

## EL PERFIL PROFESIONAL DE LOS FORMADORES DE FORMACIÓN CONTINUA EN ESPAÑA

*[The professional profile of trainers working in continuous training in  
Spain]*

by/por

[Article record](#)

[About authors](#)

[HTML format](#)

**Mamaqi, Xhevrie** ([mamaqi@unizar.es](mailto:mamaqi@unizar.es))

**Miguel, Jesús A.** ([jamiguel@unizar.es](mailto:jamiguel@unizar.es))

[Ficha del artículo](#)

[Sobre los autores](#)

[Formato HTML](#)

### Abstract

The aim of this study is to analyze and describe the professional profile of trainers working in continuous training in Spain. For this purpose we have developed a structured questionnaire was applied in person to a sample of 606 instructors nationwide. The questionnaire has provided information on aspects such as the socio-occupational status of instructors, their degree of professionalism, and the importance of professional skills. The information gathered has been analyzed by multivariate methods to determine the dominant professional profiles. The quantitative analysis includes the Categorical of Principal Components Analysis (CATPCA) to analyze the skills and capabilities of the trainer and cluster analysis in two stages to get the profiles. Four dominant profiles have been deduced by the cluster analysis. The occupational variables, professional experience profiles and competences/skills produce the major discrepancies between the four profiles.

### Keywords

Professional profile, trainer, continuous training, on the job training, basic skills, competences, components categorical, cluster analysis

### Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar y describir los perfiles profesionales del formador de formación continua en España. Con este propósito se ha elaborado un cuestionario estructurado que se ha aplicado de forma presencial a una muestra de 606 formadores a nivel nacional. El cuestionario ha proporcionado información sobre aspectos como el estatus socio-laboral del formador, el grado de profesionalización y la importancia de las competencias profesionales de los formadores. La información recabada ha sido analizada mediante métodos multivariantes para determinar los perfiles profesionales dominantes. El análisis cuantitativo incluye el Análisis de Componentes Principales Categóricos (CATPCA) para analizar las competencias y capacidades del formador y el análisis Cluster en Dos Fases para obtener los perfiles. De los resultados obtenidos se han deducido cuatro perfiles profesionales dominantes siendo las variables ocupacionales, experiencia profesional y de las capacidades las que mayor discrepancia provocan entre los cuatro perfiles hallados.

### Descriptores

Perfil profesional, formadores, formación continua, competencias profesionales, componentes categóricos, análisis cluster

### Introducción

En la última década la formación continua<sup>[1]</sup> en España ha experimentado un enor-

me desarrollo gracias a la aparición de políticas públicas específicas, que han ayudado en su financiación y que han impulsado su ex-

tensión en el conjunto del tejido empresarial (Pineda, 2007).

En este tiempo, el modelo de formación continua ha tenido que enlazar con el principio de educación permanente como un eslabón importante de la cadena. En este contexto, el principal reto que se enfrenta la formación continua es encaminarse en la línea de desarrollo de competencias profesionales de los formandos y de su transferencia en el puesto de trabajo (Jiménez, 1996). Para garantizar el desarrollo de la formación continua bajo los principios de educación permanente es preciso considerar algunos principios básicos. Entre ellos reforzar el papel del formador atendiendo a la mejora de su estatus socio-profesional y de las nuevas competencias que deben asumir (Agudo, 1999, Tejada, 2010). Como uno de los actores principales de la formación continua, la figura profesional del formador está llena de exigencias profesionales y personales que probablemente necesitan mayor esfuerzo e imaginación para atender a las demandas diferenciadas de cada persona adulta y grupos de acción en los que éstos se sitúan. Así que el análisis del perfil profesional del formador se presenta un tanto complicado, puesto que en él confluyen una serie de características diversas que surgen y se fomentan en diferentes contextos y/o dimensiones, bajo criterios de la procedencia social, educativa y profesional, así como desde el punto de vista del contexto donde se van a producir las acciones formativas, además de otros factores que tienen que ver con las funciones y roles que tenga que desempeñar en cada situación (Bonifacio, 1999).

El objetivo principal de este trabajo es analizar a través de métodos cuantitativos los perfiles profesionales de los formadores en formación continua y describir sus características de acuerdo con el grado de profesionalización-ocupación y la importancia de las competencias que permiten el formador cumplir con sus funciones y asumir responsabilidades.

El artículo se organiza de la siguiente manera. A continuación, se presenta la revisión de las fuentes secundarias que han permitido establecer un marco conceptual con el fin de delimitar el campo de actuación del formador e identificar las principales tendencias en la evaluación de las competencias profesionales. En el tercer apartado se describen brevemente los métodos empíricos utilizados. El siguiente, el cuarto apartado, resume el análisis y la descripción de las diferencias entre perfiles dominantes. Por último en el quinto apartado exponemos la discusión del estudio empírico y algunas reflexiones finales.

### Marco conceptual

Desde principios de los años 90 hasta la actualidad, la literatura relacionada con la formación profesional continua ha aportado datos interesantes sobre la figura y tipología del formador de formación continua. En la década de los 90 se perfilaron las figuras profesionales del formador según el tiempo dedicado a la formación continua y cargo ocupado. A nivel nacional, los primeros estudios (Cámaras de Comercio, 2000; Epise, 2000; INEM, 1996), en su mayoría investigaciones cualitativas, han propiciado una amplia y valiosa información sobre las figuras profesionales del formador según el grado de profesionalización y ocupación que presentaban. Esta misma tendencia siguen los estudios a nivel europeo, principalmente en países como Gran Bretaña, Francia, Dinamarca y Alemania (Dupont y Reis, 1991; Evans *et al.*, 1990; Proença, 1991).

En la última década se ha observado un mayor énfasis para describir o definir el perfil profesional de los formadores mediante roles, funciones, tareas y competencias del mismo (Álvarez-Rojo *et al.*, 2009; Aznar, 2005; Ferrández *et al.*, 2000; FTFE, 2006b; Mamaqi *et al.*, 2010; Navío, 2005; SPEE, 2009; Tejada, 2005).

Por lo tanto, en los últimos 20 años encontramos en la literatura pertinente un llamativo número de tipologías y figuras profesio-

nales (Anexo 1) atendiendo principalmente a dos líneas: la primera pretende establecer un perfil de formadores de formación según las relaciones laborales y/o funciones a desempeñar y la segunda, se centra en estudiar el perfil basándose en el concepto de competencias y capacidades, como una necesidad inminente en la elaboración de diseños curriculares y planes e itinerarios de formación para formadores en la nueva era de la formación permanente (Ferrández, 2000; Navío, 2005; Tejada y Pont, 2001y 2002).

Consecuentemente, el estudio del perfil profesional de formadores en formación continua no ha logrado hasta hace algunos años acaparar del todo la atención investigadora que merece, porque los estudios realizados hasta ahora no lo contemplan como un objetivo principal sino de apoyo y, en segundo lugar, por la difícil labor de situar este profesional en tareas, competencias y habilidades determinadas, ya que en el contexto de formación continua y del mundo laboral su figura profesional está sujeta a cambios permanentes. Al respecto Jiménez (1996, pp.307), destaca la dificultad del estudio de su perfil escribiendo que:

*El término formador por extensión se refiere a toda persona que de alguna forma o manera tiene relación con la formación desde la óptica de la responsabilidad, de la concepción o de realización de la misma. Comprende un grupo heterogéneo de personas con profesiones muy distintas, difícil de discernir, conceptualizar y de establecer responsabilidades y de asignación de funciones. La distinta procedencia de su formación inicial, su concepción teórica y práctica de la vida y del trabajo, la diversidad de situaciones en que tienen que operar (...), los niveles y modalidades de formación, las especialidades, los materiales que deben emplear o diseñar, la diversidad de grupos destinatarios, no hacen sino añadir complejidad a una profesión nueva y no perfilada en la mayor parte de sus competencias.*

También, Ferrández *et al.*, (2000, pp.121) hablan de la complejidad de conceptualizar, definir su figura y establecer su perfil profesional y argumentan como elementos que lo dificultan, además de los resaltados por Jiménez (1996), *"la falta de deslindamientos en este campo, la ausencia de información en algunas de sus parcelas, la confusión terminológica ante un déficit manifiesto de vocabulario común..."*.

Por lo tanto, merece una especial mención el esfuerzo de algunos autores nacionales para definir la figura profesional del formador de formación continua desde diversas perspectivas, pero sobre todo teniendo en cuenta sus ámbitos de actuación. Para Tejada (1999), el formador de formación continua es *el profesional que forma adultos ocupados y también futuros formadores y/o docentes*, mientras que para Navío (2001, pp. 222) el formador es, sobre todo *el profesional de la formación relacionado con el mundo del trabajo. Por lo tanto su referente puede ser tanto profesional como ocupacional. De manera específica desarrolla su actividad en el campo de formación continua*". El formador se relaciona con el especialista que se caracteriza por su experiencia en los contenidos a desarrollar, pero que también domina aspectos pedagógicos. Para ello ha de atender tanto la planificación de la formación que imparte como su desarrollo y evaluación. De forma específica, su actividad se circunscribe a la formación continua, al mundo laboral y a los grupos destinatarios (Ferrández, 1989; Ferrández, 1996a,b,c; Mamaqi y Miguel, 2009; Tejada, 2000a,b, 2002 y 2005,). Así que la figura del formador de formación continua se conceptualiza bajo los siguientes parámetros:

- El referente concreto de la formación continua, que es una de las especificidades de este profesional y su principal ámbito de actuación.
- Su contexto de actuaciones está delimitado al de las empresas, organizaciones y

centros de formación, lo que hace que estas actividades sean aún más específicas.

- Su actuación depende de los grupos destinatarios.
- El perfil del formador de formación continua integra toda una serie de conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades y actitudes de definición compleja.

Para (Ferrández, 2000, pp. 27) el formador también está obligado a “estar en una constante situación de cambio, lo que servía ayer no es válido para hoy porque la tecnología, por ejemplo, encontró una nueva manera de hacer, mediante artilugios más adecuados”. Consecuentemente, el formador ha de poseer conocimientos específicos que requieren el desarrollo de diferentes competencias y capacidades; al carácter integral que debe tener la figura del formador se debe añadir la polivalencia, o bien entender de forma global ambos conceptos (capacidades y competencias) bajo el rótulo de “competencias claves”. Las capacidades son elementos clave en el estudio de las competencias y ambas son las que permiten hablar de perfiles. Las capacidades no pueden evidenciarse de forma directa en la actividad de los sujetos, ellas se revelan a través de las competencias. Según Tejada (1999), la competencia significa “el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le “hace capaz” de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional”. Así que las capacidades son los recursos que posee una persona representando su potencialidad mientras que las competencias son la movilización de estos recursos definibles en la acción. Los componentes de la competencia son: conocimientos, habilidades, capacidades, aspectos prácticos, aspectos éticos, actitudinales, afectivos, volitivos, estéticos y sociales.

En la literatura especializada se distingue entre las competencias genéricas y/o básicas

y las competencias específicas. En el caso del formador las competencias genéricas se refieren a las competencias teóricas o conceptuales (analizar, comprender, interpretar) integrando el saber y los conocimientos sobre la profesión a desempeñar (conocimientos del contexto general, institucional, aula taller, conocimientos sobre bases psicopedagógicas de la formación, teorías del aprendizaje, conocimiento de los destinatarios, macrodidáctica, microdidáctica, psicopedagogía, orientación, etc.) aplicados desde la *planificación de la formación* hasta la *verificación de los aprendizajes*, pasando por las estrategias de enseñanza y aprendizaje, tutoría, monitorización, implicando en ello diferentes medios y recursos didácticos. En las competencias genéricas se incluyen también las *competencias sociales* (saber relacionarse y colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva) integrando el *saber ser* y el *saber estar* (actitudes, valores y normas). Incluye competencias de organización, administración, gestión, comunicación y animación en la formación (procesos de grupo, trabajo en equipo, negociación, relación interpersonal, liderazgo, análisis estratégico interno y externo, formativo, etc. (Darling *at al.*, 1999; Guerrero, 1999; Navío 2005; Selva, 2000; Tejada, 2002c).

Tejada (2000, 2002c y 2005) relaciona las competencias específicas del formador con las que se asimilan bajo las condiciones específicas en las que este profesional desarrolla las competencias. Hoy en día es inconcebible el formador como mero ejecutor de programas de formación. Actualmente se cree en un formador transformador de diseños según su propia situación y su contexto de funcionamiento. Sin embargo, ningún tipo de competencia se puede desarrollar y asimilar fuera de los *contextos de actuación* del formador sean éstas de carácter genérico y/o específico o de carácter técnico, social, didáctico, etc. Siguiendo este modelo conceptual de contextos se distingue entre:

a) El contexto general: limitado al estatus socio-laboral del formador, considera su grado de profesionalización teniendo en cuenta dos criterios: el laboral (tiempo de dedicación, tipo de contrato, etc.) y el ocupacional (funciones a desempeñar, modalidades de formación que imparten). En cuanto al entorno social, el estudio se ciñe a la titularidad de la institución en la que realiza la formación, la pertenencia a colectivos profesionales, la formación inicial, la titulación máxima, etc.

b) El contexto específico: limitado al entorno aula-taller, que es el lugar donde se desarrollan las competencias profesionales docentes básicas (planificación, impartición y evaluación de la formación, actitud del formador en el aula y puesto de trabajo, medios didácticos utilizados, rol del formador de aula y en el puesto de trabajo, actividades de orientación y tutoría, etc.) y específicas (conocimientos sobre el mundo laboral, empresarial, del proceso de producción, capacidades, habilidades y actitudes específicas como motivación, poder y autonomía, trabajo en equipo, voluntad de autoperfeccionamiento, etc.).

## Método

### Participantes

Los participantes en el estudio son el conjunto de los formadores en formación continua a nivel nacional. Dado que no existen datos oficiales que aporten la información necesaria sobre el número exacto de formadores en formación se ha recurrido a una aproximación del universo objeto del estudio atendiendo a los datos que proporciona la Fundación Tripartita para la Formación y Empleo (FTFE 2006a)<sup>[2]</sup> sobre el número de acciones formativas aprobadas y duración media de la acción formativa<sup>[3]</sup>. Una detallada información sobre la muestra se presenta en la Tabla 1.

La Tabla 2 recoge algunas de las características principales de los formadores. La titulación máxima de los formadores para más del 50% de los encuestados es de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto Superior. En la categoría de postgraduado Master y Doctorado se sitúan el 9% y 1,5%, respectivamente. El 65% de los formadores tienen una edad comprendida entre 30 y 45 años. En cuanto al sexo, los hombres formadores aventajan en 10 puntos porcentuales a las mujeres formadoras, un 55,1% frente a un 44,4%.

*Tabla 1. Ficha técnica del estudio empírico*

Universo	Formadores de formación continua en España
Tipo de entrevista	Cuestionario personal, estructurado y presencial
Tamaño de muestra	606 formadores
Margen de error estadístico	± 3,98
Nivel de confianza	95,5%
Fecha del trabajo de campo	Abril- Mayo 2006

Tabla 2. Datos personales del formador

Variables e indicadores	Nº de casos	Porcentajes
<b>Titulación máxima</b>		
- FP estudios medios	74	12,2
- Diplomatura, Ingeniero Arquitecto Técnico	150	24,8
- Licenciado, Ingeniero Arquitecto Superior	316	52,1
- Postgrado Master	55	9,1
- Doctorado	9	1,5
- Casos sin respuesta	2	0,3
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>100,0</b>
<b>Edad</b>		
- Hasta 30 años	123	20,3
- Entre 30 y 45 años	393	64,9
- Más de 45 años	83	13,7
- Casos sin respuesta	7	1,2
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>100,0</b>
<b>Sexo</b>		
- Mujer	271	44,4
- Hombre	334	55,1
- Casos sin respuesta	2	0,3
<b>Total</b>	<b>606</b>	<b>100,0</b>

### Procedimiento

Para delimitar el área geográfica de la realización de las encuestas (el ámbito geográfico es el territorio económico español, que está compuesto por diecisiete Comunidades Autónomas). Se ha realizado un cluster jerárquico, utilizando como variables de segmentación los participantes notificados en las acciones formativas por CCAA y sectores económicos (FTFE, 2006a), la población ocupada (EPA, 2005) y el número de empresas participantes y formadoras por CCAA y sectores económicos (FTFE, 2006). A través de este análisis se han determinado segmentos o grupos de Comunidades Autónomas iguales entre sí y diferentes del resto de grupos. De cada grupo se ha seleccionado una Comunidad Autónoma, la cual representa ese cluster o segmento, es decir, se ha elegido la que está situada en el centro del segmento. El cuestionario se ha dirigido de forma personal a los formadores de formación continua a nivel nacional<sup>[4]</sup> representado por las Comunidades Autónomas de Madrid, Valencia, Aragón, Cataluña y Andalucía. Para localizar los puntos de interés para la realización de la

muestra se elaboró una lista de los centros de formación continua públicos y privados y empresas con más de 50 empleados, ya que son éstos los que con mayor probabilidad realizan acciones formativas. Para garantizar la representatividad de los formadores según su centro de trabajo se establecieron las siguientes cuotas de realización de las encuestas: 65% fueron realizadas a los formadores que ejercen su profesión en centros privados (academias, centros de formación y empresas) y el 35% se realizaron a formadores que trabajan en el sector público (centros de formación, empresas públicas, universidades, etc). Previo a la realización de la encuesta se estableció un contacto telefónico con el punto de muestreo (directores, responsables de formación, jefes de personal o recursos humanos, etc). En cada una de las comunidades seleccionadas se constituyeron grupos de encuestadores profesionales que recibieron una preparación específica sobre el tema y el cuestionario a realizar.

Tabla 3. Distribución de la muestra

Comunidades	Encuestas realizadas por CCAA
C. de Madrid	142 (23,4%)
C. Valenciana	151 (24,9%)
C. de Aragón	51 (8,4%)
Cataluña	126 (20,8%)
Andalucía	136 (22,4%)
<b>Total</b>	<b>606 (100,0%)</b>

### Instrumentos

La delimitación del marco conceptual del estudio ha conducido a la selección de una batería de variables e indicadores que permiten obtener la información necesaria sobre una serie de características profesionales y personales de los formadores. Dicha información se ha utilizado para elaborar una encuesta estructurada que consta de siete apartados divididos entre el contexto general y específico. En el caso del contexto general se recogen datos sobre la titulación del centro de trabajo, la participación en distintos colectivos profesionales, el puesto desempeñado, categoría profesional y tipo de contrato. Además se pregunta por el tiempo (años) transcurrido con el mismo tipo de contrato, en el mismo puesto y centro de trabajo. En el caso del contexto específico, el cuestionario se centra en la evaluación de las competencias genéricas y/o básicas y específicas. Sigue con la identificación de las capacidades y actitud del formador en el aula/puesto de trabajo y la formación continua realizada, finalizando con un apartado dedicado a variables personales como titulación máxima, sexo y edad. En el Anexo 1 se presenta la encuesta dirigida a los formadores. En la fase de elaboración se han tratado con cautela los siguientes aspectos respecto a la evaluación de las competencias y capacidades:

- Por un lado, cada pregunta adjunta una breve definición del aspecto del que trata, pero por otro la formulación de la misma es breve y clara.
- Su estructuración en bloques respetando el orden de los criterios que definen el perfil de los formadores facilita la compren-

sión y ayuda a que el encuestado se centre en proporcionar respuestas adecuadas.

Se ha intentado que los indicadores utilizados para definir las competencias sean representativos y, recoger todas las posibles respuestas de los encuestados (previo a la realización de la encuesta se sometieron a la evaluación y el consenso de 20 expertos participantes en una técnica Delphi electrónico, (Mamaqi et al., 2010).

- En el caso de dudas sobre el número de indicadores que representa una variable se ha optado por respuestas semiabiertas que consisten, por lo general, en finalizar las opciones cerradas por la opción “Otras indicar”, recogiendo así precisamente aquellos aspectos que por desconocimiento previo no se han podido reflejar.
- Se ha utilizado como escala de evaluación la de Likert de 5 categorías (1 “muy poco importante”, 2 “poco importante”, 3 “relativamente importante”, 4 “importante” y 5 “muy importante” y 5 “muy importante”). Este sistema de evaluación es similar al utilizado por Navío (2001 y 2005). Para la validación de esta parte de la encuesta se ha realizado un análisis de fiabilidad de escala. El valor alfa de Cronbach indica una fiabilidad de escala muy por encima del límite aceptado por la literatura (0,70).

### Análisis realizados

En la encuesta se ha utilizado un conjunto de indicadores para definir las Competencias Profesionales Básicas y Específicas (CPB y CPE<sup>[5]</sup>) de los formadores. Con el objetivo de reducir el alto número de indicadores que forman parte de estos dos conceptos a un menor de competencias y capacidades que expliquen mejor la importancia de los indicadores originales, conservando la máxima información, se efectuó un Análisis de Componentes Principales Categóricos (CATPCA). El uso de esta técnica no solo reduce los indicadores a un número menor de componentes, también facilita su interpretación y permite que los componentes extraídos se

incluyan en el análisis de los perfiles. Este procedimiento cuantifica simultáneamente las variables categóricas a la vez que reduce la dimensionalidad de los datos. La técnica es más útil cuando un extenso número de variables impide una interpretación eficaz de las relaciones entre los objetos (sujetos y unidades). Al reducir la dimensionalidad, se interpreta un pequeño número de componentes en lugar de un extenso número de variables. La cuantificación<sup>[6]</sup> de la evaluación de las CPB y CPE mediante CATPCA ha puesto de manifiesto que los formadores han evaluado en una escala de tres categorías (no en cinco tal como se había planteado inicialmente en el cuestionario), comenzando el primer nivel en la tercera categoría calificada como “importancia relativa”.

La bondad de ajuste del modelo se deduce a través del porcentaje de la varianza explicada y la relación entre los componentes e indicadores originales se interpreta a través la significatividad de las saturaciones que presentan los indicadores originales en las componentes.

El Análisis de Conglomerados en Dos Fases se ha utilizado para la determinación de los perfiles. Esta técnica se diferencia de los métodos tradicionales de conglomerados porque permite utilizar analíticamente variables de distinta escala (continua y categórica) y seleccionar la mejor solución comparando los resultados obtenidos entre diferentes perfiles. Además es útil ya que se pueden obtener resultados de análisis intra e inter perfiles como análisis descriptivo de las variables que establecen los conglomerados (valores medios y desviación estándar para las variables continuas y las frecuencias para las categóricas) deduciendo así la contribución relativa de las variables en la creación de los perfiles a través de los estadísticos de contraste.

## Resultados

### Resultados de análisis CPB y CPE

Los resultados de análisis de reducción e interpretación de las CPB y CPE se presentan detalladamente en la Tabla 4. Un total de 22 indicadores componen las CPB del formador en formación continua: i) planificación y programación de formación (siete indicadores), ii) impartición de formación (siete indicadores), iii) evaluación de aprendizaje (cuatro indicadores) y iv) tipos de acción de formador en Aula (cuatro indicadores). En el caso de CPE hay un total de 19 indicadores en representación de i) adecuación de estrategias de aprendizaje a las características de formación continua y a los formandos (7 indicadores), ii) actitud del formador en aula (4 indicadores) y iii) capacidades y actitudes personales del formador (8 indicadores). Se ha aplicado un análisis de CATPCA bidimensional<sup>[7]</sup> para cada constructo, al tratarse desde el punto de vista conceptual de distintas competencias que el formador debe de poseer y manifestar profesionalmente.

Los criterios de extracción de las dimensiones (Componentes) son los siguientes:

- Al elegir el número de dimensiones, la directriz más útil es que el número sea suficientemente pequeño para que sean posibles interpretaciones que tengan sentido.
- Los autovalores se pueden utilizar como indicación del número de dimensiones que son necesarias. Por lo tanto, se han conservado como representativos las componentes con autovalor mayor que la unidad y que explican la mayor parte de la varianza de los indicadores originales.
- La relación entre las componentes y los indicadores originales se ha establecido mediante el valor de los coeficientes (saturaciones) mayor que 0,42 (Ferrán, 2002).
- Se han conservado las componentes que se relacionan con uno o dos indicadores por cumplir con los siguientes criterios:



obtener el autovalor mayor que la unidad, contribuir a explicar un porcentaje considerable de la varianza total del modelo y permitir la interpretación correcta de las CPB y CPE.

Entre los resultados comunes de los análisis efectuados en el caso de las CPB y CPE destacamos:

- La obtención de ocho y cuatro componentes con autovalor mayor que la unidad para las CPB y CPE, respectivamente.
- Más de la mitad de la variabilidad de los indicadores individuales queda explicada por el modelo de dos componentes (la suma de varianzas explicadas por parte de ambas componentes en todos los casos varía entre 63% de mínimo y aproximadamente el 80% de máximo). La primera componente explica el mayor porcentaje de la varianza explicada.
- Todos los indicadores tienen una saturación en componentes positiva en las dos dimensiones, lo que indica que hay dos factores comunes para su explicación.
- Los indicadores con mayor valor de saturaciones han servido para la denominación de las nuevas componentes.

Respecto a las CPB destaca la alta representatividad de los indicadores “gestionar y coordinar los procesos de enseñanza-aprendizaje, planificación de evaluación y diseño de cursos formativos” para denominar la primera componente (explica más de la mitad del porcentaje de la varianza total respecto a los indicadores de “Planificación y programación”) como “Implantación y diseño de formación”. La segunda se ha denominado “Planificación de enseñanza” por su relación con dos indicadores “formulación y ejecución de los objetivos” y “planificación de actividades de enseñanza aprendizaje”. En el caso de las técnicas de “Impartición de formación” los indicadores “técnicas de discusión de grupo”, “formación en el puesto de trabajo” y “lección magistral” con mayores saturaciones en la primera y segunda com-

ponente, respectivamente, y que permiten la interpretación correcta de ellos. En cuanto a la “Evaluación de aprendizaje” y “Actitud de formador en aula” los resultados obtenidos demuestran una solución coherente con el sentido de los indicadores originales, permitiendo así conservar competencias de carácter opuesto reflejadas en las componentes “Evaluación continua”, “Evaluación puntual”, “Actitud comunicativa y “Actitud crítica” en el aula, explicados por uno o dos indicadores.

Para las CPE, los indicadores de mayor peso para los indicadores de “Estrategias de aprendizaje” son “adecuación a la mejora competitiva de la empresa”, “adecuación de uso de NTIC” y “adecuación a los medios productivos de la empresa” en el caso de la primera componente y “adecuación a los conocimientos previos y capacidad de aprendizaje de los participantes” en el caso de la segunda. Al tener en cuenta estas relaciones se han denominado “Adecuación al entorno laboral” y “Adecuación al nivel de los formandos”.

En el caso de “Capacidades y actitudes” los indicadores de mayor peso son: “actitud para la autoevaluación”, “actitud de cambio y adaptación permanente” y “voluntad de autoperfeccionamiento” para la primera componente y “consonancia entre cursos de formación que imparte y formación del formador” para la segunda componente. La primera componente denominada “Autoperfeccionamiento” refleja la dimensión de actitud y capacidad de mejora por parte de formador para dominar y demostrar las competencias.

Tabla 4. Resultados de análisis CATPCA

“Planificación y programación”	Coeficientes de correlación		Impartición de Formación	Coeficientes de correlación		Evaluación de aprendizaje	Coeficientes de correlación	
	C1	C2		C 1	C2		C 1	C2
Planificación actividades de e-a	0,402	<b>0,642</b>	Lección magistral	0,419	<b>0,769</b>	Evaluación continua	-0,089	<b>0,842</b>
Formulación y ejecución de los objetivos	0,410	<b>0,712</b>	Estudio de caso	<b>0,599</b>	0,034	Pruebas usuales escritas y orales	<b>0,807</b>	0,227
Elaboración de contenidos de formación	<b>0,690</b>	0,041	Formación en el puesto de trabajo	<b>0,721</b>	-0,337	Análisis en el puesto de trabajo	<b>0,818</b>	0,192
Diseño de actividades de curso formativo	<b>0,723</b>	-0,188	Experiencias simuladas	<b>0,655</b>	-0,293	Participación y asistencia	-0,344	<b>0,772</b>
Medios y recursos necesarios	<b>0,707</b>	-0,317	Enseñanzas programadas	<b>0,686</b>	-0,245			
Evaluación de aprendizaje	<b>0,737</b>	-0,274	Método de descubrimiento	<b>0,686</b>	0,265			
Gestionar, coordinar los procesos de E-A	<b>0,755</b>	-0,270	Técnicas de discusión de grupo	<b>0,741</b>	0,029			
<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>0,842</b>		<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>0,897</b>		<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>0,864</b>	
<b>Valor de autovalores</b>	<b>3,530</b>	<b>1,092</b>	<b>Valor de autovalores</b>	<b>3,132</b>	<b>1,009</b>	<b>Valor de autovalores</b>	<b>1,446</b>	<b>1,395</b>
<b>Varianza explicada</b>	<b>50,435</b>	<b>12,737</b>	<b>Varianza explicada</b>	<b>43,419</b>	<b>13,161</b>	<b>Varianza explicada</b>	<b>36,138</b>	<b>34,863</b>
<b>C<sub>1</sub>: Implantación y diseño de formación C<sub>2</sub>:Planificación de enseñanza</b>			<b>C<sub>1</sub>: Impartición con métodos interactivos C<sub>2</sub>:Lección magistral</b>			<b>C<sub>1</sub>: Evaluación puntual C<sub>2</sub>: Evaluación continua y global</b>		

Tabla 4. Resultados de análisis CATPCA(Continuación)

Actitud en Aula	Coeficientes de correlación		Estrategias de enseñanza	Coeficientes de correlación		Capacidades y actitudes	Coeficientes de correlación	
	C1	C2		C1	C2		C1	C2
Abierta permisiva	<b>0,672</b>	0,423	Ad. a conocimientos previos de participación.	0,350	<b>0,706</b>	Capacidad de Análisis	<b>0,739</b>	-0,289
Sugeridora, flexible, polivalente	<b>0,788</b>	0,081	Ad. a capacidades de aprendizaje	0,401	<b>0,724</b>	Capacidad de valoración y motivación	<b>0,858</b>	0,358
Autoritaria, crítica	-0,346	<b>0,856</b>	Ad. a problemas de mundo laboral	<b>0,694</b>	0,404	Consonancia entre su formación y cursos que imparte	0,414	<b>0,710</b>
Segura, personal y clara	<b>0,672</b>	0,523	Ad. a mejora competitiva de la empresa	<b>0,803</b>	-0,003	Voluntad de auto perfeccionamiento	<b>0,954</b>	-0,190
			Ad. a la situación sociolaboral y tecnológica de la empresa	<b>0,781</b>	-0,415	Actitud de cambio y adaptación permanente	<b>0,957</b>	-0,180
			Ad. a medios productivos de la empresa	<b>0,791</b>	-0,396	Actitud para el conocimiento del entorno productivo	<b>0,754</b>	-0,277
			Ad. al uso NTIC	<b>0,780</b>	-0,426	Actitud para la autoevaluación de logros Formativos	<b>0,960</b>	-0,185
						Valoración de su trabajo como profesional de formación continua	<b>0,857</b>	0,361
<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>0,842</b>		<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>0,933</b>		<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>0,969</b>	
<b>Valor de autovalores</b>	<b>1,669</b>	<b>1,043</b>	<b>Valor de autovalores</b>	<b>3,682</b>	<b>1,752</b>	<b>Valor de autovalores</b>	<b>5,558</b>	<b>1,025</b>
<b>Varianza explicada</b>	<b>41,729</b>	<b>26,065</b>	<b>Varianza explicada</b>	<b>46,027</b>	<b>21,895</b>	<b>Varianza explicada</b>	<b>69,477</b>	<b>12,818</b>
C <sub>1</sub> : Actitud comunicativa C <sub>2</sub> : Actitud crítica			C <sub>1</sub> : Adecuación al entorno laboral C <sub>2</sub> : Adecuación al nivel de los formandos			C <sub>1</sub> : Auto perfeccionamiento C <sub>2</sub> : Complementariedad conocimientos- formación		

### Resultados de análisis de perfiles

Las variables utilizadas en el análisis del perfil de los formadores están expuestas en la Tabla 5, mientras que la información de las

medidas de distancia entre los cuatro conglomerados formados se presenta en la Tabla 6. Se observa que los mejores resultados pertenecen a la extracción de cuatro grupos.

Tabla 5. Variables utilizadas en el análisis del perfil de los formadores

Nombre de variable	Tipo de variable	
	Medición	Nº de categorías
<b>Contexto general: variables socio-laborales</b>		
- Comunidad al que pertenece el formador	Categoría	5
- Puesto de trabajo que desempeña	Categoría	7
- Definición del formador por el tiempo dedicado a la formación	Categoría	3
- Tipo de contrato que tiene actualmente	Ordinal	7
- Años con el mismo contrato	Continua	-
- Años en el cargo ocupado	Continua	-
- Años que dedica el mismo tiempo a la formación	Continua	-
- Cursos de formación que imparte habitualmente	Ordinal	3
<b>Contexto específico: Competencias Profesionales Básicas (CPB)</b>		
- Planificación (1 componentes extraídos de cuantificación de indicadores de orden de importancia)	Continua	-
- Impartición (1 componentes extraídos de cuantificación de indicadores de orden de importancia)	Continua	-
- Evaluación (2 componentes extraídos de cuantificación de indicadores de orden de importancia)	Continua	-
- Actitud en Aula (2 componentes extraídos de cuantificación de indicadores de orden de importancia)	Continua	-
<b>Competencias Profesionales Específicas CPE)</b>		
- Adecuación de estrategias docentes al de formación continua (Dos componentes extraídos de cuantificación de indicadores de orden de importancia)	Continua	-
- Capacidades y Habilidades (2 componentes extraídos de cuantificación de indicadores de orden de importancia)	Continua	-
<b>Formación Continua de Formador</b>		
Tipo de cursos de formación realizados en los dos últimos años	Ordinal múltiple	6
<b>Variables de datos personales</b>		
-Titulación máxima	Categoría	5

Tabla 6. Resultados de formación de perfiles de uno a cuatro

Número de Conglomerados	Información del criterio AIC <sup>[8]</sup>	Cambio en AIC	Ratio de cambio de AIC	Ratio de medida de distancia
1	13121,194			
2	12162,560	-958,633	1,000	1,288
3	11442,940	-719,620	,751	1,237
4	10882,428	-560,512	,585	1,203

La composición de los cluster formados se presenta en la Tabla 7. De los datos expuestos se aprecia que el perfil 1 reúne el mayor número de formadores acaparando el 43,4% de la muestra analizada. El orden de los tres perfiles restantes del mayor a menor porcentaje de formadores agrupados es el siguiente: el

perfil 2 agrupa el 24,0%, el perfil 3 concentra el 18,4% y por último perfil 4 congrega el 14,2 % de los casos analizados. En total los casos combinados son el 97,7% (592/606). Del análisis se han excluido sólo 14 casos (2,3%) considerando el resultado satisfactorio

por lo que se ha procedido al análisis de los atributos intra y entre perfiles formados.

Tabla 7. Distribución de perfiles (conglomerados) de formadores

Conglomerados	Número	% de casos combinados	% sobre total
Perfil 1	257	43,4%	42,4%
Perfil 2	142	24,0%	23,4%
Perfil 3	109	18,4%	18,0%
Perfil 4	84	14,2%	13,9%
<b>Casos combinados</b>	<b>592</b>	<b>100,0%</b>	<b>97,7%</b>
<b>Casos excluidos</b>	<b>14</b>		<b>2,3%</b>
<b>Total de casos</b>	<b>606</b>		<b>100,0%</b>

El análisis intra perfiles comprende el análisis de composición de los perfiles teniendo en cuenta las variables e indicadores que forman parte de su extracción. Destaca el

cargo del “formador en formación continua” que prevalece sobre otros cargos en los cuatro perfiles obtenidos (Tabla 8).

Tabla 8. Composición de perfiles según variables laborales

Contextos y variables	Perfil 1 (n°)	Perfil 2(n°)	Perfl 3(n°)	Perfil 4(n°)
<b>I. Contexto laboral: grado de profesionalización</b>				
<b>Cargo de formador</b>				
Directivo de formación	40	-	9	17
Formador en formación continua	180	113	54	54
Tutor animador de formación	11	5	41	4
Orientador de formación	7	6	1	7
Evaluador de formación	-	2	-	1
Especialista en marketing de formación	5	6	1	1
Formador-consultor	14	10	3	-
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>142</b>	<b>109</b>	<b>84</b>
<b>Figura del formador</b>				
Formador a tiempo completo	153	20	74	84
Formador a tiempo parcial	69	93	35	-
Formador ocasional	35	29	-	-
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>142</b>	<b>109</b>	<b>84</b>
<b>Contrato laboral</b>				
Indefinido tiempo completo	110	18	52	80
Indefinido tiempo parcial	27	15	16	1
Temporal tiempo completo	33	6	24	1
Temporal tiempo parcial	41	86	13	-
Contrato mercantil	46	17	4	2
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>142</b>	<b>109</b>	<b>84</b>

Teniendo en cuenta el tiempo dedicado a la formación destaca para el perfil 4 ya que el 100% de los formadores pertenecen a la categoría “a tiempo completo” y se dedican exclusivamente a la formación. Mientras que

los formadores del perfil 1 se ubican entre las categorías de “formadores a tiempo completo y parcial”.

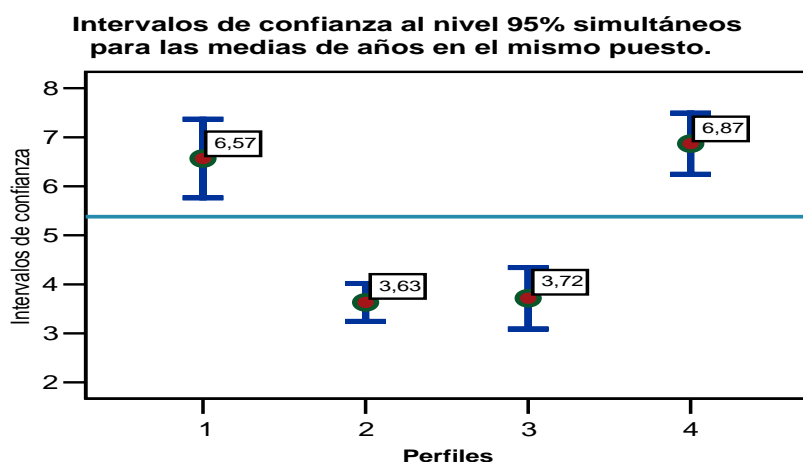
Respecto a las categorías de la variable “tipo de contrato del formador” el 95% de los

formadores agrupados en el perfil 4, tienen un contrato “indefinido tiempo completo”. El 61% (86/142 del total) de los formadores del perfil 2 tienen un contrato de tipo “temporal tiempo parcial” y el 12% un contrato “mercantil”.

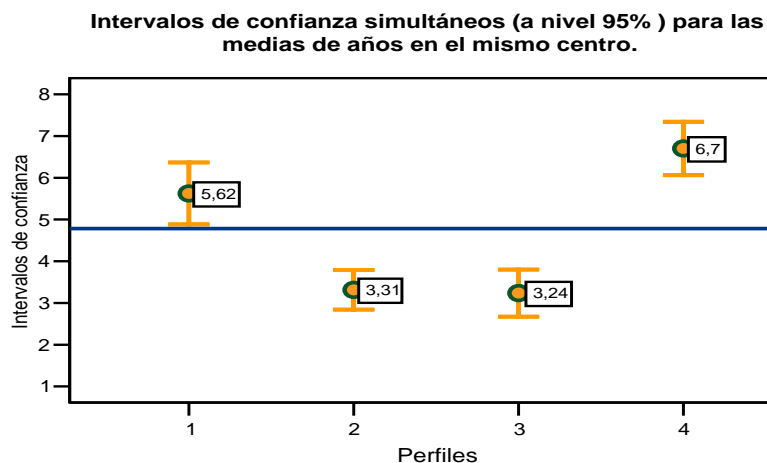
La experiencia como formador se ha deducido mediante tres variables: años en el mismo puesto de trabajo, años con la misma

categoría laboral y años de permanencia en el mismo centro de trabajo. El análisis de comparación de las medias diferencia significativamente los perfiles 1 y 4 de los perfiles 2 y 3. Los formadores agrupados en los perfiles 1 y 4 duplican el valor de la media obtenida por los formadores agrupados en los perfiles 2 y 3 en todos los casos (Figura 1).

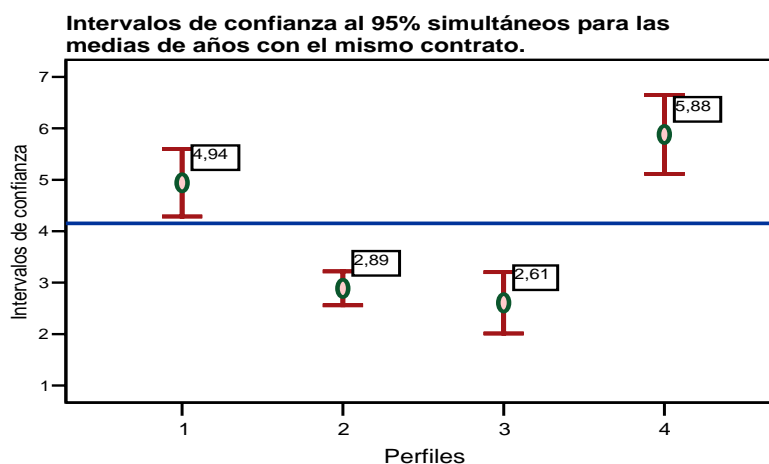
Figura 1. Variación de años en el cargo, con el mismo contrato y centro laboral.



La línea de referencia es la media global = 5,4



La línea de referencia es la media global = 4,8



La línea de referencia es la media global = 4,2

*Años en el mismo puesto ( $F$  de Fisher<sup>91</sup>=30,407).  
Las diferencias significativas: perfil 4 y 1 > perfil 2 y 3)*

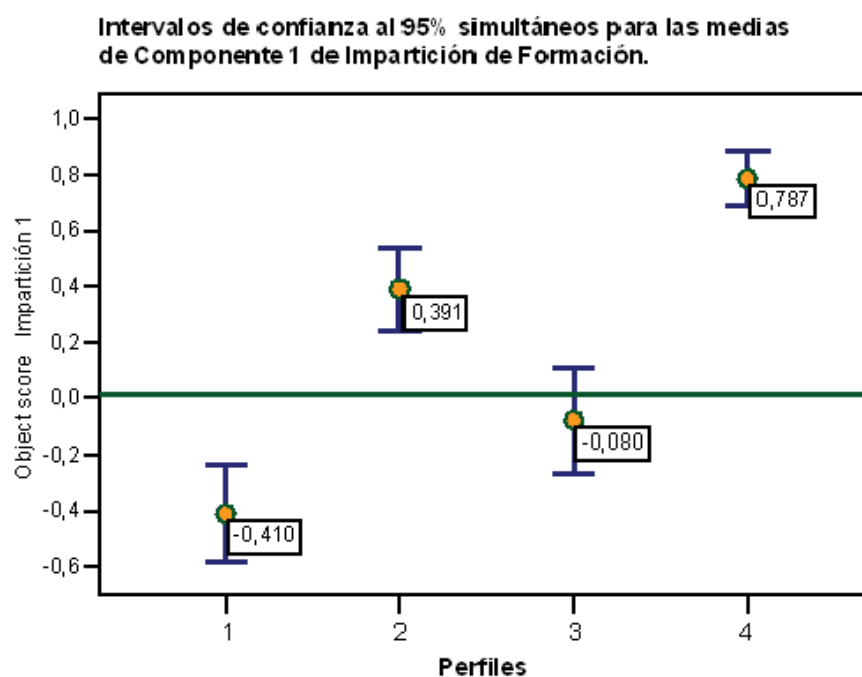
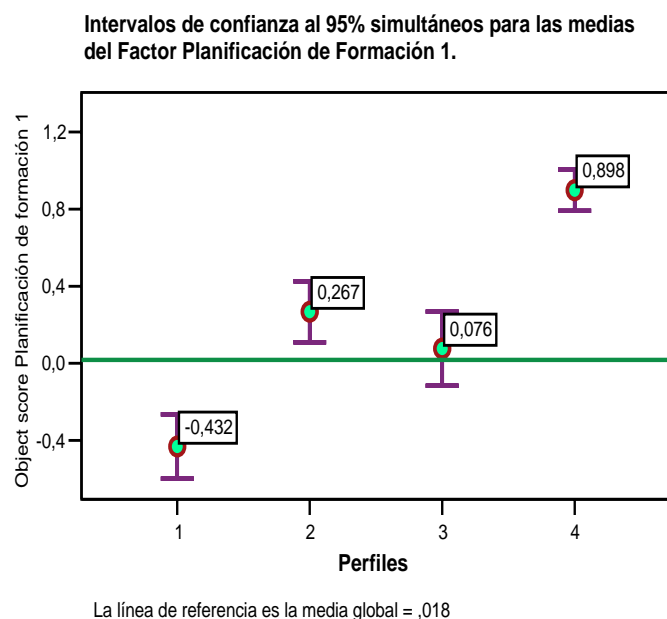
*Años según tiempo dedicados a formación ( $F$  de Fisher=27,838).  
Las diferencias significativas: perfil 4 y 1 > perfil 2 y 3*

*Años con el mismo tipo de contrato ( $F$  de Fisher=29,010).  
Las diferencias significativas: perfil 4 y 1 > perfil 2 y 3.*

En cuanto a CPB y CPE el análisis intra-perfiles comprende el análisis de la variación entre las medias de las componentes extraídas. Los resultados de este análisis han demostrado que existen diferencias significativas respecto a componentes relacionadas con las competencias de “Planificación de formación”, “Implantación y diseño de cursos” y “Programación global de los cursos de

formación”. El perfil 1 valora como “poca o relativa” la importancia de los componentes de “Planificación de formación”, para los perfiles 2 y 3 esta importancia se incrementa hasta “relativamente importante”, mientras que se sitúa en las categorías de “importante y muy importante” en el caso del perfil 4 (Figura 2).

Figura 2. Variación intra-perfiles de Componentes “Planificación de Formación”.



C1 “Implantación y diseño de curso”: (*F* de Fisher= 55,277);  
Diferencias significativas: perfil 4 > 2, 3 y 1 y perfil 2 y 3 > 1.

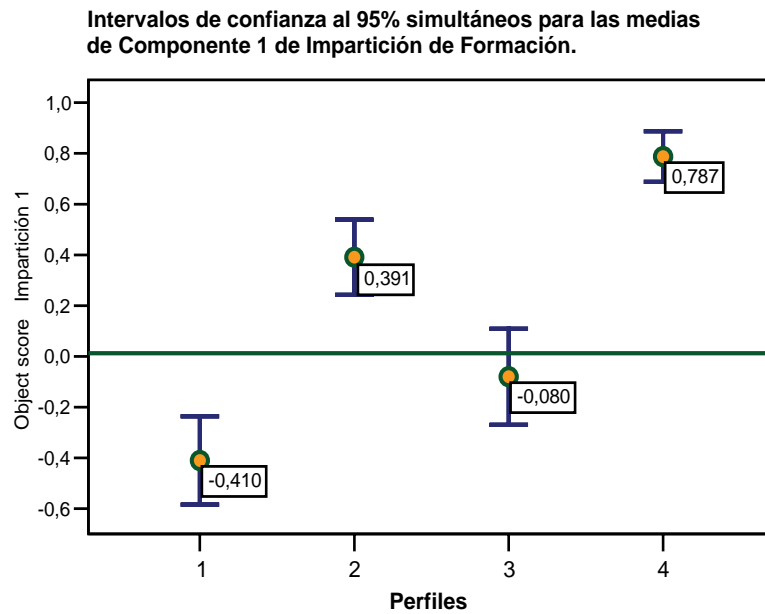
C2 “Programación global de cursos de Formación” (*F* de Fisher=31,375);  
Diferencias significativas: perfil 2 y 4 > perfil 1 y 3.

La impartición de formación mediante “Métodos expositivos” es “muy importante” para el perfil 4. Para los formadores de los tres perfiles restantes, esta importancia disminuye hasta “re-

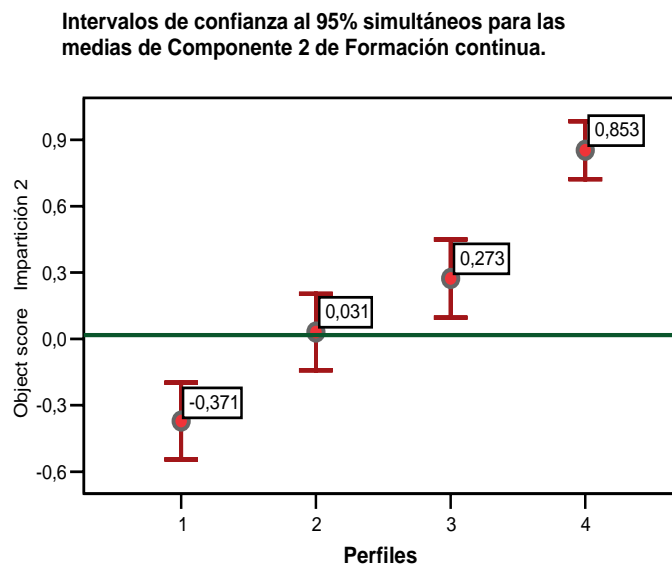


lativamente importante”. Asimismo, en el caso de “Evaluación de Formación” los resultados de este análisis diferencian en cuanto a la primera componente de evaluación los perfiles 2 y 4 frente a los formadores de los perfiles 1 y 3 (Figura 3).

Figura 3. Variación intra-perfiles: Componentes de “Impartición de Formación”.



La línea de referencia es la media global = ,013



La línea de referencia es la media global = ,018

C1 “Impartición con métodos interactivos”: ( $F$  de Fisher= 50,068). Diferencias significativas: perfil 4 > 3 > 2 > 1.  
 C2 “Impartición expositiva” ( $F$  de Fisher=42,469); Diferencias significativas: perfil 4 > 3 y perfil 3 y 2 > 1.

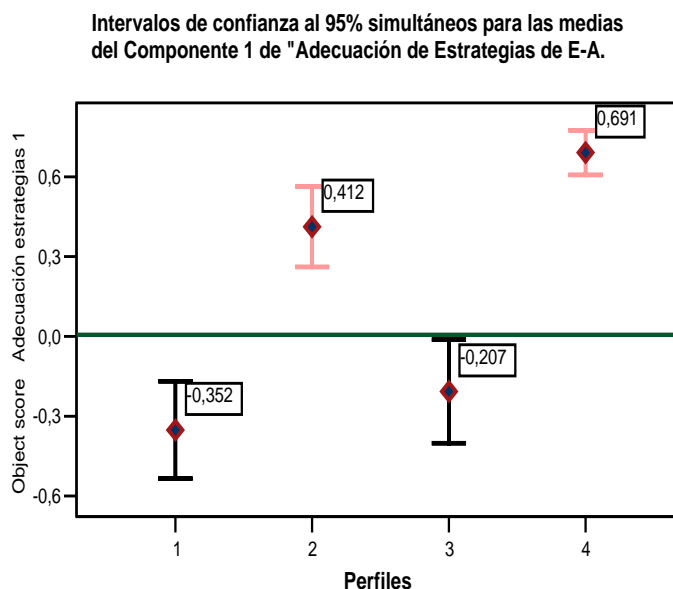
La “Impartición de formación con métodos interactivos”, que representa la importancia de indicadores como “estudio de caso”, “ex-

periencias simuladas”, etc., se valora como muy importante para los perfiles 1 y 3.

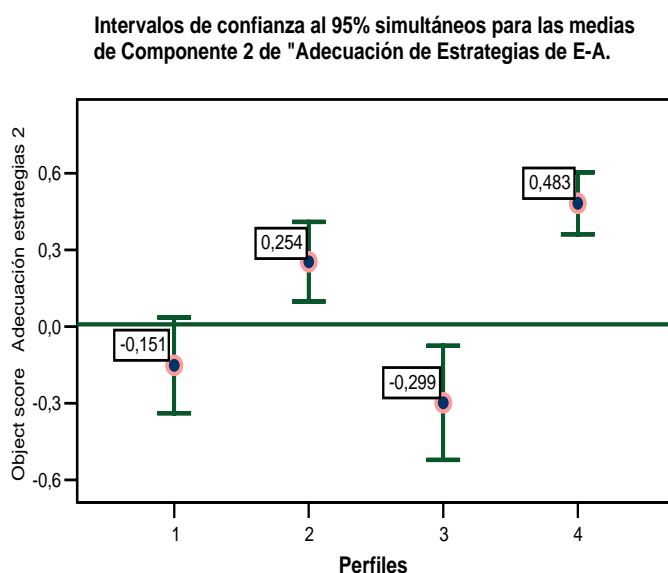
En cuanto a las CPE, el análisis comparativo demuestra que los formadores del perfil 4 puntúan mejor la segunda componente “Adecuación de estrategias” denominada “Complementariedad conocimientos-formación” mientras que los del perfil 2 op-

tan por la mayor puntuación en la primera componente “Autoperfeccionamiento”. Son los formadores de los perfiles 1 y 3 los que evalúan como más importante la “Adecuación de estrategias de enseñanza-aprendizaje”.

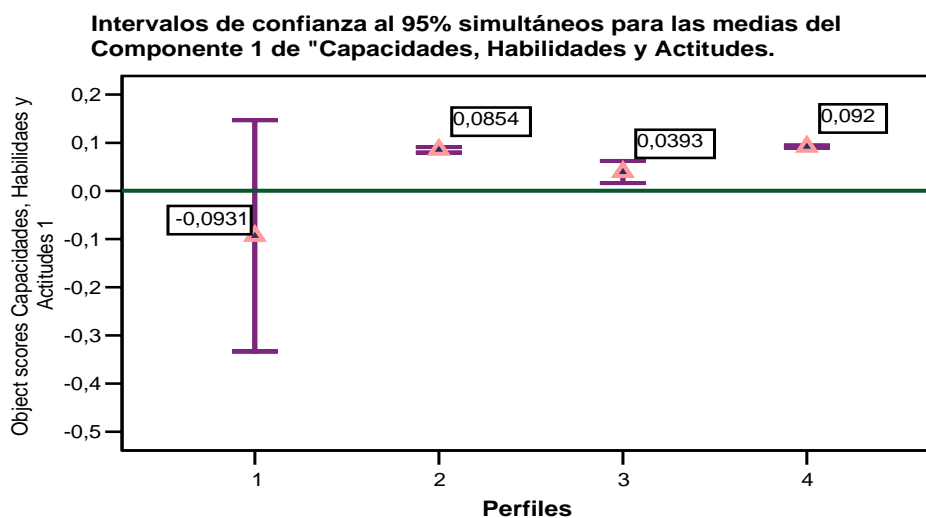
Figura 4. Variación intra-perfiles: “Adecuación de Estrategias de Enseñanza-Aprendizaje”.



La línea de referencia es la media global = ,006



La línea de referencia es la media global = ,009



La línea de referencia es la media global = ,00

C1 "Impacto del entorno laboral y empresarial": (*F* de Fisher= 39,745).

Diferencias significativas: perfil 4 > 2, 3, 1. perfil 2, 3 > 1.

C2 "Impacto de características de los formandos" (*F* de Fisher= 15,844)

Diferencias significativas: perfil 4 y 2 > perfil 1 y 3.

C1 "Autoperfeccionamiento y adaptación a cambios permanentes" (*F* de Fisher= 38,35)

Diferencias significativas: perfil 4 > perfil 2, 1 y 3.

## Discusión y conclusiones

El estudio e interpretación conjunta de los resultados empíricos obtenidos han permitido establecer cuatro perfiles profesionales del formador en formación continua. Por las características exclusivas y su representación en la muestra analizada se han denominado: 1) Instructor-Enseñante (perfil mayoritario consolidado), 2) Formador-Experto (perfil mayoritario no consolidado), 3) Instructor/Tutor-Animador (perfil minoritario no consolidado) y 4) Formador-Profesor (perfil minoritario consolidado). Un resumen de las características de cada uno de los perfiles se realiza a continuación:

- **Perfil 1:** Agrupa el 44% de la muestra. Para los formadores de este perfil se considera muy importante la programación global de los cursos formativos acompañada de una evaluación continua y global de los formandos y una actitud abierta y comunicativa en el aula. Consideran importante adecuar las estrategias de ense-

ñanza-aprendizaje a las características de los formandos. También valoran las capacidades y habilidades de autoperfeccionamiento y adaptación a cambios permanentes como los más importantes para el formador como profesional. Los formadores de este perfil participan en el proceso de elaboración de los programas formativos y de los materiales y contenidos que desarrollan en el aula. Su punto fuerte radica en la experiencia como formadores (por encima de la media nacional y de los perfiles 2 y 3) y que su labor no se ve afectada por la relación profesional que tienen como formadores (la mayoría de ellos ejercen de formador como una segunda profesión con un contrato tiempo parcial). Las diferencias más relevantes entre los formadores del perfil 1 se producen respecto al perfil 4 y 2 en cuanto a la evaluación del grado de importancia de las Competencias Profesionales Básicas y Específicas. Un total de 256 formadores consideran la figura del Formador en Formación Continua más extendida y por las ca-

racterísticas que presenta y las diferencias con otros perfiles se podría denominar como *Formador-Instructor-Enseñante*.

- **Perfil 2:** Recoge un total de 142 formadores que suponen casi un 24% de la muestra. Se diferencia de los otros tres perfiles por representar el mayor porcentaje de formadores en el cargo de formador en formación continua (hasta un 80%), y tener el 65% de ellos un contrato a tiempo parcial temporal y el 21% se definen como formadores ocasionales. Son expertos en contenidos específicos pero no necesariamente tienen docencia previa. Son jóvenes en el mercado laboral y con menor experiencia frente a los tres otros perfiles. Su denominación se aproxima al concepto de *Formador-Experto*.

- **El Perfil 3:** Representa el 18% de la muestra, es decir, 109 formadores. Aunque la experiencia como formador en formación continua no supera los 3 años, destaca por situarse por encima de otros perfiles en el cargo de “tutor-animador” (40% de ellos) y para más de la mitad de ellos (55,5%) el rol que desempeñan es el de tutor-instructor. El 40% son diplomados, ingenieros y arquitectos técnicos y han realizado formación continua en los dos últimos años por encima de los tres otros perfiles. Asimismo, se diferencian de los demás perfiles por considerar importante el carácter socializador de la formación continua. Por sus características se denomina como perfil *Instructor/Tutor/Animador*.

- **El Perfil 4:** Abarca tan sólo 84 formadores (14%). Es el más compacto por las características que presenta. El 60% de ellos ocupa el cargo del formador en formación continua y un 21% el de directivos de formación siendo la representación de este cargo en este perfil el más alto en comparación con los tres primeros. El 100% de ellos se definen como formadores a tiempo completo (se dedican exclusivamente a las actividades de formación continua), además presentan una gran estabilidad laboral ya que tienen un contrato de tipo in-

definido tiempo completo. Su papel en el aula es el de Formador-Profesor. Superan a los perfiles 1, 2 y 3 por la media de años como profesionales de formación continua y por considerar las CPB como más importantes a la hora de caracterizar el perfil de un formador. Todos han recibido formación continua en los dos últimos años, principalmente en cursos de contenidos muy específicos relacionados con la gestión y novedades en términos de formación. La mayoría de ellos tienen conocimientos de didáctica y métodos de enseñanza. Su perfil corresponde al del profesorado de los centros autonómicos en donde el desarrollo de los cursos de formación forma parte de la actividad principal. Por todas estas características se ha denominado como el grupo de *Formador-Profesor*.

Hay que resaltar que no se han encontrado diferencias significativas entre los cuatro perfiles en cuanto al sexo, edad, criterios de evaluación de la acción formativa y la mayoría de las actividades de tutoría. Tampoco se han apreciado diferencias significativas entre perfiles respecto a las variables de carácter sociolaboral, como la titularidad del centro de trabajo o la pertenencia de los formadores a agrupaciones sociales y laborales. Respecto a estos aspectos, los perfiles siguen una tendencia similar a la del total de la muestra.

Un análisis comparativo entre los perfiles hallados en el presente estudio y en la literatura pertinente revisada (ver Anexo 1) pone de manifiesto que existen las siguientes semejanzas:

- El Perfil 1 *Instructor-Enseñante* es similar a los perfiles de *Formador* y *Formador-Instructor*. Como perfil, es propio de países como Francia, España y Alemania (Evans *at al.*, 1990; Germe, 1991; Fernández *at al.*, 2000 FTFE, 2006b, Mamaqi y Miguel, 2008).
- El Perfil 2 *Formador-Experto* es parecido a los de *Expertos-contratados* y *Formador-Experto* (SPEE, 2009, FTFE,

2006b). Aunque presenta características similares con los perfiles de Instructor y Tutor reconocidos en países como reino Unido y Dinamarca, es propio del sistema de formación continua español.

- El Perfil 3 *Instructor-Tutor-Animador* es afín a los perfiles de *Técnicos de formación, Tutor, Mentor, Coach*, propios del sistema de formación anglosajón. (Darling *at al.*, 2000; Comision Europea, 1995; Germe, 1991; Jiménez, 1998; Ferrandez *at al.*, 2000, SPEE, 2009).
- El Perfil 4 *Formador-Profesor* es afín con las figuras del *Formador, Enseñante, Formador/Profesor, Formador/Director, Formador Gestor y Responsable de formación*. Es un perfil que se encuentra en casi todo el sistema de formación Europeo (Dupont y Reis, 1991; Germe, 1991; SPEE, 2009).

A modo de reflexiones finales se puede decir que el perfil profesional del formador en formación continua en España aún se encuentra estrechamente relacionado con su grado de profesionalización, siendo el tiempo dedicado a la formación, el tipo de contrato y el puesto/cargo que ocupa los aspectos que mayor diferencia causan entre perfiles. Sin embargo, esta diferencia no es nítida cuando se trata de las competencias básicas y específicas que debe poseer el formador en formación continua, especialmente entre los perfiles 1 y 4 por un lado y 2 y 3 por el otro, concluyendo que los perfiles de Formador-Experto e Instructor-Tutor-Animador no constan aún como perfiles definidos, debido en parte a su inestable situación laboral-ocupacional y a la ausencia de una descripción y determinación de las competencias y capacidades especialmente ajustada a sus necesidades.

## Referencias

- Agudo, J. (1999). Diálogo social y formación: la perspectiva europea. *FORCEM: Gestión bipartita de la formación continua*. FORCEM-CINTERFOR, Madrid, 165-179.
- Álvarez-Rojo, V., Asensio-Muñoz I., Clares, J., del-Frago, R. y otros (2009). Perfiles docentes para el espacio europeo de educación superior (EEES) en el ámbito universitario. *RELIEVE*, v. 15, n. 1, 1-18. [http://www.uv.es/RELIEVE/v15n1/RELIEVEv15n1\\_1.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v15n1/RELIEVEv15n1_1.htm). Consultado en 17 de julio de 2010.
- Aznar, D. I. (2005). El perfil profesional de los directores y docentes de la formación profesional ocupacional: análisis de su cualificación y competencias profesionales. *XXI, Revista de Educación*, n. 7, 153-166.
- Bonifacio, J. J. (1999). Los formadores. *Educar*, n. 20, 13-28.
- Cámaras de Comercio (2000). *El libro 2000 de formación*. Madrid: Ediciones Civitas.
- Comission Européenne, (1995). *Formation des formateurs. Evolution Compementaire del professionnels de la formation: l'expérience du programme EUROTEC-NET*. Communautés Européennes, Bruxelles.
- Darling J., Darling P., Elliot J. (1999). *The changing role of the trainer*. Institut of Personnel and Development, London.
- Dupont, G. & Reis F. (1991). *La formación de formadores: problemática y evolución*. Berlin: CEDEFOP.
- EPA (2005). Encuesta de Población Activa 2005. Consultado el 2 de julio de 2009 en [www.ine.es](http://www.ine.es)
- EPISE, (2000). *Planificación de la formación*. Ediciones Gestión 2000, Barcelona.
- Evans, K., Dovaston V., Holland D. (1990). The changing role of the in-company trainer: an analysis of British Trainers in the European Community Context. *Comparative education*, n. 26 vol 1, 45-59.
- Fernández, A. A., Tejada, J., Jurado P., Navía, A., y Ruiz C. (2000). *El formador de formación profesional y ocupacional*. Barcelona: Octaedro.

- Ferrán, M. (2002). *Curso de SPSS para Windows*. Ediciones McGraw-Hill.
- Ferrández, A. A. (1989). Formación de formadores: el modelo contextual-crítico. *Herramientas*, n. 4, 35-45.
- Ferrández, A. A. (1996a). El formador en el espacio formativo de las redes. *Educación*, n. 20, 43-68.
- Ferrández, A. A. (1996b). El modelo contextual-crítico y el perfil profesional de los Perfeccionamiento Integral del Profesor Universitario. *Primer encuentro Iberoamericano. Universidad Central de Venezuela*. Consultado en <http://edutec.rediris.es/documentos/aferrandez.htm> en 3 de julio de 2005.
- Ferrández, A. A., (1996c). El formador: competencias profesionales para la innovación. En J. Gairín, A. Ferrández, A., J. Tejada y A. Navío (coords.), *Formación para el Empleo*. Actas II CIFO (Vol. II). Barcelona: UAB. pp.171-218
- Ferrández, A. A. (2000). La formación ocupacional en el marco de formación continua de adultos. En A. Monclus (ed), *Formación y Empleo: enseñanza y competencias*, pp27-59. Granada: Comares.
- FTFE (Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) (2006a). [www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org) Boletín Estadístico, 2006.
- FTFE, (2006b). *Análisis descriptivo y características profesionales de los formadores de formación continua*. Informe de resultados de investigación y prospección de carácter transversal y multisectorial (C20050408). FTFE y CEPYME, 2006.
- Germe J. F. (1991). *Les métiers de la formation des tuteurs en entreprise en Allemagne, Autriche, Espagne et France*. Thessalonique: CEDEFOP.
- Guerrero, S.A. (1999). El enfoque de competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*, v. 10 n.1, 335-360.
- INEM, (1996). *Familia profesional de docencia e investigación. Área profesional formación*. Instituto Nacional de Empleo, Madrid.
- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la Formación profesional en Europa y en España*. EUB, Barcelona.
- Mamaqi X. y Miguel, J. (2008). Análisis cuantitativo del perfil profesional de los formadores en formación continua. En *Actas del Congreso de Economía Aplicada ASEPELT*. Barcelona, España.
- Mamaqi, X. y Miguel, J. (2009). El impacto de la formación en la estabilidad laboral. En *Actas del XIII Congreso de Economía Laboral*, Julio, Zaragoza, España. Consultado el 10 de julio de 2009 en: [http://www.unizar.es/centros/fceee/doc/jornadas\\_economia/ponencias/1\\_1\\_Mamaqi-Miguel.pdf](http://www.unizar.es/centros/fceee/doc/jornadas_economia/ponencias/1_1_Mamaqi-Miguel.pdf)
- Mamaqi X., Miguel, J. M. y Olave P. (2010). The e-Delphi method to test the importance competence and skills: case of the lifelong learning Spanish trainers. *World Academy of Science, Engineering and Technology (WASET)*, n. 66, 226-234.
- Navío, A. (2001). *Las competencias del formador de formación continua. Análisis desde los programas de formación de formadores*. Tesis Doctoral defendida en Dpto de Pedagogía Aplicada, UAB, Barcelona.
- Navío, A. (2005). Características de una formación de formadores basada en competencias. En IEFP (Coord.): *Actas do VI Congresso Internacional de Formação para o Trabalho Norte de Portugal/Galiza: Formação Profissional*, Porto, 267-290.
- Pineda, P. (2007). La formación continua en España: Balance y retos de futuro. *RELIEVE*, v. 13, n. 1, 43-65. Consultado en julio 2009 en [http://www.uv.es/RELIEVE/v13n1/RELIEVEv13n1\\_2.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v13n1/RELIEVEv13n1_2.htm).
- Proença, J. (1991). Cualificación de los formadores: un debate esencial en el marco del diálogo social. *Revista Europea de Formación Profesional*, n.1, 6-8.
- Selva R. (2000). *La formation des tuteurs en entreprise dans la perspective d'une dimension communautaire*. CEDEFOP, Thessalonique, 33-41.

SPEE, Servicio Público Empleo Estatal (2009). *La formación profesional en Europa, España. Informe nacional*. Ediciones CEDEFOP.

Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Herramientas*, n. 57, 8-14.

Tejada, J. (2000a). El perfil de formador de formadores. Una mirada al espejo. En M. Lorenzo y A. Bolívar (eds), *Las organizaciones educativas en la sociedad neoliberal*, 705-728. Granada: Grupo Editorial Universitario.

Tejada, J. (2000b). Perfil Docente y Modelos de Formación. En S. de la Torre y O. Barrio (eds), *Estrategias Didácticas Innovadoras*. Barcelona: Octaedro.

Tejada, J. y Pont, E. (2001). La calidad en los programas de formación de formadores. Una mirada desde referentes, criterios e indicadores. *Actas del III Congreso de Formación Ocupacional: nuevas perspectivas del trabajo y cambio en formación*. Zaragoza, 37-66.

Tejada, J. (2002a). El trabajo por competencias en el practicum: como organizarlo y como evaluarlo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, nº 7/2, pp. 2-31.

Tejada, J. (2002b). La formación de Formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. *Educación*, n. 30, 91-118.

Tejada J. (2002c). La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. *Educación* n. 30, 91-118.

Tejada, J. (2005). El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7 (2). Consultado el 3 de julio de 2006 en: <http://redie.uabc.mx/vo7no2/contenido-tejada.html>

Tejada, J. (2010). Profesionalización docente en el escenario de la Europa de 2010. Una mirada desde la formación. *Revista de Educación*, v. 349, 463-477

## Notas

[1] En este trabajo la formación continua se refiere estrictamente a la formación orientada al empleo, sea éste ocupacional o profesional. En este sentido, la formación continua es el conjunto de acciones formativas que se desarrollen por las empresas, los trabajadores o sus respectivas organizaciones dirigida tanto a la mejora de competencias y cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador (FTFE, [www.ftfe.es](http://www.ftfe.es)).

[2] FTFEa [www.fundacióntripartita.org](http://www.fundacióntripartita.org) (Boletín Estadístico, 2006)

[3] Se ha considerado que la media ponderada de las acciones formativas aprobadas por FTFE es de 40.475 y que la duración media de la acción formativa para el periodo 2001 y 2002 es de 35,3 horas. La multiplicación de la duración media de la acción formativa (35,3 horas) por el número medio de acciones formativas realizadas (40.475) da como resultado las horas totales de formación en el marco de acciones formativas aprobadas por FTFE de 1.428.767,5 horas de formación continua realizadas. El número de horas que realiza cada formador de formación continua como media se ha aproximado a través de los datos proporcionados por distintas organizaciones empresariales, sindicales y centros de formación especializados en impartición de formación continua. La respuesta de estos organismos y entidades sitúa las horas anuales de formación continua que imparte cada formador en un intervalo entre 65 y 120. Por lo tanto, la media de las horas de formación realizadas en un año para el formador de formación continua es 94 horas aproximadamente. Al dividir el número de horas de formación continua realizadas por las horas medias que realiza un formador de formación continua, el número de los formadores de formación continua aproximadamente se sitúa en 15.200 formadores a nivel nacional.

[4] EL trabajo de campo forma parte de un proyecto financiado por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) y CEPYME, llevado a cabo en la consultora FORTEC, Formación y Tecnología, S.L., Zaragoza.

[5] De aquí en adelante se utilizarán las abreviaturas CPB y CPE en referencia a Competencias Profesionales Básicas y Específicas, respectivamente.

[6] Las cuantificaciones de las CPB y CPE han mostrado una transformación lineal para las categorías 4 y 5, pero los valores cuantificados de las categorías 1, 2 y 3 son iguales. A parte de la escasez de evaluaciones obtenidas en categorías 1 y 2 este resultado muestra que las puntuaciones 1, 2 y 3 no hacen diferencia entre los formadores y sugieren que se podría utilizar el nivel de escalamiento numérico en una solución de dos componentes si se recodificaran las categorías de 1 y 2 como 3.

[7] Como norma general, cuando todas las variables son nominales, ordinales o numéricas únicas, el autovalor de una dimensión

debe ser mayor que 1. En los casos analizados la solución de dos dimensiones resuelve la mayor parte de la varianza.

[8] AIC es el criterio de creación de los perfiles  $AIC=2(\ln \text{verosimilitud} - n^\circ \text{ de parámetros})$ . Se escoge el modelo de menor valor de AIC.

[9] Las diferencias estadísticamente significativas entre perfiles concretos es posible analizarlas mediante el uso de los Procedimientos de Comparaciones Múltiples (PCM). Con este propósito se ha utilizado el test de comparaciones múltiples de Scheffe, para un valor del alfa de Cronbach= 0,05

---

## AGRADECIMIENTOS

Los autores agradecen especialmente a la consultora FORTEC, S.L (Zaragoza) y CEPYME-Aragón por el soporte del trabajo de campo de la muestra y a los revisores anónimos de la revista que con sus sugerencias y comentarios han contribuido en la mejora del trabajo.



## ANEXO 1

### Encuesta de formadores

Nº Cuestionario \_\_\_\_\_

Nº Encuestador \_\_\_\_\_

Comunidad \_\_\_\_\_

Provincia \_\_\_\_\_

Localidad \_\_\_\_\_

Nombre de Centro y/o empresa \_\_\_\_\_

Dirección \_\_\_\_\_

### I. CONTEXTO GENERAL

#### A. Variables socio-laborales

##### A1. Titularidad del centro de trabajo del formador (marcar con una X):

- Institución Pública
- Institución Privada
- Otras especificar \_\_\_\_\_

##### A1.1. En el caso de pertenecer a distintos colectivos profesionales ¿Podría indicar entre las que mostramos a continuación, cuales son?

- Colegios profesionales
- Organizaciones sindicales y/o profesionales
- Otras especificar \_\_\_\_\_

### II. CONTEXTO LABORAL: Grado de profesionalización

#### A2. Indique entre las siguientes categorías el puesto de trabajo que desempeña

	Años en el mismo puesto
- Directivo de formación (gestor, responsable, promotor de formación continua)	_____
- Formador de Formación Continua (elaboración de programas, impartición de formación)	_____
- Tutor-Animador de Formación (coherencia del plan formativo, relación entre alumnos y centro, etc.)	_____
- Orientador de Formación (orienta hacia los planes formativos adecuados)	_____
- Evaluador de Formación (evaluación de formadores y de la acción formativa)	_____
- Especialista en Marketing de Formación (promoción, publicidad de formación)	_____
- Formador-Consultor (trabajo de asesoramiento en temas de formación)	_____

#### A2.1. Según el tiempo dedicado a la formación continua su trabajo se define como:

	Años en el centro actual
- Formador a tiempo completo (se dedica exclusivamente a tareas de Formación)	_____
- Formador a tiempo parcial (su función de formador es secundaria)	_____
- Formador ocasional (participa ocasionalmente en las actividades formativas)	_____

#### A2.2. El contrato que actualmente tiene como formador en formación continua es de tipo:

	Años con el mismo contrato
- Indefinido (tiempo completo)	_____
- Indefinido (tiempo parcial)	_____
- Temporal (tiempo completo)	_____
- Temporal (tiempo parcial)	_____

### III. CONTEXTO ESPECÍFICO: Variables e indicadores del ámbito profesional específico

#### 3. FAMILIA PROFESIONAL AL QUE PERTENECE EL FORMADOR

A.3. Le mostramos a continuación una serie de familias profesionales definidas a nivel nacional. Una familia profesional comprende a un conjunto de figuras profesionales que poseen significado en términos de empleo y mantienen entre

sí una singular afinidad formativa y productiva. **Teniendo en cuenta su actividad laboral principal ¿Sabría identificar entre ellas la familia profesional que actualmente pertenece?**

### 3. FAMILIA PROFESIONAL AL QUE PERTENECE EL FORMADOR

**A.3.** Le mostramos a continuación una serie de familias profesionales, las únicas definidas a nivel nacional. Una familia profesional comprende a un conjunto de figuras profesionales que poseen significado en términos de empleo y mantienen entre sí una singular afinidad formativa y productiva. **Teniendo en cuenta su actividad laboral principal ¿Sabría identificar entre ellas la familia profesional que actualmente pertenece?**

#### Familias Profesionales

- |   |   |
|---|---|
| - Agraria                                 | - Madera, Mueble y Corcho                                   |
| - Marítimo–Pesquera                       | - Textil, Confección y Piel                                 |
| - Industrias Alimentarias                 | - Educación ( <i>Clasificación UNESCO, CINE</i> )           |
| - Química                                 | - Artes Gráficas  |
| - Imagen Personal                         | - Imagen y Sonido   |
| - Sanidad                                 | - Informática y Comunicaciones                              |
| - Seguridad y Medio Ambiente              | - Administración y Gestión                                  |
| - Fabricación Mecánica                    | - Comercio y Marketing                                      |
| - Instalación y Mantenimiento             | - Servicios Socioculturales y a la Comunidad                |
| - Transporte y Mantenimiento de Vehículos | - Hostelería y Turismo                                      |
| - Edificación y Obra Civil                | - Actividades Físicas y Deportivas                          |
| - Electricidad y electrónica              | - Investigación y Desarrollo ( <i>solo incluye el FPO</i> ) |
| - Vidrio y Cerámica                       | - Otra indicar _____  |

#### A3.1. ¿Que tipo de cursos de formación continua imparte habitualmente?

- Cursos de formación genéricos (Cursos de formación de conocimientos aplicables en cualquier empresa)
- Cursos de formación específicos (Cursos de formación de conocimientos aplicables únicamente o casi únicamente en áreas y empresas determinadas)
- Ambas tipologías

### 3.2. COMPETENCIAS PROFESIONALES. Competencias básicas del formador.

**A3.2.** A continuación se presentan una serie de cuestiones relacionados con las labores del formador relativas a **planificación, impartición y evaluación de formación**. Se solicita que valore la importancia que supone cada una de ellas en sus tareas como formador, utilizando una escala de **1 a 5 puntos (1= importancia mínima; 5 = importancia máxima)**.

#### 3.2.1. PLANIFICACIÓN de formación.

Cuestiones de planificación de formación	Importancia de aspectos de función docente				
	1	2	3	4	5
Planificación de las actividades de enseñanza-aprendizaje					
Formulación y ejecución de los objetivos de aprendizaje					
Elaboración de los contenidos de formación					
Diseño de actividades del curso formativo					
Elegir los medios y recursos necesarios para la impartición de las materias					
Planificación de la evaluación del aprendizaje de los formando					
Gestión y coordinación de los procesos de Enseñanza-Aprendizaje del curso que imparte					
Planificación de las actividades de enseñanza-aprendizaje					

#### A3.2.2. IMPARTICIÓN de formación.

Técnicas de impartición de formación (Estrategias de enseñanza)	Importancia de técnicas de enseñanza				
	1	2	3	4	5
Lección magistral					
Técnicas de discusión de grupo					
Estudio de caso					
Formación en el puesto de trabajo					
Experiencias simuladas					

Enseñanzas programadas					
Método de descubrimiento					

### A3.2.3. EVALUACIÓN de aprendizaje.

Criterios de evaluación	Importancia de técnicas de evaluación				
	1	2	3	4	5
Escala de observaciones sistemáticas					
Pruebas usuales escritas y orales					
Análisis de trabajos que realizan en el puesto de trabajo					
Participación y asistencia del alumnado					

### A3.3. ACTITUD de formador en Aula.

**A3.3.1.** Para implantar un aprendizaje significativo entre los formandos es importante la actitud del formador. **¿Que grado de importancia cree que tienen los siguientes tipos de acción del formador en Aula?** (marcar con una X: 1= importancia mínima; 5 = importancia máxima).

Tipos de acción de formador en Aula	Importancia de tipos de acción en Aula				
	1	2	3	4	5
Abierta, permisiva					
Sugeridora, flexible, polivalente					
Autoritaria, crítica					
Segura, personal, clara					

### A.3.4. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.

**A3.4.1.** En los programas de formación continua es necesario que la formación este cercano a los contextos del mundo de trabajo y responder a las necesidades formativas de los participantes. **¿Qué importancia tiene para el formador la adecuación de la formación a los siguientes aspectos?** (marcar con una X: 1= importancia mínima; 5 = importancia máxima).

Adecuación entre estrategias docentes y características propias de Formación Continua	Importancia de adecuación a la formación				
	1	2	3	4	5
Adecuación a conocimientos previos de los participantes					
Adecuación a capacidades de aprendizaje de los participantes					
Adecuación a problemas del mundo laboral actual					
Adecuación a problemas de mercado laboral					
Adecuación a la mejora competitiva de la empresa					
Adecuación a la situación sociolaboral y tecnológica de la empresa					
Adecuación a medios productivos de la empresa					
Adecuación al uso de las nuevas tecnologías (Internet, etc.)					

## IV. HABILIDADES, CAPACIDADES Y ACTITUDES

**A4.** El perfil del formador en formación continua integra toda una serie de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes. **Indique el grado de importancia de los siguientes capacidades y habilidades en su trabajo** (marcar con una X: 1= importancia mínima; 5 = importancia máxima).

Capacidades, habilidades y actitudes	Importancia de capacidades y actitudes				
	1	2	3	4	5
Capacidad de análisis					
Capacidad de valoración y motivación					
Capacidad de consonancia entre su formación y cursos que imparte					
Voluntad de autoperfeccionamiento					
Actitud de cambio y adaptación permanente					
Actitud para el conocimiento del entorno productivo					
Actitud para la auto evaluación de logros formativos					

Valoración de su trabajo como profesional de formación continua						
---	--	--	--	--	--	--

#### V: ROL DE FORMADOR EN AULA Y EMPRESA

**A5.1.** El formador es un profesional que forma personas cuyos perfiles cambian por el mero hecho del cambio social y que provoca una «extensión» del rol de formador. Respecto a este papel del formador en Aula y empresa **¿Podría identificarse con algunos de los siguientes roles del formador?** (Marcar con X una sola opción)

- Formador-Profesor: imparte formación y tiene una actitud protagonista en aula (método expositivo)
- Formador-Instructor: imparte formación y dirige la formación del formando cediendo a este el protagonismo (su actitud es activa y observadora)
- Formador-Animador-Facilitador: fomenta activamente la formación de formando, (su actividad es orientar el formando)

**A5.2. ¿Qué actividades de Tutoría realiza actualmente como formador?** (Marcar con una X las tres más importantes)

- Motivación hacia la formación (incentiva los formandos hacia la formación continua)
- Tutorías de aprendizaje personalizadas (explica y aclara dudas del formando)
- Tutorías de aprendizaje en grupo (ayuda el trabajo en grupo)
- Socialización de grupo (a través del trabajo en grupo consolida socialmente las relaciones sociales entre los mismos)
- Orienta profesionalmente a los formandos mediante la evaluación de competencias profesionales

**A5.3. Especifique, de entre los siguientes criterios, aquellos en los que basa la evaluación de los cursos impartidos** (Marcar con una X las dos más importantes)

- Criterios preestablecidos por otra entidad
- Contenidos del programa
- Objetivos de programación
- Seguimiento continuo de la acción formativa
- Satisfacción de necesidades formativas
- Otra indicar \_\_\_\_\_

#### VI. FORMACIÓN CONTINUA REALIZADA

**A6. ¿Podría indicar los principales cursos de formación continua realizados (como alumno) en los dos últimos años?** (cursos de formación, seminarios, postgraduados, master, etc.)

Cursos de formación realizados	Nombre de curso	Organización organizadora	Certificado de reconocimiento obtenido
Curso de formación para obtener el certificado del Formador Profesional Ocupacional (FPO)			
Curso de formación para formadores en formación continua			
Formación Continua en contenidos psicopedagógicos y didácticos			
Formación Continua en contenidos didácticos de enseñanza			
Otros cursos			

**A6.1. Especifique entre las siguientes razones, las dos más importantes, que le influyeron para trabajar como formador en formación continua** (marcar con una X las dos más importantes)

- Búsqueda de primer empleo
- La necesidad de un empleo alternativo
- Adquirir una experiencia laboral docente
- Por vocación
- Otra indicar \_\_\_\_\_

## **A7. VARIABLES PERSONALES**

### **A.7.1. ¿Podría indicar su titulación máxima? (marcar con una X)**

- FP estudios medios
- Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica
- Licenciado, Ingeniería Superior, Arquitectura Superior
- Postgrado Master
- Doctorado

### **A.7.2. Sexo: (marcar con una X)**

- Hombre
- Mujer

### **A.7.3. Edad: (marcar con una X)**

- Hasta 30 años
  - Entre 30 y 4- años
  - Más de 4- años
-

## ANEXO 2

### *Figuras y perfiles profesionales del formador en formación continua*

Director de Formación	Se responsabiliza de gestión de formación en la empresa y de gestión de programas
Coordinador de Formación	El profesional encargado de coordinación de diferentes acciones formativas
Responsable de formación <b>Figuras asociadas:</b> Programadores, Organizadores, Expertos en Ingeniería de Formación, Asistentes, Animadores, Manager y Técnicos de Formación. Formador	Profesional de formación que actúa sobre dos aspectos: Pedagógico-didáctico y Pedagógico-organizativo. Se ocupa de la elaboración de planes de formación. Negocia con distintos agentes que intervienen en el proceso de formación.  Encargados de impartir los programas de formación. Constituye su principal responsabilidad, dependiendo director, coordinador y/o responsable de formación. Atiende tanto la planificación, el desarrollo y evaluación.
Formador/Enseñante/Profesor	Es el profesional encargado de realizar la formación propiamente dicha. Es el elemento clave de programación, desarrollo y evaluación
Formador/Gestor	Como profesional tiene funciones específicas relacionadas con la gestión de la propia actividad de la gente implicada en la formación
Especialistas en concepción de formación	Especialistas encargados en diseñar productos útiles pedagógicos basándose principalmente: en la individualización de los procesos formativos y el empleo de las nuevas tecnologías
Especialistas Técnicos y Gestores de Formación Responsables de Formación en empresas	Profesionales de formación que se centran en los planes de formación además de ocuparse de otras gestiones de proceso Son los encargados de la realización práctica de formación en la empresa por los alumnos de formación profesional, de la formación de personal recientemente contratado
Formador/Instructor	A partir de las necesidades decide la modalidad de la formación, define el contexto interno y externo de la empresa en el que desarrolla la formación, diseño y desarrollo de formación
Formador/Director	El formador no solo debe de impartir sólo formación, sino que aglutina toda una serie de tareas estratégicas, elaborar planes de formación, impartir, verificar la transferencia de formación al trabajo, etc.,
Coordinador/Técnico de Formación	Profesional que se dedica la formación coordinando y organizando en tareas muy específicas. Es un gestor de formación a ciertos niveles: técnico, pedagógico, etc.
Formador/Tutor Tutor	Se reconoce como tipología pero en muchas ocasiones se deja de lado porque obviamente lo relacionan con la formación inicial Es un asalariado de la empresa designado a la formación para formar una persona en el puesto de trabajo
Formador/Consultor Consultor de Formación	Proveen formación a la empresa, sea cual sea la naturaleza de su negocio y se dedican exclusivamente a la formación. Figura ceñida al profesional que ejerce de formación de forma autónoma. Profesional de formación que está al margen de la estructura de empresa o centro de formación
Formador/Asesor de Formación	Puede ser técnico, mando intermedio o directivo. Sus funciones son diversas en el contexto de formación continua.
Formador a tiempo completo Formador a tiempo parcial	Grupo profesional formado por los especialistas en una materia. Ejercen una nueva profesión como es del formador. Pueden ejercer su actividad dentro de formación profesional inicial o continua. Combinan su actividad básica con la de formación. Comprometidos oficialmente con la formación combinando con otra actividad.

*Figuras y perfiles profesionales del formador en formación continua (continuación)*

Formador ocasional	Profesionales más presentes en formación continua. Su especialidad en una materia coincide con su profesión principal. Empleados con habilidades específicas que pueden ser útiles en la formación.
Docentes (personal docente estatal) Figuras asociadas: Instructor Docente, Docente Técnico	Programar, formación en centros de formación ocupacional en varias áreas. No se producen nuevas contrataciones de este tipo desde 1998
Expertos contratados	Implementación de formación en centros especializados
Instructores y formadores de empresa Figuras asociadas: directivos, gestores, consultores de formación	Ejercen su actividad en la empresa
Educadores	Ejecutar e implementar el plan de formación en centros empresariales y sindicales

**ABOUT THE AUTHORS / SOBRE LOS AUTORES**

**Mamaqi, Xhevrie** ([mamaqi@unizar.es](mailto:mamaqi@unizar.es)). Doctora en Ciencias Económicas (Universidad de Zaragoza) y Master en Marketing (Centro de Altos Estudios Mediterráneos; C.I.H.E.A.M, Zaragoza). Es la autora de contacto para este artículo. Su investigación se ha centrado en la aplicación de métodos multivariantes en diversas áreas de la Economía Aplicada. Durante años se ha dedicado a labores de consultoría sobre la formación profesional no-reglada en España y Europa. Actualmente es profesora ayudante en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Zaragoza. Su dirección postal es: Departamento de Estructura e Historia Económica y Economía Pública, Facultad de Economía y Empresa. C/Gran Vía, 2. -000--Zaragoza (España). [Buscar otros artículos de esta autora en Google Académico / Find other articles by this author in](#)

[Scholar Google](#) 

**Miguel, Jesús A.** ([jamiguel@unizar.es](mailto:jamiguel@unizar.es)). Profesor Titular de Universidad en el área de Economía Aplicada desde el año 2001. Obtuvo el grado de Doctor en Ciencias Matemáticas en 1998. Sus trabajos e investigaciones están centradas en las áreas de análisis de series temporales y predicción en Finanzas y en los modelos multivariantes relacionados con el mercado laboral español. Además, es actualmente el Profesor-Secretario de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Zaragoza. Su dirección postal es: Departamento de Estructura e Historia Económica y Economía Pública, Facultad de Economía y Empresa. C/Gran Vía, 2. -000--Zaragoza (España). [Buscar otros artículos de este autor en Google Académico / Find other articles](#)

[by this author in Scholar Google](#) 

### ARTICLE RECORD / FICHA DEL ARTÍCULO

<b>Reference / Referencia</b>	Mamaqi, Xhevrie & Miguel, Jesús A. (2011). El perfil profesional de los formadores de formación continua en España. <i>RELIEVE</i> , v. 17, n. 1, art. 2. <a href="http://www.uv.es/RELIEVE/v17n1/RELIEVEv17n1_2.htm">http://www.uv.es/RELIEVE/v17n1/RELIEVEv17n1_2.htm</a>
<b>Title / Título</b>	El perfil profesional de los formadores de formación continua en España. [ <i>The professional profile of trainers working in continuous training in Spain</i> ].
<b>Authors / Autores</b>	Mamaqi, Xhevrie & Miguel, Jesús A.
<b>Review / Revista</b>	RELIEVE (Revista ELecciónica de Investigación y EValuación Educativa), v. 17, n. 1
<b>ISSN</b>	1134-4032
<b>Publication date / Fecha de publicación</b>	2011 ( <b>Reception Date</b> : 2010 July 29; <b>Approval Date</b> : 2011 April 11. <b>Publication Date</b> : 2011 April 12).
<b>Abstract / Resumen</b>	<p><i>The aim of this study is to analyze and describe the professional profile of trainers working in continuous training in Spain. For this purpose we have developed a structured questionnaire was applied in person to a sample of 606 instructors nationwide. The questionnaire has provided information on aspects such as the socio-occupational status of instructors, their degree of professionalism, and the importance of professional skills. The information gathered has been analyzed by multivariate methods to determine the dominant professional profiles. The quantitative analysis includes the Categorical of Principal Components Analysis (CATPCA) to analyze the skills and capabilities of the trainer and cluster analysis in two stages to get the profiles. Four dominant profiles have been deduced by the cluster analysis. The occupational variables, professional experience profiles and competences/skills produce the major discrepancies between the four profiles.</i></p> <p>El objetivo de este trabajo es analizar y describir los perfiles profesionales del formador de formación continua en España. Con este propósito se ha elaborado un cuestionario estructurado que se ha aplicado de forma presencial a una muestra de 606 formadores a nivel nacional. El cuestionario ha proporcionado información sobre aspectos como el estatus socio-laboral del formador, el grado de profesionalización y la importancia de las competencias profesionales de los formadores. La información recabada ha sido analizada mediante métodos multivariantes para determinar los perfiles profesionales dominantes. El análisis cuantitativo incluye el Análisis de Componentes Principales Categóricos (CATPCA) para analizar las competencias y capacidades del formador y el análisis Cluster en Dos Fases para obtener los perfiles. De los resultados obtenidos se han deducido cuatro perfiles profesionales dominantes siendo las variables ocupacionales, experiencia profesional y de las capacidades las que mayor discrepancia provocan entre los cuatro perfiles hallados.</p>
<b>Keywords / Descriptores</b>	<p><i>Professional profile, trainer, continuous training, on the job training, basic skills, competences, components categorical, cluster analysis</i></p> <p>Perfil profesional, formadores, formación continua, competencias profesionales, componentes categóricos, análisis cluster</p>
<b>Institution / Institución</b>	Universidad de Zaragoza (España).
<b>Publication site / Dirección</b>	<a href="http://www.uv.es/RELIEVE">http://www.uv.es/RELIEVE</a>
<b>Language / Idioma</b>	Español (Title, abstract and keywords in English & Spanish)

## RELIEVE

**Revista ELecciónica de Investigación y EValuación Educativa**  
*E-Journal of Educational Research, Assessment and Evaluation*

[ISSN: 1134-4032]

© Copyright, RELIEVE. Reproduction and distribution of this articles it is authorized if the content is no modified and their origin is indicated (RELIEVE Journal, volume, number and electronic address of the document).

© Copyright, RELIEVE. Se autoriza la reproducción y distribución de este artículo siempre que no se modifique el contenido y se indique su origen (RELIEVE, volumen, número y dirección electrónica del documento).