DE LOS DOCENTES QUE POSEEN FORMACIÓN TÉCNICA COMPLEMENTARIA (FORMACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN NO PEDAGÓGICA)**

El 90% de los formadores y tutores encuestados ha manifestado disponer de formación técnica complementaria. Este dato constituye en sí mismo parte del perfil docente, pero en este apartado se intenta profundizar más. Se observa que el nivel de estudios es el que establece la principal diferencia, siendo los formadores y tutores con una formación superior de carácter técnico (ciclos formativos de grado superior) los que menos recurren a formación complementaria de este orden (91,7% frente a 77,2%).

### **EL PERFIL DE LOS DOCENTES QUE POSEEN FORMACIÓN PEDAGÓGICA COMPLEMENTARIA**

Al igual que en el caso anterior, la práctica totalidad de los formadores y tutores dispone de algún tipo de formación pedagógica adicional (94,3%). La experiencia docente es, en este caso, la variable que establece las mayores diferencias, de tal modo que aquellos docentes con uno y dos años de experiencia disponen de formación pedagógica complementaria en un 80% de los casos, frente al 96% de los formadores y tutores con más de dos años de experiencia docente.

Posiblemente, la permanencia en este sistema (ligada lógicamente a los años de experiencia docente) sea la variable que determina la realización de formación pedagógica complementaria, al convertirse en uno de los requisitos (o al menos en un aspecto valorado) por los centros de formación, tal y como han indicado los expertos entrevistados.

### **EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SU ACTUALIZACIÓN FORMATIVA EN EL ÚLTIMO AÑO**

De todas las variables independientes incluidas, ésta es la que presenta una mayor dispersión entre el colectivo evaluado: el 59% de los formadores y tutores se ha reciclado en los últimos doce meses frente al 61% que no lo ha hecho.

La variable que mejor segmenta a los docentes -en función del grado de actualización de su formación- es la modalidad de impartición: los tutores han realizado algún tipo de formación complementaria en el último año en mayor medida que los formadores (más de un 20% por encima de los formadores).

Posteriormente y dentro del grupo de formadores, aparece otra variable importante que divide al colectivo en función de si se han reciclado en el último año o no. Se trata de una variable relacionada con la motivación: el grado de acuerdo o desacuerdo con la afirmación "soy formador porque complementa mis ingresos". Conforme disminuye el grado de acuerdo con esta afirmación, aumenta la actualización formativa de los formadores.

### **EL PERFIL DE LOS DOCENTES EN EL ÁMBITO FORMATIVO. CONCLUSIÓN**

En general, las exigencias que el sector impone a los docentes hacen que el perfil de los formadores y tutores sea muy parecido en lo que a su cualificación se refiere. Normalmente se trata de personas con una titulación universitaria (especialmente las mujeres), con formación pedagógica complementaria y técnica (especialmente, cuando ésta no se ha adquirido en los estudios reglados).

Además, son los tutores los que actualizan su formación complementaria en mayor medida y, dentro de los formadores, se actualizan más los que conciben la formación como algo más que una forma de complementar sus ingresos.

### **2.7.2. El perfil de formadores y tutores en función de sus principales necesidades formativas**

Siguiendo el mismo esquema que en el apartado anterior, en éste nos acercamos al perfil de los formadores y tutores en función de las distintas necesidades formativas que tienen. Para ello, y tal y como se mencionaba al principio de este capítulo, los perfiles se realizan para cada una de las necesidades formativas detectadas agrupadas en cuatro epígrafes:

- Necesidades formativas de carácter pedagógico y metodológico, relacionadas con la planificación de la formación, las metodologías de impartición y evaluación y la actualización de los conocimientos asociados a la formación impartida.
- Necesidades formativas de carácter socio-pedagógico y de comunicación, relacionadas con la capacidad de transmitir, de trabajar en equipo, etc.
- Necesidades formativas de carácter tecnológico, relacionadas con nuevas tecnologías aplicadas a la formación presencial y teleformación.
- Otras necesidades formativas. Se incluyen en este epígrafe todas aquellas relacionadas con el conocimiento de los entornos reales de trabajo y con la gestión de la formación.

En los siguientes apartados se recogen los resultados obtenidos con relación al perfil de los formadores y tutores, agrupados en función del tipo de necesidad formativa.

### **EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE CARÁCTER PEDAGÓGICO Y METODOLÓGICO**

En el ámbito de las necesidades de carácter pedagógico y metodológico, se trabaja con cuatro tipos de necesidades formativas: actualización técnica, planificación y programación de la formación, metodologías de evaluación y nuevas metodologías de impartición.

La siguiente tabla marca la significatividad de las relaciones existentes entre cada necesidad formativa y sus posibles predictores.

Tabla 20.

**CORRELACIONES DE DISTINTAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, FORMATIVAS, DEL EMPLEO, DE LA MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN Y DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA, CON INDICADORES RELATIVOS A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE ORDEN PEDAGÓGICO DE FORMADORES Y TUTORES**

		ACTUALIZACIÓN TÉCNICA DE LA MATERIA QUE IMPARTO	PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN DE LA FORMACIÓN	METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN	NUEVAS METODOLOGÍAS DE IMPARTICIÓN
Características de la formación impartida	Modalidad				
	Nivel				
Variables sociodemográficas	Sexo				
	Edad				
Formación	Nivel de estudios				
	¿En qué grado diría usted que su titulación está directamente relacionada con la formación impartida?				
	Además de su titulación, ¿dispone de formación de carácter técnico complementaria (máster, postgrado, cursos de especialización, etc.)?				
	Ha realizado formación pedagógica adicional				
	En los últimos doce meses ha realizado formación complementaria				
Experiencia laboral y condiciones	Años de experiencia laboral docente y no docente				
	Experiencia laboral no docente relacionada				
	Años de experiencia docente				
	¿Se dedica solo a la formación?				
	Mi trabajo como formador se concentra en unos meses al año				
	Relación contractual				
	¿Su trabajo habitual está relacionado con la docencia?				
Motivación y satisfacción	¿Su trabajo habitual está relacionado con los contenidos que imparte?				
	Soy formador porque necesito trabajar y no encuentro otra cosa				
	Soy formador porque formar es mi vocación				
	Soy formador porque he estudiado para ello				
	Soy formador porque complementa mis ingresos				
	Soy formador por obligación				
En conjunto, estoy satisfecho con mi trabajo					

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

- La mitad de los docentes manifiesta tener necesidades formativas en la actualización técnica de la materia que se imparte. En el estudio del perfil de los formadores y tutores con mayores carencias en este campo, la edad es la variable que establece diferencias en primer lugar. De este modo, las necesidades formativas en esta materia son mayores a menor edad: el 57% del colectivo de 21 a 45 años, el 45% de los docentes de 46 a 55 años y el 29% del grupo de 56 y más años, manifiesta tener necesidades formativas relacionadas con la materia impartida.

Asimismo, los docentes que trabajan solo unos meses al año en formación y los que tienen menos experiencia laboral no docente son los que manifiestan tener más necesidades de actualización en la materia que imparten.

De este modo, el perfil de los formadores y tutores con más necesidades formativas en lo que se refiere a la actualización de los contenidos impartidos es el de los más jóvenes que trabajan en formación de forma ocasional (que se concentra en unos meses al año) y que tienen menos experiencia laboral no docente (menos de cinco años).

- El 52% de los docentes manifestaron tener necesidades de formación relacionadas con la planificación y programación de la formación (establecimiento de objetivos, organización de contenidos, etc.).

En este campo, las necesidades formativas de los tutores son mayores que las de los formadores (el 71,8% frente al 47,6%, respectivamente), siendo así la modalidad de impartición la que establece las principales diferencias.

A su vez, dentro del grupo de formadores, presentan mayores necesidades formativas relacionadas con la planificación y programación de la formación quienes trabajan en formación de forma ocasional y cuya experiencia laboral no docente es menor de 5 años.

En base a estos resultados, los tutores son los que presentan mayores necesidades de formación en este campo (casi el 72% del colectivo). Por el contrario, el perfil docente con menos necesidades se corresponde con el de un formador cuyo trabajo no se concentra solo en unos meses al año y que tiene más de 5 años de experiencia docente (solo el 39% de este grupo manifiesta tener carencias formativas relacionadas con la planificación y programación de la formación).

- Algo parecido ocurre cuando se analiza el perfil de los docentes con carencias formativas en metodologías de evaluación (que afectan a la mitad de los docentes). Los tutores manifiestan su necesidad de formarse en un 68% de los casos, frente a los formadores que suponen el 45%. La principal variable que influye, por tanto, es la modalidad de formación.

Dentro del grupo de formadores, aquellos cuya formación inicial se relaciona con la docencia (“soy formador porque he estudiado para ello”) tienen necesidades formativas menores en este ámbito.

En conclusión, los tutores son los docentes con mayores necesidades formativas en metodologías de evaluación. Por el contrario, los formadores que se dedican a la docencia porque han estudiado para ello son los que menores necesidades formativas presentan en relación con las metodologías de evaluación (aun así, el 42% de este grupo manifiesta tener carencias formativas).

- La necesidad de formarse en nuevas metodologías de impartición afecta a casi el 65% del total de docentes.

El perfil de docente que más carencias tiene en este ámbito está influido por el hecho de dedicarse a la formación de forma exclusiva o no. Cuando los formadores y tutores se dedican por completo a la docencia, tienen menos necesidades relacionadas con las nuevas metodologías de impartición (el 55% de este colectivo presenta necesidades formativas en este campo).

Dentro del grupo de docentes que no se dedican a la formación en exclusiva, es la edad el siguiente predictor de la necesidad de formación en nuevas metodologías de impartición. Así, el perfil docente que presenta mayores carencias en este ámbito, se corresponde con el de una persona joven (con edad de entre 21 y 35 años) que no se dedica a la formación de forma exclusiva (el 85% de este colectivo tiene necesidades de formación relacionadas con las nuevas metodologías de impartición).

### **EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SUS NECESIDADES FORMATIVAS DE CARÁCTER SOCIO-PEDAGÓGICO Y DE COMUNICACIÓN**

En el ámbito de las necesidades de carácter socio-pedagógico y de comunicación, se trabaja con cuatro tipos de necesidades formativas: habilidades de comunicación, habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación, capacidad de trabajo en equipo y resolución de conflictos en el aula.

La siguiente tabla muestra en sombreado las relaciones significativas que existen entre las cuatro variables estudiadas y las variables elegidas que pueden influir en las mismas (de carácter sociodemográfico, formativo, del empleo, de las características de la formación impartida y de la motivación y satisfacción de los formadores y los tutores).

Tabla 21.

CORRELACIONES DE DISTINTAS VARIABLES PREDICTIVAS Y LOS INDICADORES RELATIVOS A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN RELACIONADAS CON LA COMUNICACIÓN DE FORMADORES Y TUTORES		HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN EN TELEFORMACIÓN	CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL AULA
CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA	Modalidad				
	Nivel				
VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS	Sexo				
FORMACIÓN	Nivel de estudios				
	¿En qué grado diría usted que su titulación está directamente relacionada con la formación impartida?				
	Además de su titulación, ¿dispone de formación de carácter técnico complementaria (máster, postgrado, cursos de especialización, etc.)?				
	Ha realizado formación pedagógica adicional				
	En los últimos doce meses ha realizado formación complementaria				
EXPERIENCIA LABORAL Y CONDICIONES	Años de experiencia laboral docente y no docente				
	Experiencia laboral no docente relacionada				
	Años de experiencia docente				
	¿Se dedica solo a la formación?				
	Mi trabajo como formador se concentra en unos meses al año				
	Relación contractual				
	¿Su trabajo habitual está relacionado con la docencia?				
	¿Su trabajo habitual está relacionado con los contenidos que imparte?				
MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN	Soy formador porque necesito trabajar y no encuentro otra cosa				
	Soy formador porque formar es mi vocación				
	Soy formador porque he estudiado para ello				
	Soy formador porque complementa mis ingresos				
	Soy formador por obligación				
	En conjunto, estoy satisfecho con mi trabajo				

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

De forma global, las necesidades de carácter socio-pedagógico y de comunicación de los formadores y tutores parecen estar influidas por la modalidad de impartición y por elementos relacionados con la motivación y la satisfacción.

- El 42% de los docentes tiene necesidades de formación relacionadas con las habilidades de comunicación en el aula. Estas suponen una carencia formativa para el 52% de los docentes que han impartido una formación de nivel básico (frente al 37% de los otros niveles formativos).

El tipo de entidad para la que se imparte la formación es el criterio que marca las mayores diferencias entre los docentes de niveles superiores. De este modo, quienes han impartido la formación para empresas privadas (cuya principal actividad no es la formación) son los que manifiestan una mayor necesidad en este campo (casi el 60%).

- La comunicación enfocada a la teleformación es, según muchos de los expertos consultados, uno de los aspectos a mejorar en la labor de tutorización de los docentes. En esta línea, casi la mitad de éstos indica tener necesidades de formación en este campo.

En la determinación del perfil con mayores necesidades formativas relacionadas con las habilidades de comunicación en teleformación, es la modalidad de impartición el primer predictor. Es una necesidad que presenta el 65% de los tutores, frente al 44% de los formadores.

- En la capacidad para trabajar en equipo presenta carencias formativas solo el 38% del total de docentes. Al igual que en el caso anterior, el perfil de los docentes que más carencias tienen en habilidades relacionadas con la capacidad de trabajo en equipo son también los tutores: el 52% frente al 34% de los formadores. Dentro del grupo de formadores, aquellos que han impartido la formación para empresas privadas (empresas que imparten Formación de Oferta pero que no tienen como principal actividad la formación) manifiestan tener mayores carencias que el resto (54% frente al 30%).

De este modo, el perfil del docente con mayores carencias relacionadas con la capacidad de trabajo en equipo se corresponde con el de un tutor. El que menos necesidades presenta, con el de un formador que ha desempeñado su labor en una entidad dedicada a la formación (solo el 30% de este colectivo manifiesta tener carencias en este campo).

- La última área que se analiza en este grupo de necesidades de formación es la resolución de conflictos, que afecta al 38% del total de formadores y tutores.

La variable que determina el perfil de los docentes con mayores necesidades formativas en este campo está relacionada con la motivación hacia la profesión. De este modo, aquellos docentes que forman porque "es mi vocación" manifiestan tener menos necesidades de formación relacionadas con la resolución de conflictos (un 33% frente al 61% de aquellos que no forman por vocación).

## **EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SUS NECESIDADES FORMATIVAS DE CARÁCTER TECNOLÓGICO**

En el ámbito tecnológico se trabaja con cinco tipos de necesidades formativas: manejo de NT relacionadas con la familia profesional que se imparte, manejo de herramientas ofimáticas, manejo de internet y redes sociales aplicadas a la formación, manejo de plataformas de formación y manejo de dispositivos informáticos de apoyo a la formación presencial y online.

En este caso, la modalidad de impartición, el grado en el que la titulación del docente se relaciona con la materia impartida y/o tutorizada, la dedicación a la formación en exclusividad y, de nuevo, la motivación, son los elementos que parecen influir en mayor medida en las necesidades de carácter tecnológico. Al igual que en los anteriores apartados, se procede a incluir todas estas variables en un análisis de segmentación, con la finalidad de identificar las prioridades en dichas relaciones.

Tabla 22.

CORRELACIONES DE DISTINTAS VARIABLES PREDICTIVAS Y LOS INDICADORES RELATIVOS A LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN TECNOLÓGICAS DE FORMADORES Y TUTORES		NT RELACIONADAS CON LA FAMILIA PROFESIONAL	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	INTERNET Y REDES SOCIALES APLICADAS A LA FORMACIÓN	PLATAFORMAS DE FORMACIÓN	DISPOSITIVOS INFORMÁTICOS DE APOYO A LA FORMACIÓN PRESENCIAL Y TELEFORMACIÓN
Características de la formación impartida	Modalidad					
	Nivel					
Variables sociodemográficas	Sexo					
Formación	Nivel de estudios					
	¿En qué grado diría usted que su titulación está directamente relacionada con la formación impartida?					
	Además de su titulación, ¿dispone de formación de carácter técnico complementaria (máster, postgrado, cursos de especialización, etc.)?					
	Ha realizado formación pedagógica adicional					
	En los últimos doce meses ha realizado formación complementaria					
Experiencia laboral y condiciones	Años de experiencia laboral docente y no docente					
	Experiencia laboral no docente relacionada					
	Años de experiencia docente					
	¿Se dedica solo a la formación?					
	Mi trabajo como formador se concentra en unos meses al año					
	Relación contractual					
	¿Su trabajo habitual está relacionado con la docencia?					
	¿Su trabajo habitual está relacionado con los contenidos que imparte?					
Motivación y Satisfacción	Soy formador porque necesito trabajar y no encuentro otra cosa					
	Soy formador porque formar es mi vocación					
	Soy formador porque he estudiado para ello					
	Soy formador porque complementa mis ingresos					
	Soy formador por obligación					
	En conjunto, estoy satisfecho con mi trabajo					

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Casi el 60% de los docentes tiene carencias formativas relativas al manejo de nuevas tecnologías relacionadas con la familia profesional en la que imparten formación.

- Los formadores y tutores que se dedican a la formación de forma ocasional constituyen el perfil docente que presenta mayores necesidades ligadas a las NT relacionadas con la familia profesional impartida. El 58% del total de docentes tiene necesidad de formación relacionada con este campo; dicha proporción asciende al 62% en el caso de aquellos que imparten formación de forma ocasional y desciende al 43% en el caso de los docentes que se dedican a la formación de forma habitual.
- El 40% del total de docentes manifiesta tener carencias formativas en relación al manejo de herramientas ofimáticas. La variable que establece mayores diferencias en cuanto a estas necesidades es la modalidad de impartición: el 36% de los formadores indica que precisarían formación en este campo frente al 54% de los tutores.
- El manejo de Internet y redes sociales aplicadas a la formación es una carencia formativa para el 51% del total de los docentes. El perfil que muestra mayores necesidades de formación en este campo viene delimitado, en primer lugar, por la vocación hacia la formación: mientras el 63% de los docentes que no son formadores por vocación dice tener carencias formativas en esta área, esta proporción desciende al 49% en el grupo contrario.
- Dentro de los docentes que se dedican a la formación por vocación, la variable que establece las mayores diferencias es la dedicación a la formación de forma esporádica. De este modo, el 53% de los formadores que trabaja de forma ocasional tiene necesidades de formación relacionadas con el manejo de internet y redes sociales aplicadas a la formación (quince puntos más que en el caso de los que no trabajan en formación de forma ocasional).
- El manejo de plataformas de formación es una carencia formativa para la mitad de los docentes. El perfil docente que presenta mayores necesidades en este campo se corresponde con el de los tutores (así lo indica el 67% de los mismos). Por el contrario, quienes menos necesidades formativas tienen en este campo son los formadores que no se dedican a la formación de forma ocasional (solo el 27% de este colectivo manifiesta tener necesidades de formación relacionadas con el manejo de plataformas de formación).
- La mejora de las competencias en el manejo de dispositivos informáticos de apoyo a la formación es una necesidad formativa para el 52% de los docentes. Al igual que en el caso anterior, el perfil docente que mayores necesidades presenta en este campo se corresponde con el de los tutores (el 70% de los mismos así lo manifiesta).

Los docentes que menos necesidades formativas tienen en este campo son los formadores que no se dedican a la formación de forma ocasional (solo el 29% de este colectivo manifiesta tener necesidades de formación relacionadas con el manejo de plataformas de formación).

## EL PERFIL DE LOS DOCENTES CON MAYORES NECESIDADES FORMATIVAS RELACIONADAS CON EL CONOCIMIENTO DE LOS ENTORNOS REALES DE TRABAJO Y CON LA GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA FORMACIÓN

Para terminar con la descripción de los perfiles de los docentes que presentan mayores y menores necesidades de formación, es preciso atender a dos cuestiones más: las necesidades relacionadas con el conocimiento de los entornos reales de trabajo y las relacionadas con la gestión y administración de la formación.

Tabla 23.

CORRELACIONES DE DISTINTAS VARIABLES PREDICTIVAS Y LOS INDICADORES RELATIVOS A OTRAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE FORMADORES Y TUTORES		CONOCIMIENTO DE LOS ENTORNOS REALES DE TRABAJO	GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA FORMACIÓN
Características de la formación impartida	Modalidad		
	Nivel		
Características sociodemográficas	Sexo		
	Nivel de estudios		
Formación	¿En qué grado diría usted que su titulación está directamente relacionada con la formación impartida?		
	Además de su titulación, ¿dispone de formación de carácter técnico complementaria (máster, postgrado, cursos de especialización, etc.)?		
	Ha realizado formación pedagógica adicional		
	En los últimos doce meses ha realizado formación complementaria		
	Años de experiencia laboral docente y no docente		
Experiencia laboral y condiciones	Experiencia laboral no docente relacionada		
	Años de experiencia docente		
	¿Se dedica solo a la formación?		
	Mi trabajo como formador se concentra en unos meses al año		
	Relación contractual		
	¿Su trabajo habitual está relacionado con la docencia?		
	¿Su trabajo habitual está relacionado con los contenidos que imparte?		
Motivación y Satisfacción	Soy formador porque necesito trabajar y no encuentro otra cosa		
	Soy formador porque formar es mi vocación		
	Soy formador porque he estudiado para ello		
	Soy formador porque complementa mis ingresos		
	Soy formador por obligación		
	En conjunto, estoy satisfecho con mi trabajo		

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

En ambas áreas, la modalidad de impartición es la que establece las principales diferencias, de modo que los tutores presentan mayores carencias formativas que los formadores. En un segundo nivel, es el tipo de entidad para la que se imparte la formación la que establece diferencias en cuanto al grado de necesidad de formación:

- El 44% de los docentes manifiesta tener necesidades de formación relacionadas con el conocimiento de los entornos reales de trabajo; una proporción considerablemente elevada, teniendo en cuenta que el trabajo se desempeña en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

El perfil de los docentes con mayores carencias formativas relacionadas con el conocimiento de los entornos de trabajo, se corresponde con el de los tutores (60% frente al 40% de los formadores). Por el contrario, el perfil que presenta menos necesidades en este ámbito es el de los formadores que impartieron para un centro o consultora de formación.

- El 49% de los docentes manifiesta tener necesidades de formación relacionadas con la gestión y administración de la formación (tareas asumidas por formadores y tutores en muchos casos).

El perfil de los docentes que indican tener mayores carencias en este ámbito son los tutores (el 58% frente al 46% de los formadores). Dentro del grupo de formadores, y al igual que en el caso anterior, es la entidad para la que se trabajó la que establece las mayores diferencias. De este modo, el perfil docente con menores necesidades de formación con relación a la gestión y administración de la formación se corresponde con el de un formador que impartió formación para una consultora o centro de formación. De este colectivo, el 37% manifiesta tener necesidades de formación en este ámbito.

## **EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SUS NECESIDADES DE FORMACIÓN. CONCLUSIÓN**

Las necesidades de formación de los docentes en competencias pedagógicas (actualización técnica en la materia impartida, planificación y programación de la formación y nuevas metodologías de impartición) están directamente relacionadas con su experiencia docente.

Generalmente, las carencias en dichas competencias son menores cuando el formador/tutor tiene muchos años de experiencia docente, su actividad docente es prolongada en el tiempo (no es ocasional) o, simplemente, tiene más edad: el perfil de los docentes con mayores necesidades formativas en el ámbito pedagógico y metodológico se corresponde con el de los docentes más jóvenes, con menos experiencia laboral y que trabajan en la formación de forma ocasional.

Cuando se atiende a las competencias relacionadas con las nuevas metodologías de evaluación, se observa mayores carencias entre los tutores que entre los formadores.

Las necesidades de formación de los formadores y tutores en competencias de carácter socio-pedagógico y de comunicación están influidas, fundamental-

mente, por la modalidad de impartición y por elementos relacionados con la motivación y la satisfacción, si bien no son los únicos factores determinantes.

El desarrollo de las habilidades relacionadas con la comunicación es especialmente complejo cuando se trabaja a través de una plataforma de teleformación, requiriendo unas habilidades específicas y distintas de las de la formación presencial. Además, la teleformación no dispone aún de una experiencia tan prolongada como la formación presencial. Ambos elementos hacen que los tutores tengan mayores carencias que los formadores en estos ámbitos.

Otro de los elementos que establece diferencias en los perfiles de docentes, atendiendo a sus necesidades de formación en este ámbito socio-pedagógico y de comunicación, es la entidad para la cual se trabaja. Cuando esta entidad es una consultora o un centro de formación, las necesidades formativas de los docentes disminuyen; posiblemente por los requisitos que estas entidades exigen a su cartera de formadores y tutores, que incluyen una dilatada experiencia docente (en la que el trato con los participantes es fundamental), una amplia experiencia laboral docente y no docente, y la disposición de formación de carácter pedagógico.

Es destacable, por último, la importancia de la motivación del docente hacia la formación (motivación vocacional), que se pone de manifiesto apareciendo como primer predictor de la necesidad de formación en resolución de conflictos: a mayor vocación docente, menor necesidad formativa.

Son dos las variables que determinan principalmente las mayores o menores carencias formativas relacionadas con las tecnologías aplicadas a la formación. La primera de ellas es la modalidad de impartición: en general, los tutores manifiestan necesidades formativas mayores que los formadores en el ámbito de la tecnología aplicada a la formación. La segunda se refiere a la dedicación a la formación: los docentes, que trabajan de forma continuada en formación y aquellos que tienen la formación como su única profesión, presentan un mayor manejo de las herramientas tecnológicas de apoyo a la formación.

Sobre el conocimiento de los entornos reales de trabajo y la gestión y administración de la formación, son dos las variables que determinan en mayor medida la existencia de necesidades formativas: la modalidad de impartición y la entidad para la que se trabaja. Son los tutores los que presentan mayores carencias formativas en estos ámbitos. Por el contrario, los formadores, que trabajan para empresas especializadas en la impartición de Formación Profesional para el Empleo, son los que menos carencias tienen.

### **2.7.3. El perfil de formadores y tutores en función de su experiencia**

Para finalizar este capítulo, se analiza el perfil de formadores y tutores en función de su experiencia, a partir de dos variables-indicadores: años de experiencia docente y años de experiencia laboral (docente y no docente).

Al igual que en los apartados anteriores, a continuación se incluye una tabla resumen que muestra en sombreado las relaciones significativas existentes entre los distintos predictores incluidos y las dos variables que permiten un acercamiento al perfil de la experiencia de los formadores y tutores.

Tabla 24.

## CORRELACIONES DE DISTINTAS VARIABLES PREDICTIVAS Y LOS INDICADORES RELATIVOS A LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DE FORMADORES Y TUTORES

		AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE	AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL (DOCENTE Y NO DOCENTE)
Características de la formación impartida	Modalidad		
	Nivel		
Características sociodemográficas	Sexo		
Formación	Nivel de estudios		
	¿En qué grado diría usted que su titulación está directamente relacionada con la formación impartida?		
	Además de su titulación, ¿dispone de formación de carácter técnico complementaria (máster, postgrado, cursos de especialización, etc.)?		
	Ha realizado formación pedagógica adicional		
	En los últimos doce meses ha realizado formación complementaria		
Experiencia laboral y condiciones	Años de experiencia laboral docente y no docente		
	Experiencia laboral no docente relacionada		
	Años de experiencia docente		
	¿Se dedica solo a la formación?		
	Mi trabajo como formador se concentra en unos meses al año		
	Relación contractual		
	¿Su trabajo habitual está relacionado con la docencia?		
¿Su trabajo habitual está relacionado con los contenidos que imparte?			
Motivación y Satisfacción	Soy formador porque necesito trabajar y no encuentro otra cosa		
	Soy formador porque formar es mi vocación		
	Soy formador porque he estudiado para ello		
	Soy formador porque complementa mis ingresos		
	Soy formador por obligación		
	En conjunto, estoy satisfecho con mi trabajo		

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

### EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SU EXPERIENCIA DOCENTE

Casi la mitad de los formadores y tutores encuestados tienen más de 10 años de experiencia docente. Las principales diferencias vienen determinadas por el hecho de dedicarse a la formación de forma exclusiva. Así, los formadores y tutores, que en la actualidad solo se dedican a la formación, son los que tienen mayor experiencia docente (casi el 60% han manifestado disponer de más de 10 años de experiencia docente, frente al 40% en el caso de aquellos profesionales que no se dedican a la formación en exclusividad).

### EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SU EXPERIENCIA LABORAL DOCENTE Y NO DOCENTE

El 82% de los formadores y tutores dispone de más de 10 años de experiencia profesional. En cuanto al perfil de aquellos docentes con experiencia laboral (do-

cente y no docente), es la modalidad de impartición la variable que establece segmentos más distintos; de tal forma que mientras el 68% de los tutores dispone de una trayectoria laboral de más de 10 años, en el caso de los formadores, esta proporción asciende al 86%.

### EL PERFIL DE LOS DOCENTES SEGÚN SU EXPERIENCIA. CONCLUSIÓN

En líneas generales, los formadores y tutores tienen una importante experiencia docente y no docente. Los formadores que se dedican solo a la docencia son los que tienen una mayor experiencia docente, por encima de los que tienen otro trabajo y en ocasiones imparten formación o de aquellos que compaginan la docencia con trabajos esporádicos.

En cuanto a la experiencia laboral (docente y no docente), únicamente aparece la modalidad de impartición como predictor; de tal modo que los formadores tienen una mayor experiencia laboral que los tutores en general.

## RESUMEN

- En general, las exigencias que el sector impone a los docentes hacen que el perfil de los formadores y tutores sea muy parecido en lo que a su cualificación se refiere. Normalmente se trata de personas con una titulación universitaria (especialmente las mujeres) con formación pedagógica complementaria y técnica (especialmente, cuando ésta no se ha adquirido en los estudios reglados). Además, son los tutores los que actualizan su formación complementaria en mayor medida y, dentro de los formadores, lo hacen más los que conciben la formación como algo más que una forma de complementar sus ingresos.
- Las necesidades de formación de los formadores y tutores en competencias pedagógicas (actualización técnica en la materia impartida, planificación y programación de la formación y nuevas metodologías de impartición) están directamente relacionadas con su experiencia docente. Generalmente, las carencias en dichas competencias son menores cuando el docente tiene muchos años de experiencia docente, su actividad docente es prolongada en el tiempo (no es ocasional) o, simplemente, tiene más edad: el perfil de los docentes con mayores necesidades formativas en el ámbito pedagógico y metodológico se corresponde con el de los docentes más jóvenes, con menos experiencia laboral y que trabajan en la formación de forma ocasional. Cuando se atiende a las competencias relacionadas con las metodologías de evaluación, se observan mayores carencias entre los tutores que entre los formadores.
- Las necesidades de formación de los formadores y tutores en competencias de carácter socio-pedagógico y de comunicación están influidas, fundamentalmente, por la modalidad de impartición y por elementos relacionados con la motivación y la satisfacción, si bien no son los únicos factores determinantes.

El desarrollo de las habilidades relacionadas con la comunicación es especialmente complejo cuando se trabaja a través de una plataforma de teleformación, requiriendo unas habilidades específicas y distintas de las de la formación presencial. Además, la teleformación no dispone aún de una experiencia tan prolongada como la formación presencial. Ambos elementos hacen que los tutores tengan mayores carencias que los formadores en estos ámbitos.

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Otro de los elementos que establece diferencias en los perfiles de docentes, atendiendo a sus necesidades de formación en este ámbito socio-pedagógico y de comunicación, es la entidad para la cual se trabaja. Cuando esta entidad es una consultora o un centro de formación, las necesidades formativas de los docentes disminuyen; posiblemente por los requisitos que estas entidades exigen a su cartera de formadores y tutores, que incluyen una dilatada experiencia docente (en la que el trato con los participantes es fundamental), una amplia experiencia laboral docente y no docente, y la disposición de formación de carácter pedagógico.

Es destacable, por último, la importancia de la motivación del docente hacia la formación (motivación vocacional), que se pone de manifiesto apareciendo como primer predictor de la necesidad de formación en resolución de conflictos: a mayor vocación docente, menor necesidad formativa.

- Son dos las variables que determinan principalmente las mayores o menores carencias formativas relacionadas con las tecnologías aplicadas a la formación. La primera de ellas es la modalidad de impartición. En general, los tutores manifiestan necesidades formativas mayores que los formadores en el ámbito de la tecnología aplicada a la formación. La segunda se refiere a la dedicación a la formación: los docentes que trabajan de forma continuada en formación y aquellos que tienen la formación como su única profesión presentan un mayor manejo de las herramientas tecnológicas de apoyo a la formación.
- Sobre el conocimiento de los entornos reales de trabajo y la gestión y administración de la formación, son dos las variables que determinan en mayor medida la existencia de necesidades formativas: la modalidad de impartición y la entidad para la cual se trabaja. Así, son los tutores los que presentan mayores carencias formativas en los dos ámbitos. Por el contrario, los formadores que trabajan para empresas especializadas en la impartición de Formación Profesional para el Empleo son los que menos carencias tienen.
- En líneas generales, los formadores y tutores tienen una importante experiencia docente y no docente. Los formadores que se dedican solo a la docencia son los que tienen una mayor experiencia docente, por encima de los que tienen otro trabajo y en ocasiones imparten formación o de aquellos que compaginan la docencia con trabajos esporádicos. En cuanto a la experiencia laboral, únicamente aparece la modalidad de impartición como predictor; de tal modo que los formadores tienen una mayor experiencia laboral que los tutores.

## 2.8. LA CALIDAD DOCENTE

El docente es una figura clave para garantizar la calidad de la formación y, normalmente, forma parte de una cadena superior en la que debe encajar perfectamente. Para que la formación tenga la calidad que precisa, debe -en primer lugar- responder a las necesidades de los participantes (lo que en Formación de Oferta, en ocasiones, resulta complicado por la heterogeneidad de los grupos). De igual forma, debe estar planificada y programada de forma adecuada y disponer de los medios (didácticos y técnicos) e instalaciones (físicas o plataformas) requeridos para la impartición y la aplicación práctica.

Con una formación que cumpla estos requisitos, el formador o tutor, como vehículo de transmisión de conocimiento, se revela como un elemento esencial para garantizar la calidad del sistema, ocupando un papel relevante ya sea de forma directa (en la calidad global, en la adquisición de habilidades y competencias y en el desarrollo personal) o indirectamente (en la incorporación al mercado laboral y mejora del puesto de trabajo).

En consecuencia, el docente es una figura clave para garantizar la calidad de la formación, pero no hay que olvidar que forma parte de un sistema necesario para el desarrollo de la formación que, además, comienza antes de la acción formativa y se alarga en el tiempo más allá de la duración de ésta.

### **2.8.1. La evaluación de la calidad por parte de los participantes**

La evaluación es un elemento importante en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, dispone en su artículo 37 que “en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. En la evaluación de la calidad de las acciones formativas participarán los propios alumnos en función de los estándares establecidos por las Administraciones públicas competentes”.

Por tanto, son las Administraciones Públicas quienes establecen los estándares de calidad, pero son los participantes los encargados, a través de los instrumentos desarrollados al respecto, de evaluar la calidad de las acciones formativas.

Uno de los factores más importantes que intervienen en la calidad de dichas acciones formativas son los formadores y tutores, de los cuales se evalúa su forma de impartir o tutorizar en la medida en que facilita el aprendizaje, así como el nivel de conocimiento de la materia impartida.

El resultado de esta evaluación de la calidad de formadores y tutores es muy importante, ya que contribuye a la calidad global de las acciones formativas que imparten. Pero evaluar es reflexionar y analizar, y en el caso de la evaluación de los formadores, es realizar un control de calidad sobre aquellos aspectos que pueden servir para mejorar su capacidad docente. Entendida de este modo, la evaluación sirve no solo para conocer lo que hacen bien o mal, sino también y lo más importante, para decidir y actuar sobre aquellos aspectos susceptibles de mejora.

Bajo estas premisas, los docentes deberían conocer los resultados de la evaluación que de ellos hacen los participantes una vez finalizada la acción formativa, lo que no ocurre en todos los casos. A este respecto, existen diferencias importantes, en función de la modalidad de impartición: el 75% de los formadores sí conoce dichos resultados, mientras que en el colectivo de los tutores, esto ocurre solo en la mitad de los casos.

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Gráfico 55.

### DOCENTES QUE CONOCEN CÓMO LES EVALÚAN LOS PARTICIPANTES

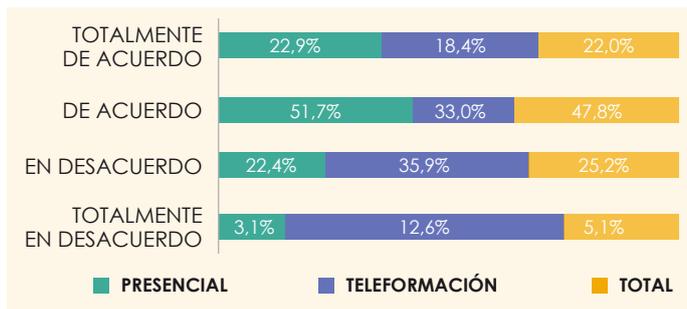


Tabla 25.

LOS DOCENTES SOLEMOS CONOCER CÓMO NOS EVALÚAN LOS PARTICIPANTES	
MEDIA (ESCALA 1-4) 1= DESACUERDO / 4=ACUERDO	
FORMADORES	2.94
TUTORES	2.57
TOTAL	2.87

Cuando los resultados de esta evaluación son conocidos, aproximadamente en el 70% de los casos, son aplicados en aras de la mejora de la impartición, bien a partir de la propia iniciativa docente, bien a partir de la entidad impartidora, contribuyendo, de este modo, al fin último de la evaluación, íntimamente ligado a la calidad.

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Gráfico 56.

### ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN "LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN QUE HACEN LOS ALUMNOS SE TIENEN EN CUENTA A LA HORA DE IMPARTIR CLASE"

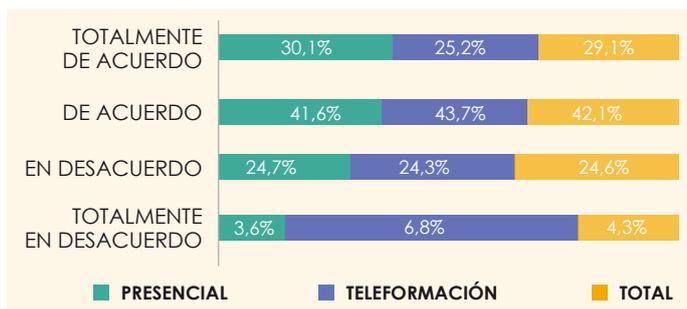


Tabla 26.

LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN QUE HACEN LOS ALUMNOS SE TIENEN EN CUENTA A LA HORA DE IMPARTIR CLASE	
MEDIA (ESCALA 1-4) 1= DESACUERDO / 4=ACUERDO	
FORMADORES	2.98
TUTORES	2.87
TOTAL	2.96

Tal y como se plantea la evaluación actualmente, no siempre cumple la función para la que fue diseñada: más de la mitad de los tutores y alrededor del 40% de los formadores está de acuerdo con la afirmación "la evaluación de los docentes se realiza principalmente para satisfacer requisitos administrativos".

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

Gráfico 57.

### ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN "LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES SE REALIZA PRINCIPALMENTE PARA SATISFACER REQUISITOS ADMINISTRATIVOS"

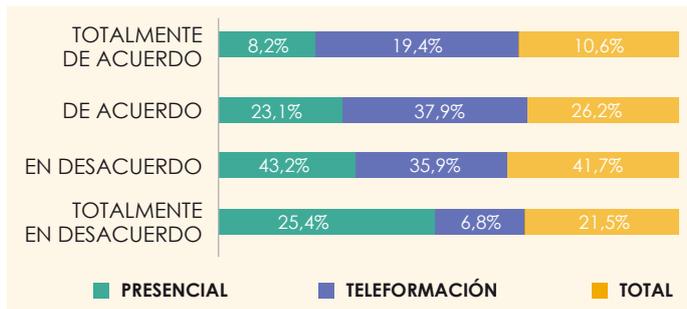


Tabla 27.

LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES SE REALIZA PRINCIPALMENTE PARA SATISFACER REQUISITOS ADMINISTRATIVOS	
MEDIA (ESCALA 1-4) 1= DESACUERDO / 4=ACUERDO	
FORMADORES	2.14
TUTORES	2.70
TOTAL	2.26

Además, el hecho de facilitar observaciones al profesorado acerca de las evaluaciones de los participantes (que podría incluirse como parte de una "mejora continua" de la formación) tampoco se cumple en todos los casos: hay una proporción relevante (si atendemos a su importancia) de formadores y tutores que no reciben esta información (aproximadamente el 30% de los formadores y el 35% de los tutores); no observándose diferencias significativas entre ambos colectivos.

Gráfico 58.

### ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN "SE PROPORCIONAN OBSERVACIONES AL PROFESORADO A PARTIR DE LAS EVALUACIONES DE LOS PARTICIPANTES"

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

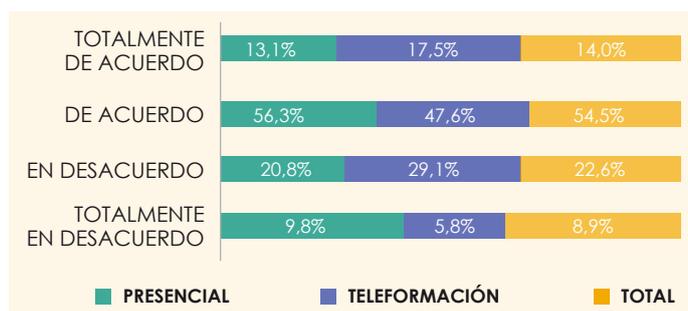


Tabla 28.

SE PROPORCIONAN OBSERVACIONES AL PROFESORADO A PARTIR DE LAS EVALUACIONES DE LOS PARTICIPANTES	
MEDIA (ESCALA 1-4) 1= DESACUERDO / 4=ACUERDO	
FORMADORES	2.73
TUTORES	2.77
TOTAL	2.74

En el cuestionario se incluyó una pregunta relativa al incentivo de la calidad. Tal y como se puede apreciar en el gráfico correspondiente, solo el 19% de los formadores manifiesta que los profesores más eficaces reciben algún tipo de reconocimiento, mientras que esto lo afirma el 46% de los tutores.

No obstante, este indicador ha de ser tomado con reservas, dado que cada vez es más habitual la práctica del establecimiento del salario y los incentivos en función del cumplimiento de los objetivos conseguidos (parte del salario variable en función de los participantes que finalicen la formación), especialmente en teleformación, por lo que en el caso de los tutores, este indicador puede estar desvirtuado, ciñéndose únicamente a cuestiones económicas.

Gráfico 59.

### ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN "LOS PROFESORES MÁS EFICACES RECIBEN ALGÚN RECONOCIMIENTO"

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.

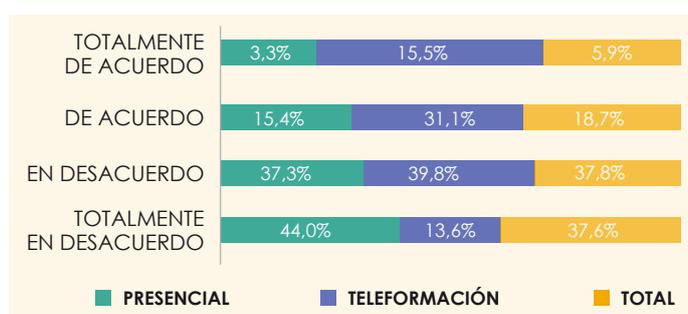


Tabla 29.

LOS PROFESORES MÁS EFICACES RECIBEN ALGÚN RECONOCIMIENTO	
MEDIA (ESCALA 1-4) 1= DESACUERDO / 4=ACUERDO	
FORMADORES	1.78
TUTORES	2.49
TOTAL	1.93

Uno de los instrumentos de los que se dispone para evaluar la calidad de los formadores y tutores es el cuestionario que los participantes cumplimentan una vez finalizada la acción formativa. Mediante este formulario se recoge el grado de satisfacción de los participantes, en una escala de 1-4, en relación con nueve grandes bloques de contenidos, entre los que se evalúa la satisfacción de los participantes en cuanto a los conocimientos y habilidades pedagógicas de los docentes.

La siguiente tabla recoge las valoraciones medias realizadas por los participantes que de las convocatorias de referencia. Tal y como se puede apreciar, todos los aspectos son altamente valorados.

Tabla 30.

<b>VALORACIONES GLOBALES EN LOS CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN (GRADO DE ACUERDO EN UNA ESCALA 1-4, DONDE 1= DESACUERDO Y 4= ACUERDO)</b>		
	<b>MEDIA<sup>15</sup></b>	<b>DESV. TÍP.</b>
<b>Conocen los temas impartidos en profundidad (formadores)</b>	<b>3,64</b>	<b>0,35</b>
<b>La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (formadores)</b>	<b>3,63</b>	<b>0,35</b>
El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso	3,58	0,38
Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, máquinas)	3,55	0,35
El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso	3,53	0,34
El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas y de horarios, entrega del material)	3,52	0,38
El horario ha favorecido la asistencia al curso	3,49	0,41
Los medios didácticos están actualizados	3,44	0,41
Grado de satisfacción general del curso	3,44	0,42
<b>La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (tutores)</b>	<b>3,43</b>	<b>0,45</b>
<b>Conocen los temas impartidos en profundidad (tutores)</b>	<b>3,43</b>	<b>0,45</b>
Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...)	3,43	0,46
La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados	3,40	0,42
Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso	3,40	0,47
Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas	3,37	0,43
Ha favorecido mi desarrollo personal	3,36	0,42
Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo	3,30	0,45
Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica	3,28	0,50
He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional	3,25	0,45
La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo	3,25	0,48
Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo	3,02	0,54
Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella	2,97	0,57

Fuente: Cuestionarios de Calidad de la Formación de Oferta en especialidades no vinculadas a Certificados de Profesionalidad. Convocatorias 2013 y 2014. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.  
 NOTA: Los datos que se incluyen en esta tabla se corresponden con el promedio de las puntuaciones medias que cada grupo participante en las Convocatorias Estatales de Formación de Oferta 2013-2014 ha otorgado en los Cuestionarios de Calidad cumplimentados al finalizar la formación. La información corresponde a un total de 24.743 grupos formativos (14.126 pertenecientes a la convocatoria 2013 y 10.617 a la convocatoria 2014).

<sup>15</sup> Media del promedio por grupo de las valoraciones aportadas por los participantes.

La valoración del profesorado que realizan los participantes coincide con la de los centros de formación y los agentes que han promovido acciones formativas en las convocatorias de referencia; en general, los docentes de la Formación Profesional para el Empleo son muy bien valorados por su desempeño.

Con la finalidad de estudiar esta información de forma más clara, se realiza el promedio por grandes bloques de contenidos. Tal y como se puede observar en el gráfico correspondiente, el grado de acuerdo con las afirmaciones del cuestionario es casi total, situándose las puntuaciones medias en valores cercanos a 4 (y nunca inferiores a 3).

Gráfico 60.

## GRADO DE SATISFACCIÓN POR BLOQUES DE CONTENIDOS (VALORES PROMEDIOS DE LOS CUESTIONARIOS DE LOS PARTICIPANTES)



Fuente: Cuestionarios de Calidad de la Formación de Oferta en especialidades no vinculadas a Certificados de Profesionalidad. Convocatorias 2013 y 2014. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Según esta información, los formadores son el aspecto mejor valorado, seguido de la organización de la acción formativa y de los medios técnicos e instalaciones. Los tutores ocupan la cuarta posición, observando diferencias en la valoración del docente en función de la modalidad de impartición (mientras la evaluación de los formadores ocupa el primer lugar con una media muy positiva, la valoración de los tutores se sitúa tres posiciones detrás, aunque también con una valoración positiva).

En el cuestionario aplicado a una muestra de 492 docentes (formadores y tutores) se les solicitó que valorasen su propio trabajo, así como los medios y equipamientos de los que dispusieron, a fin de poder comparar dichos resultados con los obtenidos en los cuestionarios de calidad de los participantes. Al realizar esta comparación, se observa una correlación importante entre sus valoraciones y las realizadas por los participantes.

De todos los aspectos valorados por los participantes y por los docentes hay que señalar que, salvo el profesorado que es mejor valorado por los propios participantes, el resto de los aspectos son valorados más altamente por los docentes.

Tabla 31.

COMPARATIVA DE LA VALORACIÓN DE LOS PARTICIPANTES Y LA AUTOVALORACIÓN DE LOS DOCENTES SOBRE DISTINTOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SATISFACCIÓN DE LA FORMACIÓN (Escala 1-4, donde 1 es la peor valoración y 4 la mejor)					
VALORACIÓN DE LOS PARTICIPANTES			AUTOVALORACIÓN DE FORMADORES Y TUTORES		
ÍTEMS A VALORAR	MEDIAS	ÍTEMS A VALORAR	PRESENCIAL (MEDIAS)	TELEFORMACIÓN (MEDIAS)	TOTAL (MEDIAS)
Evaluación de los medios didácticos	3,42	Adecuación y comprensión del material didáctico dispuesto/ Guías	3,60	3,56	3,60
Evaluación de guías y medios de apoyo (teleformación)	3,41	Actualización del material didáctico dispuesto/ Guías	3,59	3,52	3,57
Evaluación de los medios técnicos e instalaciones	3,54	Instalaciones y equipamiento/ Plataforma de teleformación	3,63	3,61	3,63
Evaluación de los contenidos	3,33	Temario del curso	3,68	3,53	3,65
Evaluación de la organización	3,55	Organización del curso/ Coordinación	3,74	3,58	3,71
		Carácter práctico de la formación	3,59	3,45	3,56
		Homogeneidad del grupo de participantes	3,41	3,50	3,42
Evaluación de la duración y el horario	3,37	Distribución de contenidos y tiempos	3,55	3,53	3,55
Me permite nuevas capacidades a aplicar a mi puesto de trabajo	3,30	Aplicación práctica de la formación al mercado de trabajo	3,58	3,53	3,57
Grado de satisfacción general del curso	3,43	Valoración general de la formación	3,69	3,60	3,67
Evaluación de los tutores	3,43	¿Cómo cree que fue usted valorado por los participantes?	3,50	3,43	3,49
Evaluación de los formadores	3,64				
Fuente: Cuestionarios de Calidad de la Formación de Oferta en especialidades no vinculadas a Certificados de Profesionalidad. Convocatorias 2013 y 2014. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.		Encuesta a formadores y tutores que han participado en acciones formativas no ligadas a CP, al amparo de las Convocatorias de 2013 y 2014, en Formación de Oferta.			

Por su parte, los docentes, y muy en especial los formadores, consideran que la calidad de la formación depende en gran medida de su trabajo. Así lo manifiesta el 89,5% de los formadores y el 68% de los tutores.

Gráfico 61.

### ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “DE NUESTRO TRABAJO DEPENDE PRÁCTICAMENTE LA CALIDAD FINAL DEL CURSO”

Fuente: Encuesta a formadores y tutores.



Tabla 32.

ACUERDO CON LA AFIRMACIÓN “DE NUESTRO TRABAJO DEPENDE PRÁCTICAMENTE LA CALIDAD FINAL DEL CURSO”	
MEDIA (ESCALA 1-4) 1= DESACUERDO / 4=ACUERDO	
FORMADORES	3,43
TUTORES	2,88
TOTAL	3,32

Con la finalidad de estimar la importancia que tiene el docente en la calidad global del curso, según las valoraciones de los participantes (en una escala de 1 a 3, donde 1 es la peor valoración), se procede a un análisis de segmenta-

ción, incluyendo como variable dependiente la satisfacción global del curso<sup>16</sup>, e independientes las demás<sup>17</sup>, pudiendo concluir que:

Dado que los formadores y tutores, en especial los primeros, son generalmente muy bien valorados, no se pueden establecer diferencias de calidad en el primer nivel de este análisis.

En la formación presencial, es la adecuación de contenidos la que establece las diferencias en primer lugar, de modo que cuando éstos se corresponden con las necesidades reales de los participantes, la valoración global de la calidad es mayor. A partir de este primer nivel, las diferencias se establecen en base al desarrollo que la formación facilita al participante.

Los formadores aparecen en el último lugar para salvar el criterio de calidad cuando los demás elementos no han funcionado correctamente; es decir, cuando la formación no se adecua en contenidos ni aporta al desarrollo personal del participante es cuando el grado de conocimientos del formador es bien valorado y se considera como elemento esencial de la calidad de la formación. Algo muy similar ocurre en el caso de la teleformación: la adecuación de contenidos y la capacidad de la formación para favorecer el desarrollo personal del participante son los mejores predictores de la satisfacción general de la formación y, por lo tanto, los mejores garantes de la calidad de esta formación.

La principal diferencia con la modalidad presencial se encuentra en el tercer nivel: mientras que el formador aparece en la modalidad presencial como garantía de calidad de la formación, en la teleformación, es la organización y la adecuación de los materiales y guías utilizados, los que garantizan la calidad cuando la formación no se adecua suficientemente a las necesidades de los participantes.

En consecuencia, en la modalidad presencial, las mejores puntuaciones con relación a la satisfacción general de la formación recibida se identifican en acciones formativas cuyos contenidos se adecúan a lo esperado por los participantes y que les permiten desarrollar habilidades nuevas para aplicar en el puesto de trabajo. Estos elementos caracterizan la formación más satisfactoria por encima de los materiales, los equipamientos, la coordinación y los docentes.

En la modalidad de teleformación, la adecuación de los contenidos y la influencia de la formación en el desarrollo personal son los dos factores que mejor garantizan la satisfacción global de la formación. Cuando estos elementos no obtienen suficiente puntuación, la formación es mejor valorada si la organización de la formación y la adecuación de las guías didácticas es satisfactoria.

---

<sup>16</sup> Dado que las puntuaciones no discriminan lo suficiente, se recodifica esta variable, de tal modo que las puntuaciones 3 y 4 del cuestionario de participantes se configuran en una única categoría (3).

<sup>17</sup> Para el análisis de la satisfacción en modalidad presencial, se incluyen como variables independientes o predictores: la organización, la adecuación de la combinación de teoría y práctica, la adecuación del horario, la capacidad de los formadores para impartir, el grado de conocimiento de los formadores, la adecuación de los medios didácticos, la adecuación de los medios técnicos y las posibilidades que ofrece la formación para incorporarse al mercado de trabajo, para adquirir nuevas habilidades, para el desarrollo personal, para cambiar de puesto.

Para el análisis de la satisfacción en modalidad de teleformación, se incluyen como variables independientes o predictores: la organización, la adecuación de la combinación de teoría y práctica, la adecuación del horario, la capacidad de los tutores para impartir, el grado de conocimiento de los tutores, la adecuación de los medios didácticos, la adecuación de las guías y las posibilidades que ofrece la formación para incorporarse al mercado de trabajo, para adquirir nuevas habilidades, para el desarrollo personal, para cambiar de puesto.

Por el contrario, las peores puntuaciones con relación a la satisfacción general de la formación recibida, en modalidad presencial, se identifican en acciones cuyos contenidos no se adecuan a las necesidades de los participantes, que no fomentan el desarrollo personal y en las que el nivel de conocimientos del personal docente no es adecuado.

En teleformación, las peores puntuaciones se obtienen en las acciones cuyos contenidos no responden a las necesidades de los participantes, que no colaboran al desarrollo personal del participante y cuya documentación no es satisfactoria.

## 2.8.2. Índice de la calidad docente

Los distintos tipos de agentes implicados en la Formación de Oferta (formadores y tutores, centros y consultoras de formación, centros públicos y agentes sociales) están de acuerdo en que se ha de definir la calidad docente en la Formación de Oferta alrededor de cinco grandes claves:

- La **experiencia didáctica**: debe ser un requisito generalizado para formadores y tutores.
- La **experiencia laboral**: los docentes de la FPE se diferencian de los de la formación reglada en su estrecha vinculación con el mercado laboral. La conexión con el mercado de trabajo es uno de los factores más importantes. Por el contrario, una excesiva “profesionalización” de los docentes de la FPE podría llevar a un aumento de la desconexión con el mercado de trabajo.
- La **vocación** es otro de los elementos señalados como característicos de un buen docente. De todas las motivaciones que un formador o un tutor puede tener para dedicarse a su trabajo, la vocación es la única que influye en la percepción de la calidad de los mismos por parte de los participantes; de tal modo que los docentes que están completamente de acuerdo con la afirmación “soy formador porque es mi vocación” son los mejor valorados por los participantes.
- La **actualización constante**, muy en relación con la relevancia del mercado laboral en constante cambio e innovación, contribuye igualmente a la mejora de la calidad de la formación.
- La **capacidad de comunicación y de motivar** a los participantes como parte de la competencia docente de cualquier formador, es la quinta clave para garantizar la formación.

A partir de estas cinco claves y de la valoración de los participantes, se ha generado un índice de calidad en el que como se verá con posterioridad, tanto los formadores como los tutores obtienen buenos resultados.

El siguiente gráfico muestra la estructura de este índice, que pretende ser una herramienta de aproximación a lo que podría ser la calidad docente en el sistema de Formación Profesional para el Empleo y, en especial, en la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados. Como se puede observar, la formación inicial o reglada no se ha incluido, por una doble razón: la primera porque como se veía con anterioridad, apenas existen diferencias puesto que la mayoría de los docentes dispone de un nivel alto de formación inicial; la segunda, porque la experiencia o la especialización han sido variables consideradas de mayor importancia prácticamente por la totalidad de los agentes preguntados.

## ESTRUCTURA DEL ÍNDICE DE CALIDAD



El índice de calidad se calcula a partir del sumatorio de los años de experiencia docente, los años de experiencia laboral relacionada, el grado de acuerdo con la afirmación "soy formador por vocación", la realización de actividades de reciclaje en el último año y la realización de formación pedagógica de algún tipo, con los rangos que se incluyen en la siguiente tabla.

Tabla 33.

ESTRUCTURA DEL ÍNDICE DE CALIDAD	
ÍTEMS A VALORAR	PUNTAJACIÓN
AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE	2 Y MENOS =0; MÁS DE 2=1
AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA	2 Y MENOS =0; MÁS DE 2=1
"SOY FORMADOR POR VOCACIÓN"	NO=0; SI=1
REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE RECICLAJE EN EL ÚLTIMO AÑO	NO=0; SI=1
REALIZACIÓN DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA DE ALGÚN TIPO	NO=0; SI=1

Los rangos establecidos para medir la experiencia laboral relacionada y la experiencia docente atienden a los mínimos establecidos por los expertos que han participado en este trabajo (cuantitativamente, la satisfacción de la formación no se ve incrementada significativamente cuando se suman más años a una y otra variable). El resto de ítems se valoran solo si se cumplen.

Este índice se encuentra en un rango de entre 1 y 9 (5 puntos a partir de las claves de calidad medidas mediante los indicadores descritos, más 4 puntos que resultan del promedio por grupo de la valoración obtenida en los cuestionarios de satisfacción de los participantes, tanto en conocimientos como en pedagogía, por cada formador o tutor). Con la finalidad de facilitar su interpretación, cada puntuación se ha re-escalado de 1 a 10.

### 2.8.3. Perfiles docentes con mayor y menor calidad

Utilizando el índice de calidad generado, que mide la calidad de 1 a 10, los formadores y tutores aprueban sobradamente (los formadores obtienen una puntuación de 8,66 y los tutores de 8,41).

En las siguientes tablas se muestra cómo varía este índice en función de distintas características y situaciones de los docentes. En algunos casos, se observan ligeras tendencias hacia mayores niveles de calidad, pero las variaciones son, como se puede comprobar, muy pequeñas.

- Por modalidad, las diferencias en el índice son muy pequeñas, si bien la media de los formadores es algo mayor que la de los tutores.

Tabla 34.

VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD SEGÚN MODALIDAD DE IMPARTICIÓN (BASE 10)			
MODALIDAD	MEDIA	N	DESV. TÍP.
PRESENCIAL	8,6618	386	1,19451
TELEFORMACIÓN	8,4150	103	1,21783
TOTAL	8,6098	489	1,20243

- También son pequeñas estas diferencias por niveles de impartición, aunque los docentes de niveles básicos tienen una media algo superior en este índice

Tabla 35.

VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD SEGÚN EL NIVEL DE FORMACIÓN IMPARTIDA			
MODALIDAD	MEDIA	N	DESV. TÍP.
PRESENCIAL	8,8066	52	1,10019
TELEFORMACIÓN	8,6392	334	1,20852
TOTAL	8,6618	386	1,19451

- Los hombres puntúan algo más en el índice que las mujeres y conforme avanza la edad, también lo hace el índice de calidad.

Tabla 36.

VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN SEXO DEL DOCENTE			
SEXO DOCENTE:	MEDIA	N	DESV. TÍP.
HOMBRE	8,7163	263	1,16178
MUJER	8,4859	226	1,23916
TOTAL	8,6098	489	1,20243

Tabla 37.

VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN EDAD DEL DOCENTE			
EDAD DEL FORMADOR/TUTOR	MEDIA	N	DESV. TÍP.
21-35 AÑOS	7,8499	77	1,57636
36-45 AÑOS	8,6957	206	1,17673
46-55 AÑOS	8,8072	153	0,96430
56-66 AÑOS	8,8790	46	0,85285

- Tal y como puede observarse en la tabla correspondiente, las diferencias en el índice de calidad en función del nivel de estudios del docente son muy pequeñas, no pudiéndose establecer una pauta de calidad en base a esta variable: aunque con muy pocos casos, incluso los docentes con el nivel más bajo de estudios son altamente valorados. Posiblemente la motivación del docente o su experiencia suplan los niveles de estudios más bajos.

Tabla 38.

VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS DEL DOCENTE			
FORMACIÓN DEL FORMADOR/ TUTOR	MEDIA	N	DESV. TÍP.
Graduado escolar/ ESO	9,0968	7	1,57030
Título de bachiller	8,4722	20	0,94444
Técnico FP (grado medio)	8,3735	26	1,45031
Técnico Superior	8,7226	57	1,24778
Estudios universitarios (primer ciclo)	8,6214	69	1,25400
Estudios universitarios (segundo ciclo)	8,6133	308	1,16058
Total	8,6098	489	1,20243

- Aunque con diferencias que no son muy acusadas, el hecho de dedicarse a la formación en exclusiva hace que el índice de calidad tenga una puntuación mayor.

En este caso, el índice de calidad disminuye conforme el trabajo como formador es esporádico o puntual y, en consecuencia, aumenta en aquellos formadores y tutores con una estabilidad a efectos contractuales.

Tabla 39.

VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN DEDICACIÓN DEL DOCENTE A LA FORMACIÓN			
¿SE DEDICA SOLO A LA FORMACIÓN?	MEDIA	N	DESV. TÍP.
Solo me dedico a la formación	8,9365	133	0,89369
Compagino la formación con otros trabajos esporádicos	8,6030	81	1,14487
Tengo otro trabajo y a veces doy formación	8,4538	275	1,31582
Total	8,6098	489	1,20243

- En general, la estabilidad laboral parece influir de forma importante en la calidad. Si se toma como indicador de la misma la relación contractual, se observa cómo el índice asciende conforme la contratación es de carácter laboral y más estable en el tiempo.

Tabla 40.

VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN RELACIÓN CONTRACTUAL			
RELACIÓN CONTRACTUAL	MEDIA	N	DESV. TÍP.
Contrato de carácter indefinido (cuenta ajena)	8,8037	42	0,99971
Contrato laboral de duración determinada superior a un año (cuenta ajena)	8,6905	21	1,30320
Contrato laboral de duración determinada inferior a un año (cuenta ajena)	8,5868	196	1,30216
Contrato mercantil (cuenta propia)	8,5866	230	1,14083

- Aun no presentando una tendencia estable, el índice de calidad parece que tiende a aumentar cuando el docente tiene en cuenta los resultados de la evaluación que de él realizan los participantes y cuando se le proporcionan observaciones acerca de los resultados obtenidos en dichas evaluaciones.

Tabla 41.

<b>VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN SE TENGAN O NO EN CUENTA LOS RESULTADOS DE EVALUACIONES ANTERIORES A LA HORA DE IMPARTIR</b>			
<b>LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN SE TIENEN EN CUENTA A LA HORA DE IMPARTIR CLASE</b>	<b>MEDIA</b>	<b>N</b>	<b>DESV. TÍP.</b>
1 - Totalmente en desacuerdo	8,4968	21	1,35966
2 - En desacuerdo	8,4845	120	1,28324
3 - De acuerdo	8,6717	206	1,13619
4 - Totalmente de acuerdo	8,6426	142	1,20550

Tabla 42.

<b>VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN EL DOCENTE RECIBA O NO INFORMACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES</b>			
<b>SE PROPORCIONAN OBSERVACIONES AL PROFESORADO A PARTIR DE LAS EVALUACIONES DE LOS PARTICIPANTES</b>	<b>MEDIA</b>	<b>N</b>	<b>DESV. TÍP.</b>
1 - Totalmente en desacuerdo	8,5083	44	1,00310
2 - En desacuerdo	8,6084	109	1,21164
3 - De acuerdo	8,5443	267	1,25716
4 - Totalmente de acuerdo	8,9301	69	1,04794

- De igual forma, aumenta cuando los docentes indican que existe un plan de desarrollo de la formación.

Tabla 43.

<b>VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN LA EXISTENCIA O NO DE UN PLAN DE DESARROLLO O MEJORA DEL PROFESORADO</b>			
<b>EXISTE UN PLAN DE DESARROLLO O FORMACIÓN PARA QUE EL PROFESORADO MEJORE SU ACTIVIDAD DOCENTE</b>	<b>MEDIA</b>	<b>N</b>	<b>DESV. TÍP.</b>
1 - Totalmente en desacuerdo	8,5631	80	1,15591
2 - En desacuerdo	8,6146	164	1,23216
3 - De acuerdo	8,5715	203	1,22805
4 - Totalmente de acuerdo	8,8651	42	1,04413

- Los elementos relacionados con la satisfacción de los docentes respecto de su profesión también repercuten positivamente en el índice, de tal modo que éste sube conforme el docente está más de acuerdo con afirmaciones tales como "Si pudiera decidir otra vez, seguiría eligiendo la profesión docente".

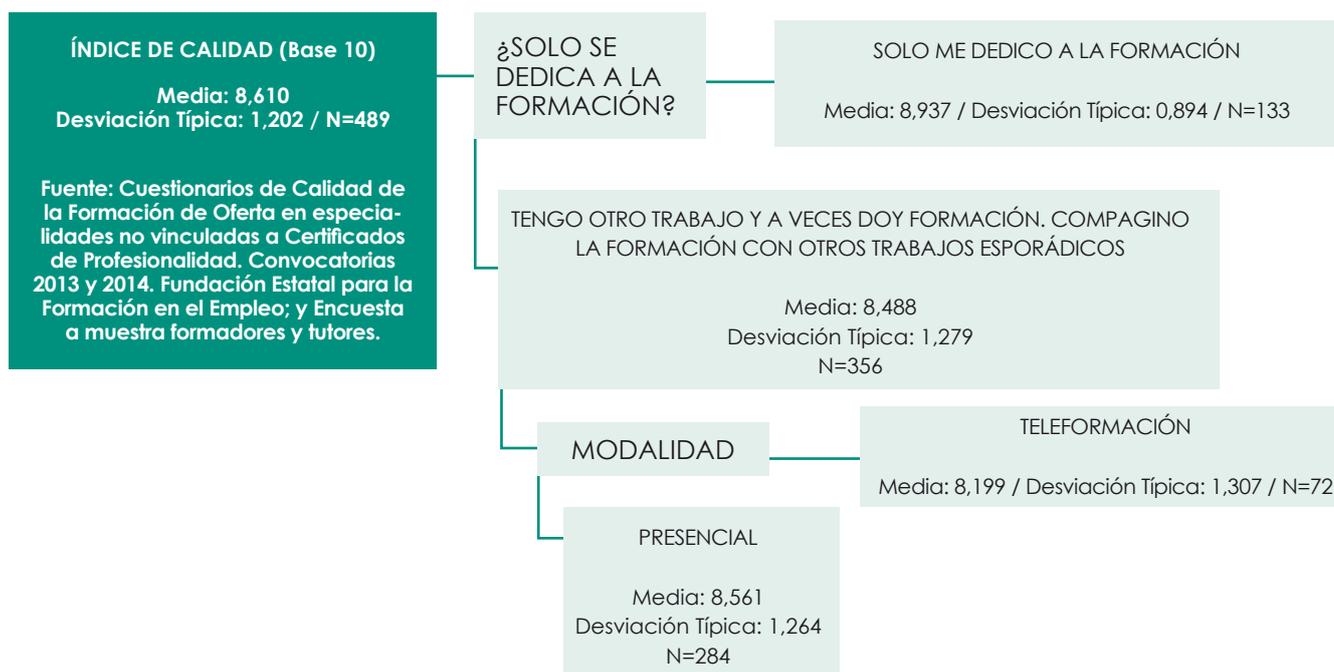
Tabla 44.

<b>VALORES DEL ÍNDICE DE CALIDAD (BASE 10), SEGÚN LA MOTIVACIÓN DEL DOCENTE HACIA LA PROFESIÓN</b>			
<b>SI PUDIERA DECIDIR OTRA VEZ, SEGUIRÍA ELIGIENDO LA PROFESIÓN DOCENTE</b>	<b>MEDIA</b>	<b>N</b>	<b>DESV. TÍP.</b>
1 - Totalmente en desacuerdo	7,5556	12	1,33843
2 - En desacuerdo	7,8550	19	1,55800
3 - De acuerdo	8,3635	95	1,26486
4 - Totalmente de acuerdo	8,7486	363	1,12095

En definitiva, dadas las pequeñas diferencias que se observan (tónica en los datos de esta evaluación) no resulta fácil determinar un perfil de formador y/o tutor de “mayor calidad”. A pesar de ello, se incluyen las variables anteriores en un análisis de segmentación, pudiendo aproximar que los formadores y tutores que se dedican a la formación de forma exclusiva son los que obtienen una mayor puntuación en el índice de calidad. Por el contrario, los que menor puntuación tienen (aun siendo elevada), son los tutores que no se dedican a la formación de formación habitual.

Gráfico 63.

## PERFIL DE FORMADORES Y TUTORES QUE PRESENTAN MAYORES PUNTUACIONES EN EL ÍNDICE DE CALIDAD



Tal y como se puede observar, el hecho de dedicarse a la formación de forma exclusiva parece ser el mejor predictor de la calidad docente, poniendo de manifiesto uno de los principales conflictos existentes en el sector; y es que si bien la experiencia y la capacidad que se adquiere con el ejercicio de la profesión docente redundan en la calidad de la misma, influye también en la desconexión del mercado laboral, perdiendo el contacto, la actualización y el conocimiento del mismo, cuestión especialmente valorada en la Formación Profesional para el Empleo.

Dentro de los docentes que no hacen de la formación su profesión habitual, los formadores puntúan mejor en el índice de calidad que los tutores.

La importancia de la dedicación en exclusiva como garantía de calidad, implica la necesidad de favorecer unas condiciones (laborales, económicas, etc.) que permitan que, al igual que en otros sistemas, la formación pueda ser un medio de vida; una profesión que debe ser visibilizada, reconocida y regulada.

## RESUMEN

Proporción de formadores y tutores que conocen los resultados de la evaluación de los participantes

### PROPORCIÓN DE FORMADORES Y TUTORES QUE CONOCEN LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

PRESENCIAL	74,6%
TELEFORMACIÓN	51,4%
TOTAL	69,8%

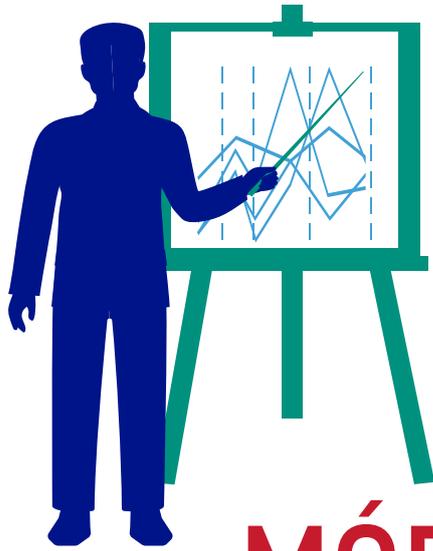
### COMPARATIVA PUNTUACIONES CALIDAD EN CUESTIONARIO DE PARTICIPANTES Y AUTOVALORACIÓN (VALORACIÓN EN ESCALA 1-4, DONDE 1 ES LA PEOR VALORACIÓN Y 4 LA MEJOR)

VALORACIÓN DE LOS PARTICIPANTES		AUTOVALORACIÓN DE FORMADORES Y TUTORES			
ITEMS A VALORAR	MEDIAS	ITEMS A VALORAR	PRESENCIAL (MEDIAS)	TELEFORMACIÓN (MEDIAS)	TOTAL (MEDIAS)
Evaluación de los medios didácticos	3,42	Adecuación y comprensión del material didáctico dispuesto/ Guías	3,60	3,56	3,60
Evaluación de guías y medios de apoyo (teleformación)	3,41	Actualización del material didáctico dispuesto/ Guías	3,59	3,52	3,57
Evaluación de los medios técnicos e instalaciones	3,54	Instalaciones y equipamiento/ Plataforma de teleformación	3,63	3,61	3,63
Evaluación de los contenidos	3,33	Temario del curso	3,68	3,53	3,65
Evaluación de la organización	3,55	Organización del curso/ Coordinación	3,74	3,58	3,71
		Carácter práctico de la formación	3,59	3,45	3,56
		Homogeneidad del grupo de participantes	3,41	3,50	3,42
Evaluación de la duración y el horario	3,37	Distribución de contenidos y tiempos	3,55	3,53	3,55
Me permite nuevas capacidades a aplicar a mi puesto de trabajo	3,30	Aplicación práctica de la formación al mercado de trabajo	3,58	3,53	3,57
Grado de satisfacción general del curso	3,43	Valoración general de la formación	3,69	3,60	3,67
Evaluación de los tutores	3,43	¿Cómo cree que fue usted valorado por los participantes?	3,50	3,43	3,49
Evaluación de los formadores	3,64				
Fuente: Cuestionarios de Calidad de la Formación de Oferta en especialidades no vinculadas a Certificados de Profesionalidad. Convocatorias 2013 y 2014. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.		Encuesta a formadores y tutores.			

- El docente es una figura clave para garantizar la calidad de la formación y, normalmente, forma parte de una cadena superior en la que debe encajar perfectamente. Para que la formación tenga la calidad que precisa, debe -en primer lugar- responder a las necesidades de los participantes (en la Formación de Oferta, en ocasiones resulta complicado por la heterogeneidad de los grupos). De igual forma, debe estar planificada y programada de forma correcta y disponer de los medios (didácticos y técnicos) e instalaciones (físicas o plataformas) requeridos para la impartición y la aplicación práctica.
- Con una formación que cumpla estos requisitos, el formador o tutor, como vehículo de transmisión de conocimiento, se revela como un elemento importantísimo para garantizar la calidad del sistema, ocupando un papel relevante. Por su parte, los docentes, y muy en especial los formadores, consideran que la calidad de la formación depende en gran medida de su trabajo.
- Son las Administraciones Públicas quienes establecen los estándares de calidad, pero son los participantes los encargados, a través de los instrumentos desarrollados al respecto, de evaluar la calidad de las acciones formativas. El instrumento principal del que se dispone para evaluar la calidad de los formadores y tutores es el cuestionario que los participantes cumplimentan una vez finalizada la acción formativa. Todos los aspectos contemplados en este cuestionario son altamente valorados por los participantes: los formadores son el aspecto mejor valorado, seguido de la organización de la acción formativa y de los medios técnicos e instalaciones. Los tutores ocupan la cuarta posición.
- La autovaloración de formadores y tutores mantiene una correlación importante con las valoraciones de los participantes, que es también apoyada por los centros de formación y los agentes que han promovido acciones formativas en las convocatorias de referencia: en general, los docentes de la Formación Profesional para el Empleo son muy bien valorados.
- El resultado de la evaluación de la calidad de formadores y tutores es muy importante, en la medida en que contribuye a la calidad global de las acciones formativas que se imparten. Entendida de este modo, la evaluación sirve no solo para conocer lo que hacen bien o lo que no, sino también y lo más importante, para decidir y actuar sobre los aspectos que mejoran la calidad del docente. Para ello, es preciso que el docente conozca sus resultados, pero existen diferencias importantes, fundamentalmente en función de la modalidad de impartición: el 75% de los formadores sí conoce dichos resultados, mientras que en el colectivo de los tutores, esto ocurre solo en la mitad de los casos.
- Cuando los resultados de esta evaluación son conocidos, aproximadamente en el 70% de los casos, son utilizados en aras de la mejora de la impartición, bien a partir de la propia iniciativa docente, bien a partir de la entidad impartidora, contribuyendo, de este modo, al fin último de la evaluación, íntimamente ligado a la calidad.

- Los distintos tipos de agentes implicados en la Formación de Oferta (formadores y tutores, centros y consultoras de formación, centros públicos y agentes sociales) están de acuerdo en que se ha de definir la calidad docente en la Formación de Oferta alrededor de cinco grandes claves: la experiencia didáctica, la experiencia laboral, la vocación, la actualización constante y la capacidad de comunicación y de motivar a los participantes.
- A partir de estas cinco claves y de la valoración de los participantes, se ha generado un índice que mide la calidad de formadores y tutores en una escala de 1 a 10. Unos y otros obtienen una alta puntuación (los formadores de 8,66 y los tutores de 8,41).
- A pesar de que las diferencias no son muy acusadas, sí se encuentran perfiles que parecen tener más calidad que otros:
  - Los formadores obtienen mejor resultado que los tutores.
  - Conforme avanza la edad, también lo hace el índice de calidad.
  - El hecho de dedicarse a la formación en exclusiva hace que el índice de calidad tenga una puntuación mayor.
  - El índice de calidad aumenta conforme lo hace la estabilidad laboral.
  - Aunque con poca frecuencia, cuando existe un plan de perfeccionamiento docente, el índice de calidad de formadores y tutores aumenta.
  - El índice de calidad presenta una tendencia creciente (aunque no estable) cuando el docente conoce los resultados de la evaluación.
- De todos estos elementos, el hecho de dedicarse a la formación como profesión es el que contribuye en mayor medida a la calidad, lo que implica unas condiciones (laborales, económicas, etc.) que permitan que, al igual que en otros sistemas, la formación pueda ser un medio de vida; una profesión que debe ser visibilizada, reconocida y regulada.
- En este punto, es preciso atender a un conflicto existente. Por una parte se observa que la dedicación a la docencia de forma exclusiva favorece la calidad docente y, sin embargo, en un sistema como el que nos ocupa, la profesionalización docente aleja a los formadores y tutores del mercado laboral, disminuyendo, en consecuencia, su relación con dicho mercado y su conocimiento (esencial en la Formación Profesional para el Empleo).





# MÓDULO



# CONCLUSIONES



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

### 3. CONCLUSIONES

La Formación de Oferta tiene unas características muy especiales que la diferencian de otros sistemas educativos, influyendo de forma determinante en el perfil docente de formadores y tutores.

La Formación de Oferta se enmarca en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo; un sistema con un papel relevante en la recuperación sostenida de la economía, en la medida en que contribuye a la capacitación del capital humano y garantiza su empleabilidad a través de la mejora de sus capacidades y competencias profesionales.

Según el artículo 8 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, la Formación de Oferta dirigida a trabajadores ocupados incluye "la oferta formativa de las administraciones competentes para trabajadores ocupados, constituida por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales, así como los programas de cualificación y reconocimiento profesional".

Esta evaluación se centra en la Formación de Oferta no ligada a certificados de profesionalidad dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, lo que implica una amplia diversidad de acciones formativas. Es una formación que tiene unas características muy especiales que la diferencian de otros sistemas educativos, influyendo de forma determinante en el perfil docente.

En primer lugar, esta formación apoya a los sectores productivos en la mejora de su competitividad y cumple con las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Por esta razón, es necesario que la formación que se propone sea significativa para el trabajador y que los beneficios de su transferencia al puesto de trabajo sean claramente identificados, por lo que el docente deberá conocer ambos ámbitos (formación y empleo). Se trata de una formación que persigue la mejora constante, ligada en muchas ocasiones a la innovación. La especificidad e innovación de algunas acciones formativas puede dificultar encontrar profesionales con experiencia en formación y suficientemente cualificados, tanto a nivel técnico como a nivel pedagógico.

Por otra parte, la mayor parte de los participantes son trabajadores ocupados (en muchos casos con problemas de tiempo para compatibilizar estudios y trabajo) por lo que, generalmente, buscan una formación más corta. Esta falta de tiempo es una de las principales causas del éxito de la formación on-line, que incide directamente sobre el perfil docente, debiendo éste adecuarse a una forma nueva de transmisión de conocimientos.

Otro de los principales hándicaps que influye en el perfil de los docentes y en sus condiciones laborales es la planificación de la Formación de Oferta, que no garantiza periodicidad ni regularidad (las convocatorias no siempre son regulares, las entidades solicitantes no tienen la garantía de disponer siempre de la misma formación, etc.). Este hecho dificulta la estabilidad laboral del docente, además de la inversión en medios y en reciclaje profesional por parte de los centros de formación.

Por último, es necesario mencionar que el sector de la formación se caracteriza por una elevada competitividad, donde los círculos de confianza son muy estrechos, lo que afecta tanto a centros como a formadores y tutores. Se percibe un cierto aislamiento profesional que dificulta que fluya la comunicación y la información y que afecta de forma especial a los docentes, un colectivo difícil de movilizar, con unos horarios complicados y un trabajo bastante solitario.



Los formadores y los tutores de la Formación de Oferta deben desarrollar una mayor capacidad para motivar a los participantes y para adaptarse a los constantes cambios, en relación a otros docentes.

La profesión de docente en el sistema de Formación Profesional para el Empleo está poco regulada y, además, es difícil de regular.

Desde el punto de vista socio-demográfico, no se observan diferencias de interés entre los formadores y tutores.

La mayor parte de formadores y tutores tiene titulaciones universitarias superiores, y su titulación está, normalmente, relacionada con la formación que imparten.

Los formadores y tutores suelen disponer de una formación complementaria, tanto de carácter técnico (90%) como pedagógico (94,3%).

Los docentes con titulaciones de Formación Profesional recurren menos a realizar una formación complementaria de orden técnico.

Los cursos de formación de formadores son el principal modo de completar pedagógicamente la formación reglada.

Todas estas características hacen que los formadores y los tutores de la Formación de Oferta deban desarrollar una mayor capacidad para motivar a los participantes y para adaptarse a los constantes cambios con respecto a otros docentes.

A diferencia de lo que ocurre en otros sistemas de formación, el perfil del docente de la Formación de Oferta es más dinámico y está menos regulado porque resulta difícil de normativizar, ya que las características de la formación que se imparte son cambiantes, tanto en lo relativo a los contenidos (innovación, cambios en los procesos productivos del mercado de trabajo) como en lo relativo a la legislación (cambios en las especialidades, en los requisitos docentes, etc.).

La edad media tanto de los formadores como de los tutores que participan en acciones formativas de Oferta no vinculadas a certificados de profesionalidad está en torno a los 43-45 años.

En general, no se observan diferencias sociodemográficas de interés en función de familias profesionales, más allá, quizás, de las observadas en los propios sectores productivos (como por ejemplo, sectores más feminizados o sectores en los que predomina población más joven, léase "Servicios Socioculturales y a la Comunidad" o "Instalaciones Deportivas", respectivamente).

La mayor parte de formadores y tutores dispone de una titulación universitaria (el 82% del total de tutores y el 76% de los formadores). Además, esta titulación suele estar en relación directa con la formación que imparten (así lo indica un 84% de los formadores y tutores encuestados).

Aunque las mujeres disponen de un nivel de estudios ligeramente superior, no se puede aseverar que existan diferencias significativas en cuanto a la formación de formadores y tutores en base a características sociodemográficas, como la edad o el sexo.

Además de la formación reglada, los formadores y tutores suelen disponer de una formación complementaria, tanto de carácter técnico (90%) como pedagógico (94,3%).

En cuanto a la formación técnica complementaria (formación de especialización no pedagógica) son las diversas titulaciones académicas (nivel de estudios) las que establecen la principal diferencia: los formadores y tutores con una formación académica ligada a la Formación Profesional son los que menos recurren a realizar formación técnica complementaria (91,7% frente a 77,2%).

Dentro de la formación complementaria de orden pedagógico, los cursos de formación de formadores son los más realizados (casi el 63% de los tutores y el 68% de los formadores).

Le siguen en importancia los cursos de metodología didáctica y el Curso de Adaptación Pedagógica o Máster en Formación del Profesorado, con un 50% y 46% de los tutores y un 48% y un 30% de los formadores. También es reseñable la proporción de tutores y formadores cuyos estudios reglados están directamente orientados a la docencia (el 30% de los formadores y el 44% de los tutores).

Conforme aumentan los años de experiencia docente, aumenta la proporción de docentes con formación pedagógica complementaria (uno de los requisitos habituales para acceder al empleo).

El Certificado de Profesionalidad de Docencia para la Formación en el Empleo puede ser un buen recurso, pero es aún elevada la proporción de formadores y tutores que ni lo conocen ni lo han realizado.

Más de la mitad de los formadores y tutores se reciclaron en el último año.

La práctica totalidad de los docentes manifiesta la necesidad de formarse continuamente. La falta de una oferta formativa adecuada es la principal causa para no hacerlo.

Los tutores se han formado especialmente en la actualización técnica y NT aplicadas a la formación y los formadores en actualización de conocimientos y especialización técnica.

La importancia que otorgan las entidades solicitantes a la formación complementaria de orden pedagógico (para dar cumplimiento a las exigencias sobre los perfiles profesionales de su cartera de docentes) incentiva la realización de este tipo de formación por parte de los formadores y tutores que se mantienen en el sistema. Así, el perfil de los formadores y tutores que han realizado en mayor medida formación pedagógica complementaria se corresponde con los que tienen más años de experiencia docente: realizan este tipo de formación aquellos docentes con una experiencia de entre 1 y 2 años en un 79% de los casos, frente al 96% que tienen una mayor experiencia. A partir de los dos años de experiencia docente, las diferencias en la realización de formación pedagógica complementaria son mínimas.

A pesar de que desde los centros de formación se indica que el Certificado de Profesionalidad de Docencia para la Formación en el Empleo es un mecanismo utilizado por los docentes (especialmente por los que no disponen de una titulación suficiente pero sí de experiencia profesional docente y no docente) se trata del complemento de orden pedagógico menos utilizado (tan solo el 28% de los tutores manifiesta haberlo realizado, porcentaje que desciende al 12% en el caso de los formadores).

En este sentido, es preciso destacar que un 40% del total de tutores y un 62% de los formadores manifiesta no conocer dicho Certificado de Profesionalidad; lo que puede deberse a la edad media de los formadores de Oferta y a que su entrada en vigor se produjo entre 2011 y 2013.

El 42% de los docentes encuestados indica que no ha participado en ninguna acción de formación dirigida al incremento de sus competencias técnicas, de actualización, pedagógicas o metodológicas en el último año. Esta actualización o reciclaje es considerablemente superior entre los tutores (53% de los formadores frente al 80% de los tutores).

En general, los docentes manifiestan la necesidad de formarse continuamente (así lo indica el 97% de los formadores y el 83% de los tutores encuestados).

La inexistencia de una oferta formativa adecuada es la principal causa que apuntan para no formarse, por encima de la incompatibilidad de horarios, el precio de la formación y muy por encima de la falta de motivación.

La actualización técnica y las NT aplicadas a la formación son las temáticas sobre las que los tutores se han formado en mayor medida en el último año. En el caso de los formadores, la formación más realizada se corresponde con la actualización de los conocimientos técnicos asociados a la formación que se imparte y cursos de especialización técnica.

La experiencia laboral (docente y no docente) es uno de los requisitos más valorados en los tutores y formadores del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Los formadores tienen mayor experiencia laboral que los tutores.

La experiencia docente es la principal forma de adquisición de competencias para formadores y tutores.

Casi la mitad de los formadores y tutores (45,5%) dispone de más de diez años de experiencia docente.

Los docentes que se dedican a la formación de forma exclusiva tienen una mayor experiencia docente.

La experiencia laboral no docente también es altamente valorada, por la conexión que supone con el mercado de trabajo: el 73% de los formadores y tutores dispone de experiencia profesional no docente relacionada con la formación impartida.

La formación reglada y la acreditación de experiencia docente (y, a veces, profesional no docente) son los principales requisitos para la acreditación docente.

En general, los docentes disponen de una importante experiencia profesional (el 82% de los docentes ha manifestado disponer de una experiencia laboral total -docente y no docente- de más de 10 años).

Las mayores diferencias en cuanto a la experiencia laboral de los docentes se observan en la modalidad de impartición: mientras el 68% de los tutores dispone de una trayectoria laboral de más de 10 años, esta proporción asciende al 86% en el caso de los formadores

La experiencia docente es altamente valorada, resultando para el 80% de los docentes la principal forma de adquisición de competencias en formación.

Casi la mitad de los formadores y tutores (45,5%) dispone de más de diez años de experiencia docente, siendo la media de años de experiencia docente en el caso de los formadores de 12 y, en el caso de los tutores, de casi 10 años.

Los formadores y tutores que solo se dedican a la formación son los que tienen mayor experiencia docente (casi el 60% ha manifestado disponer de más de 10 años de experiencia docente, frente al 40% en el caso de aquellos profesionales que no se dedican a la formación en exclusividad).

Aunque en menor medida, la experiencia laboral no docente también es altamente valorada por la conexión que supone con el mercado de trabajo (de especial utilidad en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo).

En general, la conexión de tutores y formadores con el mercado laboral es muy alta. El 73% de los docentes dispone de experiencia profesional no docente relacionada con la formación impartida, pudiendo esta experiencia estar actualizada o no.

Los requisitos que establecen los Certificados de Profesionalidad -en lo relativo a experiencia docente y no docente- son la base de la selección de formadores y tutores por parte de los centros de formación. A pesar de que estas exigencias no deberían afectar a la Formación de Oferta no ligada a Certificados de Profesionalidad, por cuestiones de eficiencia, son las que establecen los criterios para mantener la cartera de profesores.

Cuando un docente se dedica a formar como actividad principal (cumpliendo así las expectativas de horas de formación necesarias para la impartición de certificados de profesionalidad) no se dedica como profesional al mundo laboral no docente, perdiendo, en consecuencia, las competencias y conocimientos ligados a la innovación, actualización, etc. Dada la relevancia de estos últimos aspectos en una formación que se enmarca en el mercado de trabajo, es en este punto donde se observa uno de los mayores conflictos de los tutores y formadores en relación a su perfil.

La formación reglada (la titulación es la primera acreditación que se solicita a un formador o un tutor por parte de la entidad que le va a contratar) y la acreditación de experiencia docente y no docente, mediante el CV y los certificados correspondientes, son los principales requisitos para la acreditación docente.

Desde muchas entidades se reclama la inclusión de los resultados obtenidos en las evaluaciones de la formación impartida, como parte de la acreditación.

La acreditación de competencias es distinta en función de la formación a impartir (en especial si está vinculada a certificados de profesionalidad). Aun así, por cuestiones de eficacia, los requisitos que establecen los certificados de profesionalidad dejan fuera del sistema a buenos docentes.

Los Registros de Formadores son una de las principales demandas de formadores y entidades solicitantes.

A pesar de que la motivación del personal docente hacia la formación y el reciclaje es muy positiva, no se detectan necesidades de formación especialmente elevadas ni en el ámbito tecnológico, ni en el pedagógico, ni en el de la comunicación.

El manejo de nuevas tecnologías aplicadas a la formación es una de las principales necesidades de formación de formadores y tutores.

Los docentes que no se dedican a la formación de forma exclusiva son los que presentan más necesidades formativas en el ámbito tecnológico.

Desde muchas entidades se reclama la inclusión de los resultados obtenidos en las evaluaciones de la formación impartida, como parte de la acreditación docente.

La experiencia laboral no docente se valora muy positivamente para casi toda la formación impartida. Es formación para el empleo y, por lo tanto, debe conocerse el mercado laboral.

La acreditación de las competencias exigidas a formadores y tutores es distinta en función del tipo de formación a impartir (si está ligada o no a certificados de profesionalidad), por la propia normativa que se establece en las bases de las convocatorias y en los RD que regulan los certificados. A este respecto, resulta relevante señalar que, especialmente en materias técnicas, muchos buenos docentes quedan fuera del sistema, por la dificultad de cumplir con los requisitos establecidos en los certificados de profesionalidad.

Con relación a la acreditación de competencias, la articulación de los Registros de Formadores es una de las principales demandas de formadores y entidades solicitantes. En la actualidad, no se encuentran disponibles en todas las Comunidades Autónomas, cuando pueden ser una herramienta que favorezca el empleo y la formación de calidad.

Los formadores y tutores no conocen estos registros (tan solo el 11% de los docentes indica conocerlos) y tampoco los utilizan (de estos solo el 37,7% manifiesta estar inscrito).

A pesar de que la motivación del personal docente hacia la formación y el reciclaje es muy positiva, no se detectan necesidades de formación especialmente elevadas ni en el ámbito tecnológico, ni en el pedagógico ni en el de la comunicación. En las escala propuesta de 1 a 4, donde 1 es "ninguna necesidad" y 4 "muchísima necesidad", en general, las distintas necesidades de formación de los docentes se sitúan en un punto medio.

En el ámbito tecnológico, al igual que en el resto de ámbitos, los docentes no muestran unas necesidades de formación especialmente importantes. A pesar de que las diferencias no son muy grandes, las prioridades en cuanto a necesidades de formación de orden tecnológico no son las mismas para formadores y tutores y, en líneas generales, los tutores han manifestado tener un mayor grado de necesidad formativa que los formadores.

Las principales necesidades de formación de los docentes se centran en la mejora de las tecnologías relacionadas con la materia que se imparte y en el manejo de tecnologías aplicadas a la formación.

En esta línea, una de las principales debilidades reconocidas por los docentes (especialmente por los especializados en sectores industrializados o que precisan del uso de maquinaria) es que, en cuestión de innovación tecnológica, van siempre por detrás de la empresa.

Por otra parte, las nuevas tecnologías aplicadas a la formación son una de las asignaturas pendientes de muchos formadores y muchos centros impartidores, tanto en teleformación como en modalidad presencial.

En general, los tutores manifiestan necesidades formativas mayores que los formadores en el ámbito de las tecnologías aplicadas a la formación. Por el contrario, los docentes que trabajan de forma continuada en formación y los que tienen la formación como su única profesión realizan un mayor uso de las herramientas tecnológicas de apoyo a la formación.

En el ámbito pedagógico y de la comunicación, los tutores presentan mayores carencias formativas que los formadores.

En el ámbito pedagógico, las principales necesidades de los formadores se concentran en las nuevas metodologías de impartición.

Para los tutores también son relevantes, pero unidas a la planificación y programación de la formación, a las metodologías de evaluación y a las habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación.

La experiencia docente es un elemento clave en la adquisición de competencias pedagógicas.

Los formadores frente a los tutores y los docentes que trabajan en centros de formación o consultoras son los que menos necesidades formativas tienen en competencias relacionadas con la comunicación.

Las necesidades formativas en el ámbito pedagógico y de comunicación siguen unas pautas muy parecidas a los resultados obtenidos en el ámbito tecnológico: en general, los tutores manifiestan mayores necesidades formativas que los formadores, aunque las valoraciones indican que el grado de necesidad no puede considerarse alto en prácticamente ninguna de las propuestas<sup>18</sup>.

Las nuevas metodologías de impartición constituyen las principales necesidades formativas de los formadores en el ámbito pedagógico, siendo también relevantes para los tutores, aunque en el segundo caso están menos señaladas que la planificación y programación de la formación, las metodologías de evaluación y las habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación.

Las necesidades de formación de los formadores y tutores en competencias pedagógicas (actualización técnica en la materia impartida, planificación y programación de la formación y nuevas metodologías de impartición) están directamente relacionadas con su experiencia docente.

Generalmente, las carencias en dichas competencias son menores cuando el docente tiene muchos años de experiencia docente, su actividad docente es prolongada en el tiempo (no es ocasional), o simplemente, tiene más edad: el perfil de los docentes con mayores necesidades formativas en el ámbito pedagógico y metodológico se corresponde con el de los docentes más jóvenes, con menos experiencia laboral y que trabajan en la formación de forma ocasional.

Cuando se atiende a las competencias relacionadas con las nuevas metodologías de evaluación, se observan mayores carencias entre los tutores que entre los formadores.

Las necesidades de formación de los formadores y tutores en competencias relacionadas con la comunicación están influidas, fundamentalmente, por la modalidad de impartición y por elementos relacionados con la motivación y la satisfacción, si bien no son los únicos factores determinantes.

El desarrollo de las habilidades relacionadas con la comunicación es especialmente complejo cuando se trabaja a través de una plataforma de teleformación, requiriendo unas habilidades específicas y distintas de las de la formación presencial. Además, la teleformación no dispone aún de una experiencia tan prolongada como la formación presencial. Ambos elementos hacen que los tutores tengan mayores carencias que los formadores en estos ámbitos.

<sup>18</sup> Ámbito de la comunicación: capacidad de trabajo en equipo, resolución de conflictos en el aula, habilidades de comunicación enfocadas a la formación presencial, habilidades de comunicación enfocadas a la teleformación. Ámbito pedagógico: metodologías de evaluación, planificación y programación de la formación y nuevas metodologías de impartición.

Otro de los elementos que establece diferencias en los perfiles de docentes, atendiendo a sus necesidades de formación en este ámbito de la comunicación, es la entidad para la cual se trabaja. Cuando esta entidad es una consultora o un centro de formación, las necesidades formativas de los docentes disminuyen; posiblemente por los requisitos que estas entidades exigen a su cartera de formadores y tutores, que incluyen una dilatada experiencia docente (en la que el trato con los participantes es fundamental) una amplia experiencia laboral docente, y no docente y la disposición de formación de carácter pedagógico.

Es destacable, por último, la importancia de la motivación del docente hacia la formación (motivación vocacional), que se pone de manifiesto apareciendo como primer predictor de la necesidad de formación en resolución de conflictos: a mayor vocación docente, menor necesidad formativa.

Solo el 4% de los formadores y el 19% de los tutores conocen los planes de perfeccionamiento docente.

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, establece el papel de los Centros de Referencia Nacional como los encargados de la ejecución de los planes de perfeccionamiento del profesorado de dos o más Comunidades Autónomas, mientras que serán las propias Comunidades Autónomas las que gestionarán esta formación en su ámbito de actuación.

Solo el 4% de los formadores y el 19% de los tutores conocen los planes de perfeccionamiento docente.

Los Centros de Referencia Nacional, por su experiencia y conocimiento, se revelan como claves en la organización de la mejora continua del profesorado.

Los planes de perfeccionamiento docente podrían ser una buena herramienta para asegurar la calidad de formadores y tutores.

Dada la dispersión geográfica, la teleformación puede ser una opción que permita llevar esta formación a un mayor número de usuarios.

Los Centros de Referencia Nacional son quienes pueden tener más acceso al conocimiento especializado, a las nuevas tendencias y tecnologías, etc.; resultando un buen vehículo para promover y gestionar estos planes.

Sin embargo, se observan dificultades para su desarrollo, como la no disponibilidad de fondos, la falta de flexibilidad para gestionar la formación en empresas especializadas con los medios necesarios o la dificultad que supone organizar una formación para docentes de distintas zonas del país; dificultad que se agrava cuando no se contempla la teleformación como una posibilidad formativa.

La situación sociolaboral de los formadores y tutores es una de las cuestiones que más preocupan en el sistema de Formación Profesional para el Empleo.

La situación sociolaboral de los formadores y tutores es una de las cuestiones que más preocupan en el sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Algunos docentes excelentes han tenido que salir del sistema: los requisitos que se exigen, las condiciones de trabajo y la inestabilidad, son las principales causas. Los formadores y tutores prestan un servicio de carácter público, en un sistema muy diferente a otros, como podría ser el de la formación reglada.

El 42% de los docentes que ha participado en las convocatorias de referencia, está de acuerdo con que no se puede vivir de la formación, si no se dispone de otro apoyo.

Los centros impartidores tienen su propia cartera de formadores y tutores. Aunque no estén en plantilla, el hecho de trabajar con la entidad es la principal forma de acceso a nuevos empleos.

Una de las principales características del sector es la elevada rotación del personal docente.

Solo el 27% de los formadores y tutores se dedica en exclusiva a la formación.

El 57% de los formadores ha trabajado el pasado año en más de una empresa.

El contrato laboral de duración determinada (obra y servicio) y el contrato mercantil son las dos formas principales de contratación.

Son varias las características propias de este sistema y que condicionan, en muchos casos, la continuidad de los centros impartidores, afectando en consecuencia al personal de los mismos, a los formadores y a los tutores: falta de periodicidad en las convocatorias, diferentes condiciones de contratación, grandes cargas de trabajo concentradas en unos meses al año, falta de continuidad laboral que repercute tanto a nivel económico como en otros elementos relacionados, como por ejemplo el reciclaje constante, etc.

El 42% de los docentes (43% de formadores y 36% de los tutores), que han participado en las convocatorias de referencia, está de acuerdo con que no se puede vivir de la formación, si no se dispone de otro apoyo.

La principal forma de acceso de formadores y tutores a la Formación de Oferta es el hecho de haber trabajado con la entidad impartidora anteriormente.

Las exigencias de los Certificados de Profesionalidad, marcadas en los RD que los regulan, dificultan, en ocasiones, la permanencia de buenos docentes en el sistema por no poder cumplir con todos los requisitos establecidos. En el caso de las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad, de la formación que aquí se evalúa, ésta es más flexible y, por lo tanto, más fácil la permanencia de buenos docentes dentro del sistema

Una de las principales características del sector, en lo que a aspectos laborales se refiere, es la elevada rotación del personal docente (mayor en formadores que en tutores). El 57% de los formadores y tutores manifiesta que el año anterior trabajó en más de una empresa (los formadores trabajaron en una media de 2,31 empresas y los tutores en una media de 2,01).

Los formadores y tutores normalmente colaboran con varias entidades. El 56% de los docentes tiene otro trabajo habitual, y se dedica a la formación de forma esporádica. Esta proporción es considerablemente mayor entre los formadores que entre los tutores.

Tan solo el 27% del total de docentes se dedica de forma exclusiva a la formación. En este caso, es ligeramente superior el porcentaje de tutores que se encuentran en esta situación. El resto, al igual que los formadores, tiene otros trabajos que compaginan con la formación.

El contrato laboral de duración determinada (obra y servicio) y el contrato mercantil son las dos modalidades principales de contratación.

La contratación de formadores y tutores suele ceñirse al periodo en el cual se imparte la acción formativa (el 68% de los tutores y el 80% de los formadores ha impartido la formación mediante contrataciones por horas o a tiempo parcial, según la duración de la acción formativa).

En cuanto al grupo de cotización, no se observan diferencias de interés. La mayor parte de los docentes se incluyen en la categoría de ingenieros y licenciados, seguidos de ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados.

Las condiciones salariales son muy dispares. El precio/hora más común se encuentra entre los 16 y 20 euros; si bien no es desdeñable, la frecuencia del rango 8-10 euros/hora, especialmente entre los tutores.

La revisión del convenio colectivo de referencia y su cumplimiento es una de las principales demandas del sector. Al igual que lo es la consideración de los costes de personal ligados a la organización de la formación como costes directos.

La bajada del módulo de teleformación ha puesto a los tutores en condiciones más precarias. Hoy por hoy, el tutor es considerado un elemento imprescindible pero poco valorado en el escalafón de la formación

Las condiciones salariales son muy dispares, especialmente en función de la especialización del docente o de la dificultad de conseguir el perfil que se precisa. De este modo, para perfiles más complejos, juega la oferta y la demanda, lo que favorece las desigualdades.

Normalmente, las condiciones salariales se pactan entre la entidad impartidora y el formador o el tutor, observándose prácticas muy diversas en el sector.

Es en el precio/hora que los formadores y tutores cobran por su trabajo, donde se observa una de las mayores diferencias; precio que va desde los 8 euros hasta los 100. El precio/hora más común se encuentra entre los 16 y 20 euros; si bien no es desdeñable, la frecuencia del rango 8-10 euros/hora, especialmente entre los tutores.

El 40% de los formadores y tutores manifiesta que el salario recibido en relación con el trabajo desempeñado de la formación es bajo, mientras que el 58% lo considera adecuado.

El artículo 7 de la Ley 30/2015 se refiere a los módulos económicos que podrán ser objeto de financiación pública. Mediante este artículo, los costes indirectos que se pueden imputar en la formación profesional disminuyen con respecto a la legislación anterior, pasando a ser el 10% del total. De este modo, los costes directos (entre los que se encuentra el personal docente) suben en esa misma proporción.

Según muchos docentes y centros, esta medida debe ser revisada, puesto que en ocasiones puede poner en peligro el sistema, solicitando que se haga cumplir el Convenio de referencia<sup>19</sup> y que los salarios se ajusten, en los mínimos, a la legalidad.

En esta línea se reclama que la formación no es solo el formador. Todos los equipos de coordinación, de selección, pedagógicos, de control de plataformas on-line y de administración contribuyen a la calidad de la formación. Se trata de profesionales que acompañan a la labor docente, cuyas funciones comienzan antes del inicio de la formación y que se prolongan en el tiempo hasta la justificación final de las acciones formativas, siendo considerados en el momento actual, costes indirectos, lo cual supone que el mencionado porcentaje del 10% ni siquiera cubre los gastos considerados indirectos que dichos cursos generan. Por este motivo, se propone que dichos gastos sean considerados gastos directos de la acción formativa, ya que las acciones de programación, coordinación, selección, de control de medios y de control económico van unidas intrínsecamente a la acción formativa y, sin ellas, dicha acción no podría desarrollarse.

La bajada del módulo de teleformación genera desigualdades. Si bien es cierto que en la modalidad de teleformación no es preciso mantener aulas, hay que mantener unas plataformas y unos desarrollos suficientes para facilitar una formación de calidad. Además, hoy por hoy, el tutor es considerado un elemento imprescindible pero menos valorado en el escalafón de la formación. Es generalizada la percepción de que no se valora igual el trabajo de un tutor que el de un formador.

<sup>19</sup> La Resolución de 2 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de la ultratractividad del VII Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada, siendo este Convenio Colectivo de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Las cargas de trabajo son una de las principales preocupaciones del sector y afectan en mayor medida a los tutores que a los formadores.

El 44% de los formadores y el 60% de los tutores indican que el pasado año en algún momento impartieron dos o más acciones a la vez.

También es elevada la proporción de formadores y tutores que manifiestan que su actividad docente se concentra en unos pocos meses al año (elevada estacionalidad).

La vocación es la principal motivación de formadores y tutores para permanecer en la Formación Profesional para el Empleo. Además, está íntimamente ligada a la calidad.

El sector de la formación se caracteriza por una elevada competitividad y círculos de confianza muy estrechos.

Esta es una realidad que afecta de forma especial a los formadores y tutores, con un bajo nivel de corporati-

En general, y aunque en el sector hay muchas prácticas, los tutores tienen unas condiciones económicas más precarias, debido, por un lado a que el módulo económico de teleformación es menor que el de formación presencial, y por otro, por considerar erróneamente que su labor requiere de menos preparación y exigencias que la formación presencial. Por este motivo, se propone que se igualen los módulos económicos de formación presencial y de teleformación y que se valore la labor del tutor de formación on-line, que además de conocer la materia que imparte, de resolver las dudas de los participantes, tener habilidades de comunicación y motivación y realizar un seguimiento personalizado de los participantes, debe conocer la plataforma de teleformación y saber manejarla, para obtener el mayor beneficio de todas sus posibilidades.

El 44% de los formadores ha manifestado que durante el pasado año impartió dos o más acciones formativas a la vez (una media de 3,23 acciones).

En el caso de los tutores, este porcentaje alcanza algo más del 60%, aunque el número de acciones tutorizadas a la vez es menor (2,98).

La carga de trabajo (medida en número de acciones formativas impartidas a la vez) encuentra sus máximas diferencias en base al tipo de contrato y a la dedicación a la formación en exclusiva: los docentes con contrato mercantil o laboral indefinido y que se dedican a la formación como actividad principal son los que imparten distintas acciones formativas, a la vez, en mayor medida.

La elevada estacionalidad es otra de las preocupaciones del sector: es bastante alta la proporción de formadores y tutores que manifiesta que su actividad docente se concentra en una media de 6 meses al año (en el caso de los tutores, esto ocurre en el 60% de los casos y en el de los formadores, en el 73%).

La vocación es la principal motivación para los formadores y tutores que han participado en las convocatorias de referencia. A esta motivación que comparten formadores y tutores como la principal, le siguen en importancia el hecho de haber estudiado para ello o el hecho de que complementa sus ingresos.

Los docentes mejor valorados son aquellos que están completamente de acuerdo con la afirmación "soy formador porque es mi vocación".

El sector de la formación tiene una elevada competitividad y los círculos de confianza son muy estrechos, lo que afecta tanto a centros como a formadores y tutores.

Se percibe un cierto aislamiento profesional que dificulta que fluya la comunicación y la información y que afecta de forma especial a los formadores y tutores; un colectivo difícil de movilizar, con unos horarios complicados y un trabajo bastante solitario.

vismo y un cierto aislamiento profesional que dificulta el acceso a la información.

Tan solo el 16% de los tutores y el 8% de los formadores encuestados manifiestan conocer alguna asociación profesional de docentes.

La revisión y supervisión de contenidos, las tareas administrativas del aula y, en ocasiones, el apoyo a la planificación pedagógica son funciones que muchos docentes realizan.

La participación en estas tareas redundante en la calidad de la formación.

La asunción de otro tipo de funciones por parte del personal docente está íntimamente ligada a la relación contractual.

Se trata, en consecuencia, de un sector con un bajo nivel de corporativismo y, según señalan algunas fuentes, un sector configurado por trabajadores cuya profesión debe hacerse visible y estar regulada.

Tan solo el 16% de los tutores y el 8% de los formadores encuestados manifiestan conocer alguna asociación profesional de docentes. De los tutores que conocen alguna asociación, el 44% indica pertenecer a ella (lo que supone un 7% aproximado del total). En el caso de los formadores, el asociacionismo es menor: solo el 21% de los formadores que conoce estas asociaciones indica pertenecer a alguna de ellas (lo que supone el 1,5% del total).

Es generalizada la opinión de que es muy importante que el docente participe en el proceso formativo (es quien mejor puede orientar en la actualización y adaptación de contenidos, material didáctico a entregar, etc.), si bien, es necesario reconocer el papel del equipo de coordinación que existe en prácticamente todos los centros.

En relación con la participación de los docentes en el proceso formativo, se reclama la posibilidad de que, una vez se inicie la acción formativa y esté el grupo configurado, el profesor pueda tener la potestad de ajustar los contenidos y los objetivos a fin de mejorar la calidad.

Casi el 60% de los docentes (61,7% de formadores y 49,5% de los tutores) participa en el diseño de las pruebas de evaluación de la formación, siendo ésta su función más importante después de la impartición. La elaboración y elección del material didáctico es otra de las funciones en la que formadores y tutores participan de forma especial, y así lo manifiesta casi el 60% de los formadores y el 45% de los tutores.

El 55% de los docentes manifiesta participar en el diseño de la formación (definición de objetivos, contenidos, planificación, etc.), no existiendo diferencias importantes en función de la modalidad impartida.

Funciones de carácter administrativo o las relacionadas con la coordinación de la formación (como la participación en la gestión general del centro, la gestión de salidas y/o visitas o la captación y selección de participantes), son realizadas en mucha menor proporción por los docentes (más por los tutores que por los formadores).

Se observan diferencias significativas en función de la relación contractual del formador y tutor con la entidad beneficiaria, en cuanto a la participación en funciones distintas a la enseñanza (tanto para las funciones relacionadas directamente con la formación -contenidos, materiales, etc.-, como para aquellas relacionadas con aspectos gestores y de coordinación). El nivel de participación de los docentes en estas funciones distintas es más elevado en las contrataciones laborales de carácter indefinido.

El docente es una figura clave para garantizar la calidad de la formación, pero forma parte de una cadena de orden superior que debe funcionar correctamente.

La calidad de la formación aumenta cuando los formadores y tutores conocen los resultados de la evaluación que los participantes hacen de ellos.

El 25% de los formadores y la mitad de los tutores desconocen cómo han sido valorados en su trabajo.

De todos los aspectos valorados por los participantes en la Formación de Oferta, los formadores son el factor mejor valorado, seguido de la organización de la acción formativa y de los medios técnicos e instalaciones. Los tutores ocupan la cuarta posición.

Para que la formación tenga la calidad que precisa, debe -en primer lugar- responder a las necesidades de los participantes (en la Formación de Oferta, en ocasiones resulta complicado por la heterogeneidad de los grupos). De igual forma, debe estar planificada y programada de forma correcta y disponer de los medios (didácticos y técnicos) e instalaciones (físicas o plataformas) requeridos para la impartición y en la aplicación práctica.

Con una formación que cumpla estos requisitos, el formador o tutor, como vehículo de transmisión de conocimiento, se revela como un elemento muy importante para garantizar la calidad del sistema, ocupando un papel relevante. En este sentido, los docentes, y muy en especial los formadores, consideran que la calidad de la formación depende en gran medida de su trabajo. Así lo manifiesta el 89,5% de los formadores y el 68% de los tutores.

El resultado de la evaluación de la calidad de los docentes es importante en la medida en que contribuye a la calidad global de las acciones formativas que se imparten. Entendida la evaluación de este modo, es preciso que el docente conozca los resultados de la misma para que pueda establecer las medidas correctoras pertinentes. Esto no ocurre en todos los casos: el 75% de los formadores de las convocatorias de referencia sí conoce dichos resultados, mientras que en el colectivo de los tutores, esto ocurre solo en la mitad de los casos.

Cuando los resultados de esta evaluación son conocidos, aproximadamente en el 70% de los casos son utilizados en aras de la mejora de la impartición, bien a partir de la propia iniciativa docente, bien a partir de la entidad impartidora, contribuyendo, de este modo, al fin último de la evaluación, íntimamente ligado a la calidad.

Son las Administraciones Públicas quienes establecen los estándares de calidad, pero son los participantes los encargados de evaluar la calidad de las acciones formativas, a través de los instrumentos desarrollados al respecto.

El instrumento principal del que se dispone para evaluar la calidad de los docentes es el cuestionario que los participantes cumplimentan una vez finalizada la acción formativa.

Todos los aspectos contemplados en este cuestionario (formadores y tutores, organización, medios técnicos, horario y tiempo, metodología, etc.) son altamente valorados por los participantes: los formadores son lo mejor valorado, seguidos de la organización de la acción formativa y de los medios técnicos e instalaciones. Los tutores ocupan la cuarta posición.

La autovaloración de formadores y tutores mantiene una correlación importante con las valoraciones de los participantes, que es también apoyada por los centros de formación y los agentes que han promovido acciones formativas en las convocatorias de referencia: en general, los docentes de la Formación Profesional para el Empleo son buenos en su trabajo.

La formación debe responder a las necesidades reales de los participantes y los contenidos y materiales deben satisfacer sus expectativas. Estos son los dos elementos que en mayor medida determinan el grado de satisfacción de los participantes.

La labor docente, siendo lo más valorado, no sirve como factor de discriminación para determinar un mayor o menor grado de satisfacción, pero no por falta de importancia, sino porque en general, al ser siempre bien valorada no sirve para discriminar.

La experiencia didáctica, la experiencia laboral, la vocación, la actualización constante y la capacidad de comunicación y de motivar a los participantes son las cinco claves que construyen la calidad docente.

Los formadores y tutores obtienen buenas puntuaciones en el índice de calidad (8,66 y 8,41, respectivamente).

El hecho de dedicarse a la formación como profesión, es el que contribuye en mayor medida a la calidad, lo que implica unas condiciones (laborales, económicas, etc.) que permitan que, al igual que en otros sistemas, la formación pueda ser un medio de vida; una profesión que debe ser visibilizada, reconocida y regulada.

En la modalidad presencial, el mayor grado de satisfacción general con la formación recibida se identifica en acciones formativas cuyos contenidos se adecúan a lo esperado por los participantes y en aquellas que desarrollan habilidades nuevas para aplicar en el puesto de trabajo.

En la modalidad de teleformación, la adecuación de los contenidos y la influencia de la formación en el desarrollo personal son los dos factores que más garantizan la satisfacción global con la formación. Cuando estos elementos no obtienen suficiente puntuación, la formación es mejor valorada si la organización de la formación y la adecuación de las guías y materiales didácticos es satisfactoria.

La labor docente, siendo lo más valorado, no sirve como factor de discriminación para determinar un mayor o menor grado de satisfacción, pero no por falta de importancia sino porque al ser en general bien valorada no sirve para discriminar.

Se ha encontrado un consenso entre los distintos tipos de agentes implicados en la Formación de Oferta (formadores y tutores, centros y consultoras de formación, centros públicos y agentes sociales), en que se ha de definir la calidad docente en la Formación de Oferta alrededor de cinco grandes claves: la experiencia didáctica, la experiencia laboral, la vocación, la actualización constante y la capacidad de comunicación y de motivar a los participantes.

A partir de estas cinco claves y de la valoración de los participantes en los cuestionarios de satisfacción, se ha generado un índice que mide la calidad de formadores y tutores en una escala de 1 a 10. Unos y otros obtienen muy buenos resultados (los formadores alcanzan una puntuación de 8,66 y los tutores de 8,41).

A pesar de que las diferencias no son muy acusadas, sí se encuentran perfiles que parecen tener más calidad que otros:

- Los formadores obtienen mejor resultado que los tutores.
- Conforme avanza la edad, también lo hace el índice de calidad.
- El hecho de dedicarse a la formación en exclusiva hace que el índice de calidad tenga una puntuación mayor.
- El índice de calidad disminuye conforme el trabajo como formador se concentra en un tiempo determinado y, en consecuencia, aumenta en aquellos formadores y tutores con una estabilidad a efectos contractuales.
- Aunque con poca frecuencia, cuando existe un plan de perfeccionamiento docente, el índice de calidad de formadores y tutores aumenta.
- El índice de calidad aumenta cuando el docente conoce los resultados de la evaluación que de él realizan los participantes y cuando se le proporcionan observaciones acerca de los resultados obtenidos en dichas evaluaciones.

El hecho de dedicarse a la formación de forma exclusiva parece ser el mejor predictor de la calidad docente, poniendo de manifiesto uno de los principales conflictos existentes en el sector. Si bien la experiencia y la capacidad que se adquiere con el ejercicio de la profesión docente redundan en la calidad de la misma, influye también en la desconexión con el mercado laboral, perdiendo el contacto, la actualización y el conocimiento del mismo, cuestión especialmente valorada en la Formación Profesional para el Empleo.

La importancia de la dedicación en exclusiva como garantía de calidad, implica la necesidad de favorecer unas condiciones (laborales, económicas, etc.) que permitan que, al igual que en otros sistemas, la formación pueda ser un medio de vida; una profesión que debe ser visibilizada, reconocida y regulada.



# MÓDULO



## ANEXOS



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Tabla 45.

ANEXO I. MATRIZ DE EVALUACIÓN		TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN											
		CRITERIOS Y OBJETIVOS DE EVALUACIÓN					INDICADORES						
		ENCUESTA A FORMADORES Y Tutores		ENTREVISTA A GESTORES		CUESTIONARIOS DE CALIDAD ALUMNOS PARTICIPANTES		GRUPO DE DISCUSION		PANEL DELPHI		FUENTES DOCUMENTALES	
Características sociodemográficas de los formadores y tutores	Género	Género (mujer/hombre)											
	Edad	Edad (en años)											
Formación y cualificación de los formadores	Distribución geográfica	Distribución geográfica (provincia y CCAA)											
	Tamaño del municipio en el que se imparte la formación	Tamaño del municipio (rural-urbano)											
	Titulación y formación inicial didáctica. Formación complementaria y actualización técnico pedagógica. Relación con las especialidades impartidas	Titulación académica: Título de bachiller, Técnico FP (grado medio), Técnico Superior, Estudios universitarios (primer ciclo), Estudios universitarios (segundo ciclo), Otras Dispone de formación complementaria (en caso afirmativo recoger)											
		Grado de actualización de los conocimientos impartidos											
		La titulación académica está directamente relacionada con la formación impartida											
		Dispone de formación complementaria de orden pedagógico											
Vías de obtención de las competencias relacionadas con la formación de formadores		Evaluación acerca del grado de conocimiento del tutor sobre la especialidad impartida											
		Dificultad para encontrar docentes con la cualificación adecuada, por materias, especialidades, etc.											
		Principales vías de obtención de las competencias											
		Ha realizado algún curso de formación de formadores											
		Ha realizado el CAP											
		Los estudios universitarios están orientados a la docencia											
		Ha realizado algún curso de metodología didáctica											
		Ha realizado el Certificado de Profesionalidad de Docencia de la Formación Profesional para el Empleo											
		El formador obtiene las competencias relacionadas con formación de formadores a través de la experiencia docente											
		Principales necesidades en relación con la formación de formadores (existencia e identificación)											
	Valoración de la competencia docente												

## ANEXO I. MATRIZ DE EVALUACIÓN

CRITERIOS Y OBJETIVOS DE EVALUACIÓN		INDICADORES		TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN						
				ENCUESTA A FORMADORES Y Tutores	ENTREVISTA A GESTORES	CUESTIONARIOS DE CALIDAD ALUMNOS PARTICIPANTES	GRUPO DE DISCUSION	PANEL DELPHI	FUENTES DOCUMENTALES	
Formación y cualificación de los formadores	Competencias en nuevas tecnologías	<p>Dispone de formación en el manejo de herramientas ofimáticas/internet</p> <p>Dispone de formación o es capaz de manejar una plataforma de teleformación</p> <p>Principales carencias en las competencias relacionadas con las nuevas tecnologías</p> <p>Manejo de dispositivos informáticos de apoyo a la formación presencial/ teleformación (tablets, móviles, webinars, streaming, etc.)</p>								
	Competencias actitudinales y pedagógicas (motivaciones, orientaciones, sentimientos, valores, etc.) necesarias y dispuestas	<p>Valoración de la adaptabilidad y orientación al cambio</p> <p>Valoración de las habilidades de comunicación</p> <p>Valoración de la capacidad para trabajar en equipo</p> <p>Valoración de la capacidad de aprender</p> <p>Valoración de la innovación y creatividad</p> <p>Valoración de la iniciativa y optimismo en la labor docente</p>								
Experiencia profesional	Experiencia laboral como profesional y formador, así como dedicación por iniciativas, acciones vinculadas o no a certificados de profesionalidad y años	<p>Experiencia laboral (excluida la docencia): existencia y años</p> <p>Experiencia laboral relacionada con la acción formativa impartida (excluida la docencia): existencia y años</p> <p>Nivel de la formación impartida</p> <p>Especialidades impartidas en el último año (de la misma familia profesional o de cualquier otra)</p> <p>Familia profesional de la formación impartida</p> <p>Número de acciones formativas en las que ha participado anualmente</p> <p>Modalidad de la formación impartida</p>								
		<p>Impartición de certificados de profesionalidad (en caso afirmativo, impartición de certificados de profesionalidad en la misma familia profesional de la especialidad)</p> <p>Principales medios a través de los que acredita su experiencia profesional (CV, vida laboral, contratos, etc.)</p>								

## ANEXO I. MATRIZ DE EVALUACIÓN

CRITERIOS Y OBJETIVOS DE EVALUACIÓN		INDICADORES		TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN						
				ENCUESTA A FORMADORES Y Tutores	ENTREVISTA A GESTORES	CUESTIONARIOS DE CALIDAD ALUMNOS PARTICIPANTES	GRUPO DE DISCUSION	PANEL DELPHI	FUENTES DOCUMENTALES	
Experiencia profesional	Inscripción en registros de formadores	Conocimiento de la existencia de registros de formadores								
		El docente está inscrito en algún registro. Identificación								
Detección de necesidades de perfeccionamiento técnico de los formadores. Papel de los Centros de Referencia Nacional		Valoración de la utilidad de estar registrado								
		Necesidades de actualización de los conocimientos profesionales en especialidades o competencias que tienen incidencia en su labor docente								
		Necesidades de formación, tanto teórica como práctica, en áreas de nuevas tecnologías, nuevas tendencias de formación o que supongan cierta innovación y en áreas prioritarias de fomento del empleo								
		Necesidades de complementar la formación teórica y práctica necesaria en nuevas ocupaciones o especialidades								
		Necesidades relacionadas con la adquisición de experiencia en entornos reales de trabajo								
Situación sociolaboral y empleabilidad	Papel de los Centros de Referencia Nacional	Detección de necesidades de los docentes detectadas por los centros de referencia nacional								
		Grado de conocimiento de las especialidades no ligadas a los certificados de profesionalidad que se imparten en las convocatorias de formación de oferta								
		Necesidad de regulación del perfil formador y necesidad de actualización constante que dé respuestas a las necesidades reales del mercado de trabajo y, especialmente, de los trabajadores ocupados								
		Trabajo por cuenta propia/ajena								
		Grupo de cotización								
		Convenio de referencia								
		Tiempo completo/ dedicación por horas								
		Número de meses al año que trabaja como formador								
		Salario								
		Valoración del salario en relación al mercado								
	Valoración del salario en relación al trabajo desempeñado (satisfacción)									

## ANEXO I. MATRIZ DE EVALUACIÓN

CRITERIOS Y OBJETIVOS DE EVALUACIÓN		INDICADORES	TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN						
			ENCUESTA A FORMADORES Y Tutores	ENTREVISTA A GESTORES	CUESTIONARIOS DE CALIDAD ALUMNOS PARTICIPANTES	GRUPO DE DISCUSIÓN	PANEL DELPHI	FUENTES DOCUMENTALES	
Situación socio-laboral y empleabilidad	Carga de trabajo	Máximo número de cursos impartidos a la vez en el último año							
	Empresa/ entidades	Tipo de entidad para la que trabajó en la acción formativa de referencia (agente social, empresa privada, centro público, etc.) La entidad para la que trabajó en la especialidad de referencia, era un centro acreditado							
Funciones desempeñadas y medios dispuestos	Evaluación de la organización y de los contenidos	Número de empresas/entidades para las que ha trabajado como formador en el último año							
		Grado de participación del docente en el diseño de la acción formativa							
		Valoración acerca de la adecuación de los contenidos							
		Evaluación del docente de los contenidos programados (en caso de no haber participado en el diseño)							
		Diferencias en la satisfacción sobre los contenidos (si es que existen) cuando en la elaboración ha participado el docente							
	Evaluación de la impartición/ tutoría	Idoneidad de que el docente participe en el diseño o reformulación de la acción formativa que va a impartir							
		Evaluación por parte de los participantes sobre si la forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje							
		Valoración de los participantes acerca de la adecuación en la combinación de teoría y práctica							
		Valoración de los participantes acerca de las actividades realizadas en clase en aras de facilitar el aprendizaje							
		El docente evalúa y participa en el diseño de las pruebas de evaluación							
Evaluación de los materiales dispuestos	Valoración de los participantes acerca de las pruebas de evaluación y autoevaluación								
	El docente participa en la elaboración del material didáctico								
	El docente supervisa el material didáctico (en caso de no desarrollarlo)								
	Valoración sobre la adecuación y comprensión de la documentación y materiales entregados								

## ANEXO I. MATRIZ DE EVALUACIÓN

### CRITERIOS Y OBJETIVOS DE EVALUACIÓN

### INDICADORES

### TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

### FUENTES DOCUMENTALES

CRITERIOS Y OBJETIVOS DE EVALUACIÓN		INDICADORES		TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN						FUENTES DOCUMENTALES		
Situación socio-laboral y empleabilidad	Evaluación de los materiales dispuestos	Valoración sobre la actualización de los medios didácticos										
		Valoración sobre si las guías tutoriales y los materiales didácticos permiten seguir adecuadamente el curso										
Incidencia de la calidad del docente sobre la calidad de la acción formativa	Relación entre la calidad docente y la utilidad de la formación	Valoración sobre si se ha contado con medios de apoyo suficientes										
		Identificación de diferencias (si es que existen) en la calidad de los medios didácticos, en función de la participación del docente										
		En relación con la afirmación "Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo"										
		En relación con la afirmación "Me permite adquirir nuevas habilidades/capacidades para aplicar en mi puesto de trabajo"										
		En relación con la afirmación "Ha mejorado mis posibilidades de cambiar de puesto de trabajo"										
		En relación con la afirmación "Ha ampliado mis conocimientos"										
Calidad autopercibida del docente	Grado de contribución de la calidad del docente en la calidad global de la formación	En relación con la afirmación "Ha favorecido mi desarrollo personal"										
		Calidad autopercibida del docente										
		Grado de contribución de la calidad del docente en la calidad global de la formación										
		Perfiles en función de variables sociodemográficas, económicas, etc.										
Incidencias	Incidencias en el desarrollo formativo que han requerido medidas correctoras/preventivas: relativas o no al docente y papel del docente en la resolución de problemas											

## ANEXO II. FUENTES DOCUMENTALES

Diez claves sobre la formación continua del profesorado en Europa que te interesa conocer. AulaPlaneta. 2016.

Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014- 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de empleo Estatal.

Estudio Internacional de la Enseñanza y el Aprendizaje, 2013. (TALIS). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Cuestionario del Profesorado.

Evaluación conjunta de las convocatorias 2010 y 2011 de subvenciones públicas para la Ejecución de planes, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, y la convocatoria 2011 de Subvenciones al programa específico de Jóvenes en el marco de la iniciativa de Oferta. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Evaluación Conjunta de las Iniciativas de planes de Oferta y de acciones de formación en las empresas. Convocatorias 2007, 2008 y 2009. Ejercicio 2009. Fundación Estatal para la Formación en Empleo. 2011.

Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el Marco de la iniciativa de Demanda. Fundación Estatal para la Formación en Empleo. 2014.

Evaluación de la formación. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal.

Evaluación de la Iniciativa de Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación 2007 y 2009. Fundación Estatal para la Formación en Empleo. 2010.

Evaluación del profesorado universitario: enfoque metodológico y algunas aportaciones de la investigación. Tejedor-Tejedor, Francisco Javier. Programa DOCENTIA, 2009.

Formación pedagógica inicial y permanente del profesor universitario en España: Reflexiones y propuestas. María África de la Cruz Tomé. Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado, nº 38. 2000.

Foro de reflexión. El papel de los Centros de Referencia Nacional en la innovación de la Formación Profesional para el Empleo y en su adecuación a nivel sectorial. Fundación Tripartita para la Formación en el empleo. FETE Enseñanza Unión General de Trabajadores.

Guía de Autoevaluación para la Mejora de la Docencia Universitaria. Curso 2011-12. Instituto de Ciencias de la Educación. Universidad Politécnica de Madrid.

Guía de Autoevaluación para la Mejora de la Docencia Universitaria. Adaptación de la Guía de M<sup>a</sup> África de la Cruz Tomé. Universitat Jaume I.

Guía Laboral - Formación Profesional para el Empleo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Guía para la evaluación de impacto de la formación (2011). Oficina Internacional del Trabajo. CINTEFOR.

Guías de aprendizaje y evaluación de los certificados de profesionalidad para formadores. Ministerio de empleo y Seguridad Social. Servicio Público de empleo Estatal.

Información sobre el Plan de perfeccionamiento técnico. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicios Público de empleo Estatal.

Informe de ejecución del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia y eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo 2011. Resumen ejecutivo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal.

Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas. Año 2013 Principales resultados Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación. Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de España.

IV Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo – FPE –de 1 de febrero de 2006.

La formación docente y la figura del formador ocupacional. Ana Isabel Holgueras González. Enseñanza & Teaching. Revista interuniversitaria de didáctica. Nº 29, 1, 2011.

Las Competencias Profesionales del Formador. Una Visión desde la Formación Continua. Antonio Navío Gómez. Octaedro. 2005.

Libro blanco de la profesión docente y su entorno escolar. José Antonio Marina, Carmen Pellicer, Jesús Manso. 2015.

Marco Estratégico de Desarrollo Profesional Docente. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación de Profesorado. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Gobierno de España.

Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo 2012-2013. Sistema Nacional de Empleo.

Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Plan de actuación plurianual 2015-2018 de los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo General de Formación Profesional. 2015.

Plan de Perfeccionamiento técnico para formadores. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Servicio Público de Empleo Estatal.

Plan Formativo para el docente del siglo XXI. Aula Siena. 2016.

Resolución de 16 de julio de 2013, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

Resolución de 19 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2014, de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Última modificación: 20 de mayo de 2016.

Orden ESS 1726/2012, de 2 de Agosto, por la que se modifica la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de Formación de Oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en materia de Formación de Oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Proposición No de Ley sobre Docencia de FP para el Empleo. AFOREN. Organización Nacional de Formación para el Empleo.

Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua.

Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Registro de Formadores. Empleo y Formación Consejería de Economía, empresas y Empleo. Castilla-La Mancha.

Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.

Resolución de 29 de julio de 2015, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de julio de 2015, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2015, según lo establecido en el artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Solicitud de inscripción en el registro de formadores, tutores y coordinadores. Consejería de Administración Autonómica. Secretaría General. Junta de Castilla y León.

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1: Comparativa de las Iniciativas de Formación Profesional para el Empleo	8
Tabla 2: Comparativa entre la formación de oferta y de demanda	10
Tabla 3: Distribución de grupos formativos de los que se dispone información, por años	18
Tabla 4: Distribución de grupos formativos de los que se dispone información, por familias profesionales	18
Tabla 5: Distribución de formadores, grupos y horas por comunidades autónomas	26
Tabla 6: Distribución de formadores y grupos por año de convocatoria	26
Tabla 7: Distribución de formadores, grupos y horas según el nivel de la formación impartida	27
Tabla 8: Distribución de formadores, grupos y horas por familias profesionales	27
Tabla 9: Distribución de formadores y tutores por sexo y edad	28
Tabla 10: Valoración del certificado de profesionalidad de docencia para la formación profesional en el empleo	36
Tabla 11: Grado de acuerdo con la afirmación “los docentes del subsistema de FPE debemos tener experiencia laboral no docente en la materia que impartimos”	41
Tabla 12: Índice de experiencia laboral relacionada	43
Tabla 13: Años de experiencia laboral docente y no docente.	43
Tabla 14: Comparativa media de acciones impartidas en modalidad presencial y teleformación por formadores y tutores	60
Tabla 15: Máximo número de cursos impartidos a la vez, por modalidad de impartición	60
Tabla 16: Máximo número de empresas con las que trabajó en el último año.	62
Tabla 17: Variables seleccionadas en cada uno de los ámbitos (variables dependientes sobre las que se generan los perfiles de los formadores y tutores)	78
Tabla 18: Variables independientes (predictores) que pueden tener relación con las dependientes seleccionadas dentro de cada ámbito.	79
Tabla 19: Correlaciones de distintas variables sociodemográficas, formativas, del empleo, de la motivación y satisfacción y de las características de la formación impartida, con indicadores relativos a la formación de los docentes	80

Tabla 20: Correlaciones de distintas variables sociodemográficas, formativas, del empleo, de la motivación y satisfacción y de las características de la formación impartida, con indicadores relativos a las necesidades de formación de orden pedagógico de formadores y tutores	83
Tabla 21: Correlaciones de distintas variables predictivas y los indicadores relativos a las necesidades de formación relacionadas con la comunicación de formadores y tutores	86
Tabla 22: Correlaciones de distintas variables predictivas y los indicadores relativos a las necesidades de formación tecnológicas de formadores y tutores	88
Tabla 23: Correlaciones de distintas variables predictivas y los indicadores relativos a otras necesidades de formación de formadores y tutores	90
Tabla 24: Correlaciones de distintas variables predictivas y los indicadores relativos a la experiencia profesional de formadores y tutores	93
Tabla 25: Los docentes solemos conocer cómo nos evalúan los participantes	97
Tabla 26: Los resultados de la evaluación que hacen los alumnos se tienen en cuenta a la hora de impartir clase	97
Tabla 27: La evaluación de los docentes se realiza principalmente para satisfacer requisitos administrativos	97
Tabla 28: Se proporcionan observaciones al profesorado a partir de las evaluaciones de los participantes	98
Tabla 29: Los profesores más eficaces reciben algún reconocimiento	98
Tabla 30: Valoraciones globales en los cuestionarios de evaluación de la formación	99
Tabla 31: Comparativa de la valoración de los participantes y la autovaloración de los docentes sobre distintos aspectos relacionados con la satisfacción de la formación	101
Tabla 32: Acuerdo con la afirmación "de nuestro trabajo depende prácticamente la calidad final del curso"	101
Tabla 33: Estructura del índice de calidad	104
Tabla 34: Valores del índice de calidad según modalidad de impartición (base 10)	105
Tabla 35: Valores del índice de calidad según el nivel de formación impartida	105
Tabla 36: Valores del índice de calidad (base 10), según sexo del docente	105
Tabla 37: Valores del índice de calidad (base 10), según edad del docente	105

Tabla 38: Valores del índice de calidad (base 10), según nivel de estudios del docente	106
Tabla 39: Valores del índice de calidad (base 10), según dedicación del docente a la formación	106
Tabla 40: Valores del índice de calidad (base 10), según relación contractual	106
Tabla 41: Valores del índice de calidad (base 10), según se tengan o no en cuenta los resultados de evaluaciones anteriores a la hora de impartir	107
Tabla 42: Valores del índice de calidad (base 10), según el docente reciba o no información sobre la evaluación de los participantes	107
Tabla 43: Valores del índice de calidad (base 10), según la existencia o no de un plan de desarrollo o mejora del profesorado	107
Tabla 44: Valores del índice de calidad (base 10), según la motivación del docente hacia la profesión	107
Tabla 45: Anexo I. Matriz de evaluación	129

Gráfico 1: Esquema normativo sobre la necesidad de evaluar la calidad de la formación profesional para el empleo	11
Gráfico 2: Bloques de contenido que estructuran los objetivos específicos	14
Gráfico 3: Bases del proceso evaluador	16
Gráfico 4: Fases del proceso evaluador	16
Gráfico 5: Datos integrados en la base única	17
Gráfico 6: Información integrada de las bases de datos	20
Gráfico 7: Estructura de los contenidos analizados en la evaluación	21
Gráfico 8: Distribución de las acciones formativas según el sexo del docente	28
Gráfico 9: Media de edad de formadores y tutores, por familia profesional	29
Gráfico 10: Especiales características de los formadores y tutores en formación de oferta por modalidad	31
Gráfico 11: Temas estudiados sobre la adquisición y acreditación de las competencias por parte de formadores y tutores	31
Gráfico 12: Distribución de formadores y tutores según su mayor nivel de estudios terminados	32
Gráfico 13: Distribución de docentes según su mayor nivel de estudios terminados y sexo	32
Gráfico 14: Distribución de docentes según su mayor nivel de estudios terminados y edad	33
Gráfico 15: Relación entre la formación realizada y la acción impartida	33
Gráfico 16: Disposición de formación complementaria	34
Gráfico 17: ¿En qué grado la formación complementaria está directamente relacionada con la formación impartida?	34
Gráfico 18: Disposición de formación pedagógica adicional	35
Gráfico 19: Distribución de formadores y tutores que conocen el certificado de profesionalidad de docencia para la formación profesional en el empleo	35
Gráfico 20: Distribución de formadores y tutores según se hayan formado o no en los últimos doce meses	37
Gráfico 21: Participación en cursos, talleres o seminarios en los últimos doce meses	37
Gráfico 22: Grado de acuerdo con la afirmación ¿en qué medida diría que la experiencia docente es la principal forma de adquisición de competencias para un formador?	41
Gráfico 23: Distribución porcentual de formadores y tutores según sus años de experiencia docente y no docente	42

Gráfico 24: Dispone de experiencia laboral no docente relacionada con la formación impartida (tutores)	42
Gráfico 25: Dispone de experiencia laboral no docente relacionada con la formación impartida (formadores)	42
Gráfico 26: Valoración de los registros de inscripción de formadores. Comparativas por modalidad de impartición	46
Gráfico 27: Grado de acuerdo con la afirmación “No necesito formarme más”	48
Gráfico 28: Distribución de formadores y tutores según motivaciones para no formarse	48
Gráfico 29: Grado de acuerdo con la afirmación “Existe un plan de desarrollo o formación para que el profesorado mejore su actividad docente”	49
Gráfico 30: Necesidades formativas relacionadas con aspectos tecnológicos de formadores y tutores	50
Gráfico 31: Necesidades formativas relacionadas con aspectos pedagógicos de formadores y tutores	52
Gráfico 32: Otras necesidades formativas de formadores y tutores	53
Gráfico 33: Docentes que conocen los planes de perfeccionamiento docente de los centros de referencia nacional	54
Gráfico 34: Formadores y tutores que participan en planes de perfeccionamiento docente de los centros de referencia nacional	54
Gráfico 35: Grado de acuerdo con la afirmación “no es posible vivir de la formación, si no tienes un apoyo”	57
Gráfico 36: Formas de acceso a la formación de oferta por parte de formadores y tutores	58
Gráfico 37: Dedicación a la actividad formativa por parte de formadores y tutores	59
Gráfico 38: Proporción de docentes que trabajan, en función de si su empleo está relacionado o no con los contenidos que imparten o con la docencia	59
Gráfico 39: Acuerdo con la afirmación “mi actividad docente se concentra en unos meses al año”	61
Gráfico 40: Distribución de formadores y tutores según número de meses que trabajan al año	61
Gráfico 41: Grado de acuerdo con la afirmación “a veces tengo muchas ofertas de trabajo que no puedo asumir”	62
Gráfico 42: Razones por las que se permanece en la docencia en formación de oferta	63
Gráfico 43: Distribución de formadores y tutores según duración de la jornada	64

Gráfico 44: Distribución de formadores y tutores según tipo de contratación	64
Gráfico 45: Distribución de formadores y tutores según grupo de cotización	65
Gráfico 46: Distribución de formadores y tutores según precio/hora cobrado por la formación	66
Gráfico 47: Valoración del salario percibido en base al trabajo desempeñado	67
Gráfico 48: Valoración del salario percibido en base a precios de mercado	68
Gráfico 49: Distribución de los tutores según conozcan o no asociaciones profesionales de docentes	69
Gráfico 50: Distribución de los tutores según pertenencia a alguna asociación profesional (sobre los que conocen)	69
Gráfico 51: Distribución de los formadores según conozcan o no asociaciones profesionales de docentes	69
Gráfico 52: Distribución de los formadores según pertenencia a alguna asociación profesional (sobre los que conocen)	69
Gráfico 53: Funciones desempeñadas por los docentes (excluida la docencia)	74
Gráfico 54: Funciones desempeñadas por formadores y tutores, según su relación contractual con la entidad beneficiaria	75
Gráfico 55: Docentes que conocen cómo les evalúan los participantes	97
Gráfico 56: Acuerdo con la afirmación "los resultados de la evaluación que hacen los alumnos se tienen en cuenta a la hora de impartir clase"	97
Gráfico 57: Acuerdo con la afirmación "la evaluación de los docentes se realiza principalmente para satisfacer requisitos administrativos"	97
Gráfico 58: Acuerdo con la afirmación "se proporcionan observaciones al profesorado a partir de las evaluaciones de los participantes"	98
Gráfico 59: Acuerdo con la afirmación "los profesores más eficaces reciben algún reconocimiento"	98
Gráfico 60: Grado de satisfacción por bloques de contenidos (valores promedios de los cuestionarios de los participantes)	100
Gráfico 61: Acuerdo con la afirmación "de nuestro trabajo depende prácticamente la calidad final del curso"	101
Gráfico 62: Estructura del índice de calidad	104
Gráfico 63: Perfil de formadores y tutores que presentan mayores puntuaciones en el índice de calidad	108



**Fundación Estatal**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO