

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

INSTITUTO MUNICIPAL DE EMPLEO Y FOMENTO
EMPRESARIAL DE ZARAGOZA

ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	2
OBJETIVOS	5
METODOLOGÍA	6
PLANIFICACIÓN	10
MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL	12
PRODUCTOS Y RESULTADOS FINALES	13

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO¹

Los programas de formación y empleo son medidas de apoyo a la creación de empleo que combinan la formación profesional con la práctica laboral realizando obras y servicios de utilidad pública o interés social. En función de sus características y la población a la que se dirigen, se distinguen tres tipos de programas:

- Escuelas Taller. Tienen una duración entre 1 y 2 años. Se dirige a desempleados entre 16 y 24 años. Durante los 6 primeros meses los alumnos reciben una formación teórico práctica, durante los meses siguientes suscriben un contrato de trabajo para la formación por el que reciben el 75% del salario mínimo interprofesional.
- Casas de Oficio. Su duración es de 1 año. Se dirige a desempleados entre 16 y 24 años. Durante los 6 primeros meses los alumnos reciben una formación teórico práctica, durante los meses siguientes suscriben un contrato de trabajo para la formación por el que reciben el 75% del salario mínimo interprofesional.
- Talleres de Empleo. Tienen una duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año. Se dirige a población desempleada de 25 o más años con dificultades para insertarse en el mercado de trabajo (parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres y personas con discapacidad). Tienen contrato laboral desde el inicio del programa.

De acuerdo a los objetivos de estos programas, los alumnos tienen unas características que los diferencia de los participantes de otras acciones de formación para el empleo, que deben ser contempladas desde un punto de vista pedagógico para lograr su inserción en el mercado de trabajo.

Los alumnos de las Escuelas Taller y Casas de Oficio² responden al perfil de un hombre (casi duplican a las mujeres), muy joven (el 46 % tiene entre 16 y 17 años), con un nivel educativo muy bajo (el 52% no tiene estudios o escolaridad básica).

Muchos de estos alumnos no solo han sufrido fracaso escolar entendido como resultado (no obtención de un título), sino como proceso, valoran tan negativamente

¹ Estudio realizado en colaboración con AGE Formación y Consultoría.

² Servicio Público de Empleo Estatal. Escuelas Taller y Casas de Oficio. Talleres de Empleo. Inserción laboral 2004. evaluación de resultados.

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

la escuela, la formación que ha dejado de ser un referente en su escala de valores³. Entre las causas del fracaso escolar se pueden citar algunas como la falta de referentes o referentes negativos, la falta de motivación o la situación de riesgo de exclusión social

El 4% de los jóvenes que participan en los programas de formación y empleo abandona por inadaptación, si bien el índice de inserción laboral transcurridos 18 meses desde la finalización del proyecto es del 77%, siendo mayor entre los más jóvenes y disminuyendo a medida que aumenta la edad.

Los alumnos de los Talleres de Empleo⁴, responden al perfil de una mujeres (duplican a los hombres), de entre 35 y 44 años (el 38%, un 34% tendría entre 25 y 34 años, y el 28% más de 44 años), con un nivel educativo bajo (el 40% no tiene estudios o una escolaridad básica y el 42% una titulación básica – EGB o ESO).

El nivel de abandono por inadaptación es bajo (0,7%). El índice de inserción laboral transcurridos 18 meses desde la finalización del programa es del 70%, siendo mayor entre los más jóvenes y disminuyendo a medida que aumenta la edad (para los mayores de 44 años el nivel de inserción es del 54%). Otra dificultad para este colectivo es el tiempo de permanencia en desempleo antes de entrar en el Taller de Empleo. El 61% de los colocados no habían alcanzado los seis meses de permanencia en desempleo, mientras que solo el 9% había permanecido más de 24 meses.

Los formadores de programas de formación y empleo, se encuentran por tanto ante un triple reto: capacitar en un oficio, resolver los conflictos que puedan presentar estos alumnos en el aula, y dotarles de las habilidades y motivación que no han adquirido en la escuela o fuera de ella y que son vitales para insertarse en el mercado de trabajo y en la sociedad.

Una de las necesidades que se ha puesto de manifiesto en la sociedad actual es el definir las competencias del formador en función de cómo los contextos cambiantes están obligando a estos profesionales a adquirir nuevas competencias atendiendo a los nuevos requerimientos sociales, culturales y educacionales.

En la actualidad, las características del formador en el ámbito de la formación para el empleo, por un lado, se basa por su gran heterogeneidad y diversidad en cuanto a su

³ Navarrete, L. 2007. Jóvenes y fracaso escolar en España. Madrid, Instituto de la Juventud.

⁴ Servicio Público de Empleo Estatal. Escuelas Taller y Casas de Oficio. Talleres de Empleo. Inserción laboral 2004. evaluación de resultados.

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

preparación previa de formación inicial y por otro lado, por la necesidad de una mejor formación para el desempeño de su función docente y de sus conocimientos psicopedagógicos, ya que normalmente poseen una cualificación ajustada a la materia que han de impartir.

Por otro lado, nos encontramos ante los nuevos requerimientos del aprendizaje basado en competencias transversales, debido a la importancia cada vez más acusada que han adquirido este tipo de competencias en la sociedad y en el mercado laboral. Esto debe suponer un aprendizaje basado en competencias personales y relacionales que son requeridas por los ámbitos de actuación profesional en los que están inmersos, como el entorno sociolaboral, institucional y contexto aula- taller.

En relación a las competencias transversales que deben desarrollar los formadores, estos profesionales deben poseer también algunas cualidades, actitudes y valores imprescindibles como por ejemplo:

- El conocimiento del entorno sociolaboral
- La adaptación al hecho migratorio, la globalización y diversidad, que proporciona un contexto de formación intercultural.
- La adaptación a las nuevas tecnologías mediante el uso de recursos didácticos.
- El desarrollo de la inteligencia emocional tanto individual como colectiva con el fin de obtener unos mejores resultados profesionales mediante la mejora de una serie de competencias como la capacidad de reflexión sobre la práctica, la capacidad de adaptación a los cambios, la tolerancia a la incertidumbre, al riesgo y a la inseguridad y la capacidad de iniciativa y toma de decisiones.

Para el logro de estos objetivos, se propone el diseño de una propuesta metodológica dirigida a detectar y definir qué competencias de tipo didáctico, relacional o transversal son necesarias para complementar el perfil del formador actual, y ofrecer propuestas que mejoren los recursos con los que estos formadores deben afrontar la tarea de insertar laboralmente a los alumnos de estos programas.

OBJETIVOS

➤ **OBJETIVO GENERAL**

Definir el perfil del Formador de los Programas de Formación y Empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo), en lo que respecta a las competencias genéricas (transversales), para promover su desarrollo profesional, contribuyendo de esta manera al desarrollo de una formación para el empleo de calidad, y a la mejora de la empleabilidad de los alumnos.

➤ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar y definir las competencias relacionadas con la gestión de la información (informática e idiomas) que precisa el formador.
- Identificar y definir las competencias de carácter pedagógico (técnicas didácticas) específicas del formador.
- Identificar y definir las competencias emocionales (instrumentales, interpersonales y sistémicas) propias del formador.
- Detectar déficits en el desarrollo de estas competencias transversales por parte de los formadores.
- Identificar posibles estrategias de actuación para la adquisición y actualización de estas competencias transversales por parte de los formadores, mediante acciones formativas (vía e-learning) de carácter colaborativo.
- Analizar la evolución y características actuales del perfil social del alumno de programas de formación y empleo que condicionan las competencias transversales del formador.
- Identificar las competencias transversales que son necesarias desarrollar en los alumnos de los programas de formación y empleo en función de su tipología y su perfil social y profesional.

METODOLOGÍA

El proyecto se basa en una metodología fundamentalmente cualitativa, a través de la realización de entrevistas en profundidad y grupos de discusión / entrevistas grupales. Complementariamente se aplicará una técnica cuantitativa (encuesta a formadores) que incida en determinados aspectos relevantes para la función docente del formador.

Las técnicas de investigación que se utilizarán serán las siguientes:

➤ **ANÁLISIS DOCUMENTAL**

Consiste en la recopilación y análisis de información relacionada con las competencias transversales objeto de estudio. Se buscará información sobre metodología para definir las competencias transversales, bibliografía que defina operativamente las competencias, modelos que se asemejen a estas, estudios previos relacionados con el tema, etc., en definitiva, toda aquella información que sirva para estructurar las competencias objeto de estudio y que facilite su adquisición y aprendizaje.

Además, a través de la documentación facilitada por las propias instituciones promotoras en lo que respecta a los alumnos que en ese momento estén participando en los distintos programas de formación y empleo, así como de promociones anteriores; se determinarán las características sociales, formativas y laborales de los alumnos actuales y su evolución respecto a años anteriores.

El objetivo que se pretende con esta revisión documental es determinar el estado actual de la cuestión en cuanto al perfil y las competencias profesionales transversales de los formadores de los programas de formación y empleo; así como el perfil social y profesional del alumnado.

➤ **ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD**

Se realizarán en torno a 10 entrevistas en profundidad a expertos en la gestión de programas de formación y empleo o investigadores sobre la formación para el empleo y la figura del formador ocupacional.

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Con estas entrevistas se pretende identificar y definir las competencias de carácter transversal que precisan los formadores, tanto las relacionadas con la gestión de la información (informática e idiomas), como las de carácter pedagógico (técnicas didácticas) y las competencias emocionales (instrumentales, interpersonales y sistémicas). Además, se identificarán posibles estrategias de actuación útiles para que los formadores adquieran y actualicen esas mismas competencias.

De una manera más detallada, los expertos responderán los siguientes perfiles:

1. Responsables de los Programas de Formación y Empleo de las Entidades para el Desarrollo Local integrantes de la Red (8 entrevistas):

- Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón
- Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo (Garapen)
- Barcelona Activa
- Getafe Iniciativas, S.A.
- IMFOF – Mallorca
- Oficina de Promoción Económica – Santiago de Compostela
- Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife
- Zaragoza Dinámica

2. Expertos en la definición de perfiles profesionales relacionados con la formación para el empleo (2/3 entrevistas).

Estos expertos pertenecerán a grupos de investigación universitarios relevantes en el ámbito de la formación para el empleo, priorizando aquellos que hayan investigado sobre los programas de formación y empleo.

Algunos de estos colectivos son:

- Colectivo de Investigación en Formación Ocupacional (Grupo CIFO – Universitat Autònoma de Barcelona)
- Grupo de Investigación HUM-310 (Universidad de Córdoba)
- Facultad de de Humanidades y Ciencias de la Educación (Universidad de Jaén)
- Seminari Permanent d’Orientació Professional (Universitat de Barcelona)

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

➤ **GRUPOS DE DISCUSIÓN/ENTREVISTAS GRUPALES**

Se realizarán un total de 12 grupos de discusión o entrevistas grupales a formadores o alumnos para conocer su perfil y características. La finalidad es diagnosticar los retos que tiene el formador en el aula, las competencias transversales que necesita para afrontarlos y las propuestas de actuación que favorecerían su labor pedagógica y la inserción laboral de los alumnos.

➤ **FORMADORES**

La opinión de los propios formadores de los programas de formación y empleo se tendrá en cuenta mediante la realización de Grupos de Discusión o Entrevistas Grupales (en función del número de participantes). Con estas reuniones se pretende detectar, en la voz de los propios interesados, posibles carencias en la adquisición, desarrollo y aplicación de las competencias transversales que hayan sido identificadas como propias y necesarias de este colectivo profesional.

De esta manera el perfil de los participantes en los Grupos de Discusión / Entrevistas Grupales será el siguiente: Formadores de los Programas de Formación y Empleo (Escuelas Taller, Casas de Oficios y talleres de Empleo) promovidos por las entidades integrantes de la Red de Entidades para el Desarrollo Local (REDEL).

Se realizará un Grupo de Discusión / Entrevista Grupal con profesores dependientes de cada una de las entidades promotoras de Programas de Formación y Empleo. Cada grupo estará integrado por un número de formadores que variará en función del número de especialidades ofertadas.

De esta manera se celebrarán 8 Grupos de Discusión / Entrevistas Grupales con formadores. En cada uno de ellos, el número de formadores oscilará entre los 2 participantes (para aquellos casos en los que la entidad promotora solo oferte dos especialidades, y a los que se les realizará una entrevista grupal, y un máximo de 5 participantes (grupo de discusión), de aquellas entidades promotoras con un elevado número de especialidades formativas.

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

➤ **ALUMNOS**

Con esta técnica se pretende analizar las características más relevantes del perfil social y profesional de los alumnos que participan en la actualidad en los programas de formación y empleo; perfil que determina y condiciona las competencias transversales que ha de poseer el formador para afrontar la dinámica de enseñanza-aprendizaje.

Además, estos alumnos también han de ser formados en competencias transversales que complementen las competencias técnicas propias de la especialidad profesional en la que se están formando y trabajando simultáneamente.

La función docente de los formadores viene condicionada, en definitiva, tanto por la especialidad formativa que imparten, como por el perfil del alumnado al que tienen que enfrentarse. Por este motivo, se plantea la necesidad de realizar 4 Grupos de Discusión / Entrevistas Grupales con alumnos, en función de los perfiles predominantes en los programas de formación y empleo.

Los participantes en estos grupos de discusión / entrevistas grupales responderán, en función de la modalidad del programa, a los 4 siguientes perfiles:

- Escuelas Taller / Casas de Oficios: Jóvenes sin cualificación profesional y Jóvenes inmigrantes
- Talleres de Empleo: Mujeres y Parados de larga duración

Los grupos de discusión / entrevistas grupales se realizarán en aquellas ciudades con una mayor representación de los colectivos definidos en los diferentes programas de formación y empleo.

➤ **CUESTIONARIO**

Se remitirá, vía e-mail, un cuestionario a cada uno de los formadores (en torno a 60) en los que se plantearán cuestiones relativas a tres objetivos:

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

- Detectar déficits en el desarrollo de las competencias transversales identificadas previamente como fundamentales para este colectivo.
- Identificar posibles estrategias de actuación para la adquisición y actualización de estas competencias transversales.
- Identificar las competencias transversales que son necesarias desarrollar en los alumnos de los programas de formación y empleo en función de su tipología y su perfil social y profesional.

PLANIFICACIÓN

A continuación se presenta los pasos previstos para llevar a cabo el plan de actuación contemplado en cada fase de trabajo.

➤ FASE 1. INICIAL

Durante la primera fase se constituye el equipo de trabajo, se contrasta la propuesta con los responsables de REDEL en una sesión de trabajo que servirá además para validar el planteamiento, fijar el plan y calendario de trabajo, y establecer los mecanismos de seguimiento durante la ejecución del trabajo, los interlocutores por ambas partes y las vías de apoyo e información para facilitar la comunicación.

➤ FASE 2. DOCUMENTAL

A pesar de ser un estudio con carácter marcadamente empírico, durante el estudio se destinará un periodo del mismo a revisar documentación secundaria.

Durante esta fase se buscará y analizará información relativa a:

- Los programas de formación y empleo
- El perfil del formador
- El perfil de los alumnos

El propósito de este análisis documental es conocer el perfil de los formadores y el contexto en el que desarrollan su actividad.

➤ **FASE 3: EXPERIMENTAL**

Durante esta fase se desarrollará el trabajo de campo orientado a diagnosticar las habilidades personales, sociales y didácticas que debería tener el formador.

Para ello se realizarán las entrevistas a expertos y los grupos de discusión o entrevistas grupales (según corresponda) con formadores y alumnos, y los cuestionarios a formadores.

➤ **FASE 4: ANALÍTICA**

En esta fase se analizará la información obtenida durante las fases de acuerdo a los siguientes criterios de análisis:

- **Análisis de contenido.** Consiste en examinar, categorizar y reorganizar la información obtenida a través de protocolos estandarizados. Se analizarán los discursos en función de los objetivos ya establecidos en el estudio para su posterior interpretación. Ésta técnica analítica ofrece la posibilidad de investigar sobre la naturaleza del discurso con el propósito básico de identificar determinados elementos de análisis bajo la clasificación de variables y categorías para la explicación del fenómeno investigado.
- **Análisis cuantitativo.** A través del paquete estadístico SPSS se procederá a la tabulación de los datos obtenidos en la encuesta para su posterior depuración y explotación estadística.

Una vez analizada la información se elaborarán los productos finales.

➤ **CRONOGRAMA**

A continuación se presenta el calendario previsto para la ejecución del proyecto.

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

CRONOGRAMA						
	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
FASE 1: INICIAL						
SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD						
FASE 2: DOCUMENTAL						
SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD						
FASE 3: EXPERIMENTAL						
SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD						
FASE 4: ANALÍTICA						
SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CALIDAD						

MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y CONTROL

Durante la ejecución del trabajo, se establecerán controles periódicos para garantizar la calidad del producto final. Estos controles se efectuarán en cooperación entre los técnicos de AGE y el equipo de trabajo de REDEL..

Este equipo desarrollará conjuntamente las siguientes funciones:

1. Establecimiento de los estándares de calidad de los productos tanto a nivel técnico y metodológico como a nivel formal.
2. Verificación del cumplimiento de los estándares establecidos.
3. Realización de las observaciones y modificaciones correspondientes.

Los estándares de CALIDAD que serán considerados harán referencia a:

1. Validez, coherencia interna y rigor metodológico. Calidad técnica de los productos.

COMPETENCIAS DEL FORMADOR DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO

2. Ortografía, tipografía, estilo y edición final del documento. Calidad formal de los productos.

PRODUCTOS Y RESULTADOS FINALES

Al finalizar el estudio se entregarán los productos resultantes del mismo. Para la entrega final se seguirán las indicaciones sugeridas desde REDEL.

Todos los informes se entregarán corregidos ortográfica y estilísticamente y preparados para su difusión o publicación.

Los productos resultantes propuestos para entregar a la finalización del estudio son:

- Informe Diagnóstico con los resultados del estudio, conclusiones y propuestas de actuación.

Entre las propuestas de actuación futura figurará un **modelo de acción formativa tipo** para favorecer la adquisición de las competencias transversales requeridas por los formadores, que deberá contemplar las necesidades formativas de los formadores en cuanto a contenido y modalidad de impartición, procurando que sea compatible con la autoformación, la flexibilidad horaria y la descentralización geográfica.

- Guía de competencias transversales de los formadores de programas de formación y empleo.
 - Relación general de competencias identificadas.
 - Mapa competencial
 - Definición de las competencias transversales:
 - Descripción
 - Indicadores de la competencia
 - Ficha resumen de cada competencia

La presentación final será en formato impreso y digital.