

Universitat de Lleida

## Los profesionales de la Formación Profesional para el Empleo: competencias y desarrollo profesional

Georgina París Mañas

Dipòsit Legal: L.152-2015

<http://hdl.handle.net/10803/285529>

**ADVERTIMENT.** L'accés als continguts d'aquesta tesi doctoral i la seva utilització ha de respectar els drets de la persona autora. Pot ser utilitzada per a consulta o estudi personal, així com en activitats o materials d'investigació i docència en els termes establerts a l'art. 32 del Text Refós de la Llei de Propietat Intel·lectual (RDL 1/1996). Per altres utilitzacions es requereix l'autorització prèvia i expressa de la persona autora. En qualsevol cas, en la utilització dels seus continguts caldrà indicar de forma clara el nom i cognoms de la persona autora i el títol de la tesi doctoral. No s'autoritza la seva reproducció o altres formes d'explotació efectuades amb finalitats de lucre ni la seva comunicació pública des d'un lloc aliè al servei TDX. Tampoc s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant als continguts de la tesi com als seus resums i índexs.

**ADVERTENCIA.** El acceso a los contenidos de esta tesis doctoral y su utilización debe respetar los derechos de la persona autora. Puede ser utilizada para consulta o estudio personal, así como en actividades o materiales de investigación y docencia en los términos establecidos en el art. 32 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual (RDL 1/1996). Para otros usos se requiere la autorización previa y expresa de la persona autora. En cualquier caso, en la utilización de sus contenidos se deberá indicar de forma clara el nombre y apellidos de la persona autora y el título de la tesis doctoral. No se autoriza su reproducción u otras formas de explotación efectuadas con fines lucrativos ni su comunicación pública desde un sitio ajeno al servicio TDR. Tampoco se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al contenido de la tesis como a sus resúmenes e índices.

**WARNING.** Access to the contents of this doctoral thesis and its use must respect the rights of the author. It can be used for reference or private study, as well as research and learning activities or materials in the terms established by the 32nd article of the Spanish Consolidated Copyright Act (RDL 1/1996). Express and previous authorization of the author is required for any other uses. In any case, when using its content, full name of the author and title of the thesis must be clearly indicated. Reproduction or other forms of for profit use or public communication from outside TDX service is not allowed. Presentation of its content in a window or frame external to TDX (framing) is not authorized either. These rights affect both the content of the thesis and its abstracts and indexes.

**F**

- Faure, E. (1972). *Learning to be: The world of education, today and tomorrow*. Paris: UNESCO
- Fernández, M. R. (2010). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. *El perfil del profesorado del siglo XXI*, p. 4-7.
- Fernández Cruz, M. (1999). *Proyecto docente: Desarrollo profesional docente*. Granada: Universidad de Granada
- Fernández Enguita, M. (2000). La mitad del Cielo y tres cuartos de la tierra. Entorno a la feminización de la docencia. *Cuadernos de Pedagogía*, 289, 85-90.
- Fernández-Salineró, C. (2006) Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos. *Encounters on Education*, 17, 131-153
- Ferrández, A., Tejada, J., Jurado P., Navío, A., & Ruiz C. (2000). *El formador de formación profesional y ocupacional*. Barcelona: Octaedro.
- Ferrer, O. & Adrover, C. (2011). *Competències del professorat a Europa. Quines competències específiques hauria de tenir el professorat europeu per a la realització de bones pràctiques?*. (Projecte INNOV(IB) Illes Balears: Recursos i recerca educativa de les Illes Balears.
- Ferreres, V. S. (2002). La profesionalidad. En Jiménez, B. & Mejías, R. (coords.). *Formación Profesional. Orientaciones y recursos*. Barcelona: Praxis.
- Fundación Europea para la Formación. (1998). *Glossary of labour market terms and standard and curriculum development tests*. Recuperado de <http://www.etf.it/etfweb.nsf/downloadgen>
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2003). *Consolidación y desarrollo de la Formación Continua en España. Retos para la Formación Continua y sus instituciones en un próximo futuro*. España: Fondo Social Europeo.
- Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. (2013). *Balance de Resultados del 2012 sobre la FPE*. Recuperado de [http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Formacion\\_Empleo/30558\\_285285201373114.pdf](http://www.fundaciontripartita.org/almacenV/doc/Formacion_Empleo/30558_285285201373114.pdf)

## G

- Gairín, J. (2011). Formación de profesores basada en competencias. *Revista Bordón*. 63 (1), 93-108.
- García Garduño, J.M.E. (2010). Los determinantes de la elección vocacional de una semiprofesión. Un estudio de estudiantes de primer ingreso a la carrera de profesor de educación primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XL (1), 95-110.
- García Martínez, V.; Aquino Zúñiga, S.P.; Guzmán Sala, A. & Medina Meléndez, A. (2012). El uso del método Delphi como estrategia para la valoración de indicadores de calidad en programas educativos a distancia. *Revista CAES*, 3(1).
- García Molina, J.L. & Garrido, A. (2008). *Encuesta Eurotrainer. España-Portugal - primeros resultado-*. (Report España-Eurotrainer). Madrid: Departamento de psicología social. Universidad complutense de Madrid
- García Molina, J.L. (2013). Profesionales de la enseñanza y la formación profesional. *Revista Formación XXI*, 21.
- García-Valcárcel, A. (2001). *Didáctica Universitaria*. Madrid: Narcea
- Garrick, J. & McDonald, R. (1992). Competence standards for industry trainers: alternative models. *Journal of European Industrial Training*, 16, (7), 16-20.
- Gasnner, O.; Kerger, L. & Schratz, M., (2010). *Entep. The fisrt ten years after bologna*. Universidad de Bucharest. ISBN 978-973-737-766-1
- Gimeno, J. & Perez-Gomez, A. (1983). *La Enseñanza su Teoría y su Práctica*. Madrid: Akal
- Giménez, V. (2013). El formador ante el cambio. En Ruiz, C.; Navío, A.; Fandos, M. & Olmos, P. (Ed.) *Formación para el trabajo en tiempo de crisis. Balance y prospectiva*. VI Congreso Internacional de Formación para el trabajo. Tarragona: UAB
- Gonzales Monteagudo, J. (2001). El paradigma Interpretativo en investigación Social y Educativa: Nuevas respuestas para viejos interrogantes. *Cuestiones pedagógicas: Revista de ciencias de la educación*, 15, 227-246 Recuperado de [http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/15/art\\_16.pdf](http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/15/art_16.pdf)
- Gordon, T. J. (1994). *The Delphi method*. Washington, DC: American Council for the United Nations

- Gordon, J.; Halasz, G.; Krawczyk, M.; Leney, T.; Michel, A.; Pepper, D.; Putkiewicz, E. & Wiśniewski, J. (2009). *Key competences in Europe. Opening Doors for lifelong learners: Across the school Curriculum and Teachers Education* (Report, 87). Warsaw, Polonia: CASE Network Report: Center for Social and Economic Research
- Greenwald, R. Hedges L.V. & Laine L.D. (1996). The effect of school resources on student achievement. *Review of Educational Research*, 66(3), 61-396.
- Gómez Bahillo, C. (2001). *Globalización y crisis del estado de bienestar*. Recuperado de <http://www.5campus.com/leccion/globalcrisis>
- Grooting, P. (1994). De la cualificación a la competencia ¿de qué se habla? *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, (5-7).
- Guba, E. G. (1981) *Criterios de credibilidad en la investigación naturalista*. En: Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A.I. (Ed.) (1983) *La enseñanza: su teoría y su práctica*. Madrid: Akal: 148-165.
- Guerrero, A. (1999). El enfoque de las competencias profesionales: una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense de Educación*, 10 (1), 335-360
- Guthrie, H. (2009). *Competence and competency-based training: What the literature says*. Australia: NCVER. Recuperado de [www.ncver.edu.au](http://www.ncver.edu.au)

## H

- Haasler, S.R. (2012). Tendencias de evolución en el escenario europeo. *Revista Formación XXI*, 21.
- Haasler, S.R. (2013). Parte II. Experiencias innovadoras en el desarrollo profesional de los formadores. *Revista de Formación XXI*.
- Hawes, G. & Corvalán, O. (2005). *Construcción de un perfil profesional. Informe proyecto Mecesus. Tal0101*. Chile: Universidad de Talca.
- Helmer, O. & Rescher, N. (1959). On the epistemology of inexact sciences. *Management Science*, 6(1).
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw-Hill.

## I

- Instituto Aragonés del Empleo –IAE-. (2011). *Evaluación de la formación de oferta y demanda dirigida a trabajadores ocupados en Aragón*. Economic Strategies and Initiatives S.L. (ESI)
- International Labour Organization. (1998). *ILO thesaurus: Labour, employment and training terminology*. Geneva: ILO, Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/tools/aboutthes.htm>
- INCUAL. (2014). Recuperado de <http://infofpe.cea.es/fpe/pdf/grafT03-05.pdf>
- Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORN). (2001). *Una metodología de diseño curricular para programas de formación profesional por competencias*. San Salvador, INSAFORN.
- Irigon, M. & Vargas, F. (2002). *Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud*. Montevideo: Cinterfor
- Isus, S.; Saint-Jean, M.; París, G. & Macé, A. (2014). *Formación de Formadores: una guía de competencias en acción*. Toulouse, Francia: Université de Toulouse II Le Mirail. ISBN: 84-695-9993-3
- Isus, S. (2002). Desarrollo de competencias de Acción Profesional a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación: Una visión crítica. En *II Congreso Europeo en Tecnologías de la Información y la Comunicación y la Ciudadanía* (Ed.). Barcelona

## J

- Jiménez, B. (1996). *Claves para comprender la Formación profesional en Europa y en España*. Barcelona: EUB.
- Jonnaert, P. (2002). *Compétences et socioconstructivisme. Un cadre théorique*. Bruxelles: De Boeck.
- Johnson, B. & Onwuegbuzie, A. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33 (7), 14-26.

## K

- Kämäräinen, P. (2008). *In search for common ground: Starting points for analysing the professional situation of trainers in six European countries*. Bremen, Germany: Institut Technik & Bildung (ITB), University of Bremen

- Kämäräinen, P.; Baumgartl, B. & Pomberger, E. (2008). *Trainers, training scenarios, and a perspective towards a European framework for professional development of trainers –the contribution of the TTplus project. Presentation at the Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung*. Steyr, Austria: European Comission.
- Kirpal, S. & Tutschner, R. (2008). *Eurotrainer. Making lifelong learning possible. A study of situation and qualification of trainers in Europe (Vol.1)*. Bremen, Germany: Education and Culture. European Comision and University of Bremen.
- Klink Van der, M., Boon, J. & Schlusmans, K. (2007). Competencias y formación profesional superior: presente y futuro. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40, 74-91.

## L

- Landeta, J. (1999). *El método Delphi. Una Técnica de previsión para la incertidumbre*. Ariel. Barcelona
- Lang, V. (1999). *La professionnalisation des enseignants*. Paris: Presses universitaires de France
- Le Boterf, G.; Barzucchetti, S. & Vincent, F. (1993). *Como gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- Le Boterf, D.G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000
- Lemoine, C. (2002). *Risorse per il bilancio di competenze. Percorsi metodologici e operativi*. Milan: FrancoAngeli.
- León, O.G. & Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid: McGraw-Hill.
- Lévy-Leboyer C., 1997. *La gestion des compétences*. París: Edition d'organisation
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones*. España, BOE núm. 276 de 18 de Noviembre de 2003. Vigencia desde 18 de Febrero de 2004. Nueva revisión vigente desde 30 de Junio de 2013
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*. España, BOE núm. 301 de 17 de Diciembre de 2003. Vigencia desde 06 de Enero de 2004. Nueva revisión vigente desde 15 de Julio de 2012 hasta 24 de Febrero de 2013

*Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional, de 19 de junio.*  
España, BOE núm. 147 de 20 de Junio de 2002. Vigencia desde 21 de Junio de 2002. Nueva revisión vigente desde 13 de Marzo de 2011

*Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo.*  
España, BOE de 04 de Octubre de 1990. Vigencia desde 24 de Octubre de 1990. Nueva revisión vigente desde 28 de Enero de 2005 hasta 24 de Mayo de 2006.

Liang, C.C. (1999). Benchmarking competent instructional media designers in the corporate world. *Educational Media International*. 36 (4), 317-32

Linstone, H. & Turoff, M. (1975). *The Delphi Method. Techniques and Applications*. Addison-Wesley.

## M

Malla, F.G. & Zabala, I. (1978): La previsión del futuro en la empresa (III): El Método Delphi. *Estudios Empresariales*, 39, 13-24.

Mamaqi, X. & Miguel, J.A. (2011). El perfil profesional de los formadores de formación continua en España. *RELIEVE*, 17(1), 1-32

Marcelo, C. (2005). *Informe del Proyecto Prometeo. E-learning. Estudio de competencias profesionales para e-learning*. Junta de Andalucía. Consejería de Empleo Dirección General de Formación para el Empleo. Grupo de Investigación IDEA.

Mas, O. & Tejada, P. (2013). *Funciones y competencias en la docencia universitaria*. Madrid: Síntesis

Mas, O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. *Profesorado: Revista de Currículum y formación del profesorado*, 15(3).

Martínez López, F. (1997) *Formación Basada en Competencia Laboral. Situación Actual y Perspectivas para los países del Mercosur*. Madrid: OIE

McClelland, D.C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor/OIT

Mertens, L. (1997). *DACUM (desarrollo de un currículum) y sus variantes SCID y AMOD*. México

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. (2014). Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/mecu.html>



Morales Lozano, J.A. (2011). Retos y referentes de la formación profesional en el marco de la formación a lo largo de la vida. *Revista Educação Skepsis*, 2, 742-788.

Morse, J.M. (1991). Approaches to Qualitative-Quantitative Metodological Triangulation. *Methodology Corner. Nursing Research*, 40 (1).

## N

Nacional Vocational Qualifications. (2010). *Cualificaciones Profesionales Nacionales*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm>

Navío, A. (2001). Las competencias del formador de Formación Profesional para el Empleo. Análisis desde los programas de formación de formadores. (Tesis Doctoral). Disponible en la base de datos TDX.

Navío, A. (2005). Características de una formación de formadores basada en competencias. En IIEFP (Coord.) *Actas do VI Congresso Internacional de Formação para o Trabalho Norte de Portugal/Galiza: Formação Profissional* (p.267-290). Porto.

Navío, A. (2006). La formación de los profesionales de la formación para el trabajo: algunos dilemas y algunas respuestas. *Revista Educar*, 38, 63-79.

Needham, R.D. & De Løe, R.C. (1990). The policy Delphi: purpose, structure and application. *The Canadian Geographer*, 2, 133-142.

Nielsen, S. (2007). Teachers in vocational education and training reform. En Nielsen, S. & Nikolovska, M., (Ed.), *ETF yearbook 2007. Quality in vocational education and Training: modern vocational training Policies and learning processes*. (pp.57-74). Torino: European Training Foundation. Recuperado de [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/967BE5705BAFFAFDC1257362005296E4/\\$File/NOTE77EKMC.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/%28getAttachment%29/967BE5705BAFFAFDC1257362005296E4/$File/NOTE77EKMC.pdf)

## O

OECD. (2012). *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*, OECD Publishing. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>

OCDE. (2012a). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2012. Informe Español*. OECD publishing



- OECD. (2007). *Qualifications systems: bridges to lifelong learning. Systèmes de certification: des passerelles pour apprendre à tout âge*. Paris: OECD.
- OECD. (2005). *Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Matter, Paris: OCED
- Oliveros, L. (2006). Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 17(1), 101-118
- Olsen, W. (2004). Triangulation in Social Research: Qualitative and Quantitative Methods Can Really be Mixed. En Holborn, M. (Ed.), *Development in Sociology*. (pp.) Ormskirk: Causeway Press. Recuperado de <http://research.apc.org/images/5/54/Triangulation.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). Cuestiones históricas y actuales de la formación profesional. *Trazos de la Formación*, 23
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *A Skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth. A G20 Training Strategy*. Ginebra: OIT
- Ortega, F. (2008). El método Delphi: prospectiva en ciencias sociales a través del análisis de un caso práctico. *Revista escuela de administración de negocios*. 64, 31-54.

## P

- Paquay, L. (2012). Continuité et avancées dans la recherche sur la formation des enseignants. *Les Cahiers de recherche du Girsef*, 90.
- París, G.; Tejada, J. & Coiduras, J. (en prensa). La profesionalización de los profesionales de la Formación para el Empleo en constante [in]definición en Europa. *Revista de currículum y formación del profesorado*. Granada: Universidad de Granada
- Paul, L. (1970). *An Introduction to Lifelong Education*. Paris: UNESCO
- Paul, J. (1996). Between Method Triangulation. The International. *Journal of Organizational Analysis*, 4 (2), 135-153.
- Pérez, J. M. (2005). La formación permanente del profesorado ante los nuevos retos del sistema educativo universitario. En *XI Congreso de Formación del profesorado*. Segovia, 17-19 de febrero.
- Pérez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes, Tomo I Métodos y Técnicas y análisis de datos*. Madrid: La Muralla

- Pineda Herrero, P. (2007). La formación continua en España: balance y retos de futuro. *RELIEVE*, 13, (1).
- Perrenoud, P. (1999). *Dix nouvelles compétences pour enseigner*. Paris: ESF.
- Perrenoud, P. (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó
- Popkewitz, Th. S. (1991). Profesionalización y Formación del Profesorado. *Cuadernos de Pedagogía*, 184, 105-110.
- Proyecto COPE. (2011). *Competences of Professional Educators in Europe*. CEP Manacor
- Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (2009). Recuperado de <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/>
- Puig-Calvo, P. (2006). *Los centros de formación por alternancia: desarrollo de las personas y de su medio. La importancia de la formación y de la investigación en las instituciones*. (Tesis Doctoral). Disponible en la base de datos del TDX.
- Pujol, J. (1980). *Análisis Ocupacional. Manual de aplicación para instituciones de formación*. Montevideo: Cinterfor/ OIT.
- Pulido Fernández J.I. (2005). *Criterios para una política turística sostenible en los parques naturales de Andalucía*. Consejería de Turismo, Comercio y Deporte, Sevilla.

## R

- Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior*. España, BOE núm. 185 de 03 de Agosto de 2011. Vigencia desde 04 de Agosto de 2011. Nueva revisión vigente desde 06 de Marzo de 2014.
- Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo*. España, BOE núm. 182 de 30 de Julio de 2011. Vigencia desde 31 de Julio de 2011.
- Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales*. España, BOE núm. 289 de 03 de Diciembre de 2005. Vigencia desde 04 de Diciembre de 2005
- Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera*. España, BOE núm. 184 de 02 de Agosto de 2007.

- Vigencia desde 03 de Agosto de 2007. Nueva revisión vigente desde 11 de Julio de 2013
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.* España, BOE núm. 205 de 25 de Agosto de 2009. Vigencia desde 26 de Agosto de 2009
- Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua.* España, BOE núm. 219 de 12 de septiembre de 2003. Vigencia desde 1 de enero de 2004. Esta revisión vigente desde 1 de enero de 2004 hasta 12 de abril de 2007.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.* España, BOE núm. 87 de 11 de Abril de 2007. Vigencia desde 12 de Abril de 2007. Esta revisión vigente desde 22 de Marzo de 2013
- Rial Sánchez, A. & Valcárcel Fernández, M. (1999) *O reto da convergencia dos sistemas formativos e a mellora da calidade da formación.* Santiago de Compostela: Tórculo.
- Rial, A.F. (2013). Formación para el trabajo en tiempos de crisis: balance y prospectiva. En Ruiz, C.; Navío, A.; Fandos, M. & Olmos, P. (Ed.) *Formación para el trabajo en tiempo de crisis. Balance y prospectiva.* VI Congreso Internacional de Formación para el trabajo. Tarragona: UAB
- Robalino, M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia; apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente.* La professionnalisation des enseignants de l'Education de base: Les recrutements sans formation initiale. Séminaire International, Sèvres (11-15 juin)
- Rodríguez, G.; Gil, J. & Garcés, E. (1999). *Metodología de Investigación Cualitativa.* Editorial: Algibe
- Rodríguez, O. (2005). *La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales.* Instituto Universitario de Administración de Empresas. Centro de Investigación para la Sociedad del Conocimiento (IADE-CIC). Recuperado de <http://www.madrimasd.org/revista/revista31/tribuna/tribuna2.asp>
- Rodríguez Moreno, M.L. (2006). De la Evaluación a la Formación de Competencias Genéricas: Aproximación a un Modelo. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 33-48

- Roure Niubó, J. (2011). *Les dispositifs de professionnalisation par alternance sous contrat de travail: vers quelles transformations des pratiques pédagogiques dans l'enseignement supérieur?: L'exemple de l'apprentissage en France*. (Tesis Doctoral). Disponible en la base de datos del TDX.
- Rowe, G. & Wright, G. (1996). The impact of task characteristics on the performance of structured group forecasting techniques. *International Journal of Forecasting*, 2(1), 73-89
- Ruiz, C. (2001). *La evaluación de programas de formación de formadores en el contexto de la formación en y para la empresa*. Tesis Doctoral. Disponible en la base de datos del TDX.
- Ruiz Olabuénaga, J. & Ispizua, M. (1989). *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Ruiz, C., Mas, O., Tejada, J. & Navío, A. (2008). Funciones y escenarios de actuación del profesor universitario. Apuntes para la definición del perfil basado en competencias. *Revista de la Educación Superior*, 2 (146), 115-132.
- ## S
- Saint-Jean, M.; Isus, S.; París, G. & Marcé, A. (2013). *Formación de los Formadores: Una guía de competencias en acción*. Proyecto Europeo Transversalis: Proyecto de innovación y cooperación universitaria para el empleo transfronterizo. Universitat de Lleida y Université de Toulouse II Le Mirail. ISBN 978-84-695-9993-8
- Santos Guerra, M.A. (1990). Criterios de referencia sobre calidad del proceso de enseñanza /aprendizaje en la universidad. En *Primeras Jornadas Didáctica Universitaria*, Madrid: Consejo de Universidades.
- Sarasola, L. (2000). *La competencia de acción como nuevo referente profesional. Lección magistral del proyecto docente*. San Sebastián: UPV.
- Scheerens, J. (2010). *Teachers' Professional Development. Europe in international comparison: An analysis of teachers' professional development based on the OECD's. Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. Netherlands, Luxembourg: University of Twente and Publications of the European Union.
- Selva R. (2000). La formation des tuteurs en entreprise dans la perspective d'une dimension communautaire. Thessalonique: *CEDEFOP publishing*, 33-41.

Sentencia del Tribunal Constitucional 190/2002, de 17 de octubre de 2002 (BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 2002).

Sentencia del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 de abril de 2002 (BOE núm. 122, de 22 de mayo de 2002).

SEPE. (2012). *La Formación Profesional para el Empleo. La formación Profesional en Europa*. (Informe Nacional España 2012). Madrid: Ministerio de Empleo y seguridad social y CEDEFOP

Shapiro, H., Keller, J.R. & Irving, P. (2011). *Emerging skills and competences- A transatlantic study*. (EU-US study for the European Commission). Dinamarca: European Commission, DG Education and Danish Technological Institute

Shapiro, H.; René, J. & Irving, P. (2011). *Emerging skills and competences. –A transatlantic study. EU-US-*. Danish: Europaen Comission and Danish Technological Institute.

Servicio Público de Empleo Estatal. (2011). Plan anual de evaluación de la Calidad, impacto, eficacia y Eficiencia del conjunto del Subsistema de formación Profesional para el empleo. España: Sistema Nacional del Empleo. Recuperado de <https://www.sistemanacionalempleo.es/pdf/planFPE.pdf>

Skulmoski, G. J., Hartman, F. T., & Krahn, J. (2007). The delphi method for graduate research. *Journal of information technology education*, 6, 1.

## T

Tejada, J. (1997). *El docente y la acción mediadora*. Barcelona. Ediciones de la UOC.

Tejada, J. (1999). El formador ante las TIC: nuevos roles y competencias profesionales. *Comunicación y Pedagogía*. 157, 17-26.

Tejada, J. (2001). Función docente y formación para la innovación. *Revista EDUCAME*, 4.

Tejada, J. (2002a). El docente universitario ante los nuevos escenarios: implicaciones para la innovación docente. *Acción Pedagógica*, 11(2), 30-42.

Tejada, J. (2002b). La formación de formadores. Apuntes para una propuesta de plan de formación. *Revista Educar*, 30, 91-118

Tejada, J. (2005a). El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 7, (2).

Tejada, J. (2005b). La formación profesional superior y el Espacio Europeo de Educación Superior En J. Tejada, A. Navio & E. Ferrández (Ed.), *Nuevos*

- escenarios de trabajo, nuevos retos en la formación. IV Congreso de Formación para el Trabajo.* (pp. 21-52). Madrid: Tornapunta Editores.
- Tejada, J.; Gimenez, V.; Gan bustos, F.; Viladot. G; Fandos, M.; garrido, Pio, A. & Jimenez, J.M. (2007). *Formación de formadores. Tomo 2. Escenario institucional.* Madrid: Ediciones Paraninfo
- Tejada, J. & Fernández Cruz, M. (2009). La cualificación de los actores de la formación: una mirada desde la profesionalización docente. En: J. Tejada *et al.* (Ed.). *Estrategias de innovación en la formación para el trabajo.* (13-44). Madrid: Tornapunta.
- Tejada, J.; Navío, A.; Ferrández, E.; Mas, O.; Ruíz, C.; Jurado, P. & Burgos, A. (2009). *Estrategias de Innovación en la Formación para el Trabajo.* V Congreso Internacional de Formación para el Trabajo. Madrid: Tornapunta
- Tejada, J. (2009a). Profesionalización docente en el escenario de la Europa del 2010. Una Mirada desde la formación. *Revista de Educación*, 349, 463-477.
- Tejada, J. (2009b). Competencias docentes. *Profesorado. Revista de Currículum y formación del profesorado*, 13, (2).
- Tejada, J. (2012). La alternancia de contextos para la adquisición de competencias profesionales en escenarios complementarios de educación superior: marco y estrategia. *Revista Educación XXI*, 15(2), 17-40.
- Tejada, J. (2013). Profesionalización docente en la Universidad: implicaciones desde la formación. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 10, (1), 170-184.
- Tejada, J. (2013a). El formador y su formación: de la preformación a la profesionalización. En Ruiz, C.; Navío, A.; Fandos, M. & Olmos, P.(Ed.) *Formación para el trabajo en tiempo de crisis. Balance y prospectiva.* VI Congreso Internacional de Formación para el trabajo. Tarragona: UAB
- Thorslund, J. & Jacobsen, J.C. (2006). *ETUCE survey on trends in teacher education*, ETUCE Conference. Brussels. Recuperado de [http://etuce.homestead.com/Europe\\_Needs\\_Teachers/ETUCE\\_survey\\_on\\_trends\\_in\\_teacher\\_education\\_1.ppt](http://etuce.homestead.com/Europe_Needs_Teachers/ETUCE_survey_on_trends_in_teacher_education_1.ppt)
- Torrelles, C. (2011). Eina d'avaluació de la competència de treball en equip. Tesis Doctoral (inédito). Disponible en la base de datos de TDX.



- Torres, M. (2008). Metodología para definir funciones profesionales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34 (4).
- Torres, J.M. & Urbina Laza, O. (2006). Perfiles profesionales, funciones y competencias del personal de Enfermería en Cuba. *Revista de Educación Médica Superior*, 20(1)
- Triola, M. F. (2009). *Estadística* (10a ed.). México: Pearson educación
- Tutschner, R. & Kirpal, S. (2008). *Eurotrainer: making lifelong learning possible: a study of the situation and qualifications of trainers in Europe*. (Final report, Vol. 1). Bremen: European Commission; Institute of Technology and Education.

## U-Z

- UNESCO. (2012). *Education for All Global Monitoring Report 2020: Report Youth and Skills: Putting Education to Work*. Recuperado de <http://www.un-ngls.org/spip.php?article4132>
- Valcárcel, M. (2005). *La preparación del profesorado universitario para la convergencia europea en educación superior*. (Informe Investigación, Proyecto EA2003-0040: La Preparación del Profesorado Universitario Español para la Convergencia Europea en Educación Superior). Córdoba: Universidad de Córdoba.
- Valle, J. M. (2012). La Formación a lo largo de la vida en España desde una perspectiva supranacional: desafío personal en el marco del aprendizaje por competencias. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*, 7, 61-68
- Vargas, F. (1999). *Las cuarenta preguntas más frecuentes sobre competencia profesional*. Montevideo: Cinterfor/OIT
- Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Métodos cualitativos I - Los problemas teórico-metodológicos*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- Volmari, K. (2006). *Changing role of VET teachers and trainers*. Comunicación en el anónimo. HAMK: University of Applied Science- Vocational Teacher Education Unit, Finland.
- Volmari, K. (2008). *Defining VET Professions*. Finland: FNBE.
- Volmari, K.; Helakorpi, S. & Frimodt, R. (2009). *Competence framework for vet professions. Handbook for practitioners*. Sastamala, Finland: Finnish National Board of Education Publications and CEDEFOP.
- Wittorski, R. (1998). De la fabrication des compétences. *Education Permanente*, 135, 57-69.
- Zabalza, M. A. (2003) *Competencias docentes del profesorado universitario*. Calidad y desarrollo profesional, Madrid: Narcea.
- Zabala, A. & L. Arnau (2007). *Cómo aprender y enseñar competencias*. Barcelona: Graó





**TERMINOLOGÍA ESPAÑOL VERSUS INGLÉS**



<b>Español</b>	<b>Inglés</b>
Actividades o realizaciones profesionales	Professional activities or tasks
Actuación/ intervención profesional	Professional Performance
Aprendizaje a lo largo de la vida	Lifelong learning
Asesor/ Consultor	Counselor
Competencia	Competence
Competencias específicas	Specific competence
Competencias transversales	Transversal competence
Coordinador	Coordinator/ organizer
Desarrollo o desempeño profesional	Professional development
Diseñador de recursos	Resources Designer
Educación de adultos	Adult Education
Elementos de la competencia	Elements of competence
Evaluador	Assessment trainer
Formación Profesional Inicial/ Formación Inicial	Initial Vocational Education and Training (IVET)
Formación Profesional para el Empleo	Continuing Vocational Education and Training (CVET) or Professional training for employment
Formador	Trainer
Formador de formadores	Trainer of trainers
Formador Digital	Digital Trainer
Funciones profesionales	Professional Function
Gestor	Manager
Identidad profesional	Professional identity
Investigador/ innovador	Researcher
Marco de cualificaciones	Qualification framework
Norma o estándar de competencia	Competence standard
Orientador	Mentor
Perfil profesional	Professional profile
Profesión regulada	Regulated competence
Profesionalidad	Professionalism
Profesionalización	Professionalization
Tutor laboral	Labor Tutor/ In-Company Trainer
Unidades de competencia	Unit of competence

<b>English</b>	<b>Spanish</b>
Adult Education	Educación de adultos
Assessment trainer	Evalúador
Competence	Competencia
Competence standard	Norma o estándar de competencia
Continuing Vocational Education and Training (CVET) or Professional training for employment	Formación Profesional para el Empleo
Coordinator/ organizer	Coordinador
Counselor	Asesor/ Consultor
Digital Trainer	Formador Digital
Elements of competence	Elementos de la competencia
Initial Vocational Education and Training (IVET)	Formación Profesional Inicial/ Formación Inicial
Labor Tutor/ In-Company Trainer	Tutor laboral
Lifelong learning	Aprendizaje a lo largo de la vida
Manager	Gestor
Mentor	Orientador
Professional activities or tasks	Actividades o realizaciones profesionales
Professional development	Desarrollo o desempeño profesional
Professional Function	Funciones profesionales
Professional identity	Identidad profesional
Professional Performance	Actuación/ intervención profesional
Professional profile	Perfil profesional
Professionalism	Profesionalidad
Professionalization	Profesionalización
Qualification framework	Marco de cualificaciones
Regulated competence	Profesión regulada
Researcher	Investigador/ innovador
Resources Designer	Diseñador de recursos
Specific competence	Competencias específicas
Trainer	Formador
Trainer of trainers	Formador de formadores
Transversal competence	Competencias transversales
Unit of competence	Unidades de competencia





**ÍNDICES DE TABLAS, ILUSTRACIONES Y GRÁFICOS**



## Índice de tablas

<i>Tabla 1 Elaboración propia con datos de CEDEFOP (2014a) y Eurostat (2014)</i> .....	23
<i>Tabla 2 Niveles del EQF (Comisión Europea, 2006b)</i> .....	28
<i>Tabla 3 Sistema educativo versus sistema nacional para el empleo</i> .....	34
<i>Tabla 4 Niveles de los diferentes marcos de cualificación Españoles y Europeo</i> .....	42
<i>Tabla 5 Formación a demanda</i> .....	50
<i>Tabla 6 Formación de oferta</i> .....	51
<i>Tabla 7 Formación en alternancia</i> .....	52
<i>Tabla 8 Entidades y centros de formación</i> .....	54
<i>Tabla 9 Competencias profesionales. Adaptado de Buiskool et al. (2010)</i> .....	79
<i>Tabla 10 Competencias profesionales (Isus et al., 2014)</i> .....	85
<i>Tabla 11 Competencias profesionales de Coulon y Haeuw (2001, p. 102-110)</i> .....	88
<i>Tabla 12 La formación inicial de los profesionales de la FPE (París, et al., en prensa)</i> .....	96
<i>Tabla 13 Selección de los Expertos</i> .....	124
<i>Tabla 14 Resultados de la Validación del Cuestionario Abierto Delphi (Primera Ronda)</i> .....	126
<i>Tabla 15 Niveles de Confianza</i> .....	126
<i>Tabla 16 Resultados de la Validación del Cuestionario Delphi</i> .....	127
<i>Tabla 17 Criterios de Rigurosidad Científica. Adaptado de Pérez Serrano (1994, p.90)</i> .....	129
<i>Tabla 18 Procedencia Institucional de los Expertos</i> .....	134
<i>Tabla 19 Criterios para el coeficiente de Argumentación</i> .....	137
<i>Tabla 20 Pericia de los Expertos de la Primera Ronda</i> .....	137
<i>Tabla 21 Criterios de análisis de los resultados de la primera ronda</i> .....	139
<i>Tabla 22 Perfiles Profesionales</i> .....	140
<i>Tabla 23 Funciones asociadas a cada perfil profesional</i> .....	141
<i>Tabla 24 Actividades en función de los perfiles profesionales y las funciones</i> .....	143
<i>Tabla 25 Competencias Específicas en función de los Perfiles profesionales</i> .....	150
<i>Tabla 26 Competencias Transversales</i> .....	154
<i>Tabla 27 Afectación contextuales sobre los profesionales de la FPE</i> .....	155
<i>Tabla 28 Necesidades formativas de los profesionales</i> .....	157
<i>Tabla 29 Potencialidades de los profesionales de la FPE</i> .....	159
<i>Tabla 30 Limitaciones de los profesionales de la FPE</i> .....	160
<i>Tabla 31 Propuestas para mantener actualizados a los profesionales de la FPE</i> .....	162
<i>Tabla 32 Sistemas de Formación</i> .....	164
<i>Tabla 33 Criterios de Análisis de los datos</i> .....	168
<i>Tabla 34 Valoración de los expertos sobre los perfiles profesionales</i> .....	169
<i>Tabla 35 Integración de los perfiles profesionales</i> .....	170



<i>Tabla 36 Valoración de los expertos sobre los Competencias Específicas .....</i>	<i>172</i>
<i>Tabla 37 Competencias del gestor de la formación.....</i>	<i>180</i>
<i>Tabla 38 Competencias de los formadores .....</i>	<i>181</i>
<i>Tabla 39 Competencias del orientador.....</i>	<i>181</i>
<i>Tabla 40 Funciones y actividades profesionales de los gestores de la formación.....</i>	<i>183</i>
<i>Tabla 41 Funciones y actividades profesionales de los formadores.....</i>	<i>185</i>
<i>Tabla 42 Funciones y actividades profesionales de los orientadores.....</i>	<i>188</i>
<i>Tabla 43 Valoración de los expertos sobre los Competencias Transversales .....</i>	<i>190</i>
<i>Tabla 44 Valoración de los expertos sobre los afectación que sufrirán los profesionales.....</i>	<i>192</i>
<i>Tabla 45 Valoración de los expertos sobre los necesidades formativas de los profesionales de la FPE .....</i>	<i>194</i>
<i>Tabla 46 Valoración de los expertos sobre los potencialidades.....</i>	<i>196</i>
<i>Tabla 47 Valoración de los expertos sobre los Limitaciones .....</i>	<i>198</i>
<i>Tabla 48 Propuestas para mantener actualizados a los profesionales de la FPE .....</i>	<i>200</i>
<i>Tabla 49 Valoración de los expertos sobre los Sistemas de Formación.....</i>	<i>201</i>
<i>Tabla 50 Variables de la investigación.....</i>	<i>203</i>
<i>Tabla 51 Correlación de variables .....</i>	<i>206</i>
<i>Tabla 52 Correlación de variables .....</i>	<i>207</i>
<i>Tabla 53 Correlación de variables .....</i>	<i>207</i>
<i>Tabla 54 Correlaciones entre variables.....</i>	<i>208</i>
<i>Tabla 55 Propuesta Perfil Gestor de la formación.....</i>	<i>221</i>
<i>Tabla 56 Propuesta Perfil Formador.....</i>	<i>224</i>
<i>Tabla 57 Propuesta Perfil Orientador.....</i>	<i>227</i>
<i>Tabla 58 Estructura modular de contenidos.....</i>	<i>241</i>
<i>Tabla 59 Professional Profile Manager of Training.....</i>	<i>250</i>
<i>Tabla 60 Professional Profile of Trainer.....</i>	<i>253</i>
<i>Tabla 61 Modular structure of content .....</i>	<i>269</i>
<i>Tabla 62 Análisis de las variables dependientes y la categoría profesional de los expertos ...</i>	<i>369</i>
<i>Tabla 63 Análisis de las variables dependientes y la edad de los expertos .....</i>	<i>372</i>
<i>Tabla 64 Análisis de las variables dependientes y la experiencia profesional de los expertos .</i>	<i>375</i>
<i>Tabla 65 Análisis de las variables dependientes y la institución/organización laboral de los expertos .....</i>	<i>379</i>
<i>Tabla 66 Análisis de las variables dependientes y el nivel académico de los expertos .....</i>	<i>383</i>

## Índice de figuras

<i>Figura 1 Convergencia hacia el Espacio de Educación Europea (Tejada, 2008, p. 467)</i> .....	19
<i>Figura 2 Marcos Europeos de Cualificaciones</i> .....	27
<i>Figura 3 Modalidades del Sistema europeo de transferencia de créditos para la educación y la formación profesionales</i> .....	30
<i>Figura 4 Introducción del ECVET en Europa. (CEDEFOP, 2012, p.5)</i> .....	30
<i>Figura 5 Esquema Marcos Españoles de Cualificación</i> .....	42
<i>Figura 6 Estructura del certificado de Profesionalidad (Conferencia de Empresarios de Andalucía, 2014)</i> .....	55
<i>Figura 7 Financiación de la formación</i> .....	57
<i>Figura 8 Esquema profesión, profesionalización y profesionalidad</i> .....	60
<i>Figura 9 Finalidad del puesto de trabajo</i> .....	66
<i>Figura 10 Funciones, contextos y actores de la formación.</i> .....	68
<i>Figura 11 Esquemización del modelo de Bunk (Coiduras &amp; Carrera, 2010, p.99)</i> .....	76
<i>Figura 12 Competencias profesionales</i> .....	77
<i>Figura 13 Perfiles profesionales. (Adaptado de Tejada, 2009a, p.473)</i> .....	94
<i>Figura 14 Esquema del enfoque y el diseño metodológico</i> .....	121
<i>Figura 15 Relación entre variables</i> .....	211
<i>Figura 16 Perfiles profesionales</i> .....	217
<i>Figura 17 Esquema perfiles profesionales versus contextos de intervención</i> .....	219
<i>Figura 18 Professionals Profiles</i> .....	247
<i>Figura 19 Professional competences, functions and activities for each of the professional profiles</i> .....	248
<i>Figura 20 Diagram of professional profiles versus intervention contexts</i> .....	249

## Índice de gráficos

<i>Gráfico 1 Inversión de las Empresas Europeas sobre la CVET en el año 2010 (Eurostat, 2014)</i> .....	32
<i>Gráfico 2 Sexo de los Participantes en la Primera Ronda Delphi</i> .....	132
<i>Gráfico 3 Edad de los participantes</i> .....	132
<i>Gráfico 4 Nacionalidad de los participantes</i> .....	133
<i>Gráfico 5 Formación Académica de los participantes</i> .....	133
<i>Gráfico 6 Organizaciones a las que pertenecen los participantes</i> .....	134
<i>Gráfico 7 Experiencia profesional de los participantes</i> .....	134

Gráfico 8 Experiencia docente de los participantes .....	135
Gráfico 9 Categoría Profesional de los participantes .....	135
Gráfico 10 Distribución porcentual de la valoración perfiles iniciales .....	140
Gráfico 11 Competencias específicas en función de los perfiles profesionales.....	153
Gráfico 12 Competencias específicas en función de los perfiles profesionales.....	153
Gráfico 13 Sexo de los participantes .....	165
Gráfico 14 Edad de los participantes .....	165
Gráfico 15 Formación Académica de los participantes .....	166
Gráfico 16 Instituciones y organizaciones a las que pertenecen los expertos.....	166
Gráfico 17 Categoría profesional de los participantes.....	167
Gráfico 18 Experiencia profesional de los participantes .....	167
Gráfico 19 Perfiles Profesionales .....	169
Gráfico 20 Competencias específicas del Perfil Consultor/ Asesor .....	174
Gráfico 21 Competencias específicas del Perfil Gestor y Responsable de la Formación .....	175
Gráfico 22 Competencias específicas del Perfil de Coordinador de la Formación .....	175
Gráfico 23 Competencias específicas del Perfil de Formador .....	176
Gráfico 24 Competencias específicas del Diseñador y Desarrollador de Recursos Didácticos y estrategias pedagógicas .....	176
Gráfico 25 Competencias específicas del Perfil de Formador digital.....	177
Gráfico 26 Competencias específicas del Perfil Orientador y/o Facilitador Laboral.....	177
Gráfico 27 Competencias específicas del Perfil Evaluador .....	178
Gráfico 28 Competencias específicas del Perfil Investigador/ Innovador .....	178
Gráfico 29 Competencias específicas del Perfil Tutor Laboral/ Tutor de Empresa.....	179
Gráfico 30 Competencias específicas del Perfil Formador de Formadores .....	179
Gráfico 31 Competencias Transversales .....	191
Gráfico 32 Afectaciones que sufrirán los profesionales .....	193
Gráfico 33 Necesidades formativas .....	195
Gráfico 34 Potencialidades.....	197
Gráfico 35 Limitaciones.....	199
Gráfico 36 Propuestas para mantener actualizados a los profesionales.....	201
Gráfico 37 Sistemas de formación para mantener actualizados a los profesionales .....	202
Gráfico 38 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Categoría Profesional.....	370
Gráfico 39 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Categoría Profesional.....	370

<i>Gráfico 40 Pertinencia de la afectación de los cambios en la FPE en función de la Categoría Profesional</i> .....	371
<i>Gráfico 41 Pertinencia de los aspectos a formarse los profesionales de la FPE en función de la Categoría Profesional</i> .....	371
<i>Gráfico 42 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora de la FPE y sistemas formativos en función de la Categoría Profesional</i> .....	371
<i>Gráfico 43 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Edad</i> .....	373
<i>Gráfico 44 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Edad</i> .....	373
<i>Gráfico 45 Pertinencia de las afectaciones que sufrirán los profesionales en función de la Edad</i> .....	374
<i>Gráfico 46 Pertinencia de las necesidades formativas de los profesionales de la FPE en función de la Edad</i> .....	374
<i>Gráfico 47 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales en función de la Edad</i> .....	374
<i>Gráfico 48 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la experiencia profesional</i> .....	376
<i>Gráfico 49 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Experiencia Profesional</i> .....	377
<i>Gráfico 50 Pertinencia de la afectación de los cambios sobre los profesionales de la FPE en función de la Experiencia Profesional</i> .....	377
<i>Gráfico 51 Pertinencia de las necesidades formativas de los profesionales de la FPE en función de la Experiencia Profesional</i> .....	378
<i>Gráfico 52 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales de la FPE en función de la Experiencia Profesional</i> .....	378
<i>Gráfico 53 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Institución y/u Organización</i> .....	380
<i>Gráfico 54 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Institución y/u Organización</i> .....	380
<i>Gráfico 55 Pertinencia de las afectaciones que sufrirán los profesionales los profesionales de la FPE en función de la Institución y/u Organización</i> .....	381
<i>Gráfico 56 Pertinencia de las necesidades formativas de los profesionales de la FPE en función de la Institución y/u Organización</i> .....	381

<i>Gráfico 57 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales en función de la Institución y/u Organización</i>	382
<i>Gráfico 58 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Titulación Académica.....</i>	384
<i>Gráfico 59 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Titulación Académica.....</i>	384
<i>Gráfico 60 Pertinencia de las afectaciones que sufrirán los profesionales en función de la Titulación Académica.....</i>	385
<i>Gráfico 61 Pertinencia de los aspectos a formarse los profesionales de la FPE en función de la Titulación Académica.....</i>	385
<i>Gráfico 62 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales de la FPE en función de la Titulación Académica.....</i>	385





**ÍNDICE ANEXOS DIGITALES (CD)**





## **Anexo A: Validación del Cuestionario Delphi**

En este anexo se puede encontrar la **(1.) carta de presentación** utilizada para contactar con los participantes del proceso de validación del Cuestionario-Primera Ronda Delphi, el propio **(2.) instrumento de validación** utilizado, así como las **respuestas de los 10 sujetos** participantes (por supuesto siempre manteniendo el anonimato y el documento original proporcionado por los mismos participantes).

## **Anexo B: Cuestionario Delphi- Primera ronda**

En este anexo se presenta el **(1.) la carta de presentación preliminar** utilizada para establecer contacto con los expertos de la FPE, **(2.) el cuestionario Delphi- Primera Ronda** con su carta de presentación extensa, y por último, **(3.) las respuestas facilitadas por los 21 expertos** participantes (por supuesto siempre manteniendo el anonimato y el documento original proporcionado por los mismos participantes).

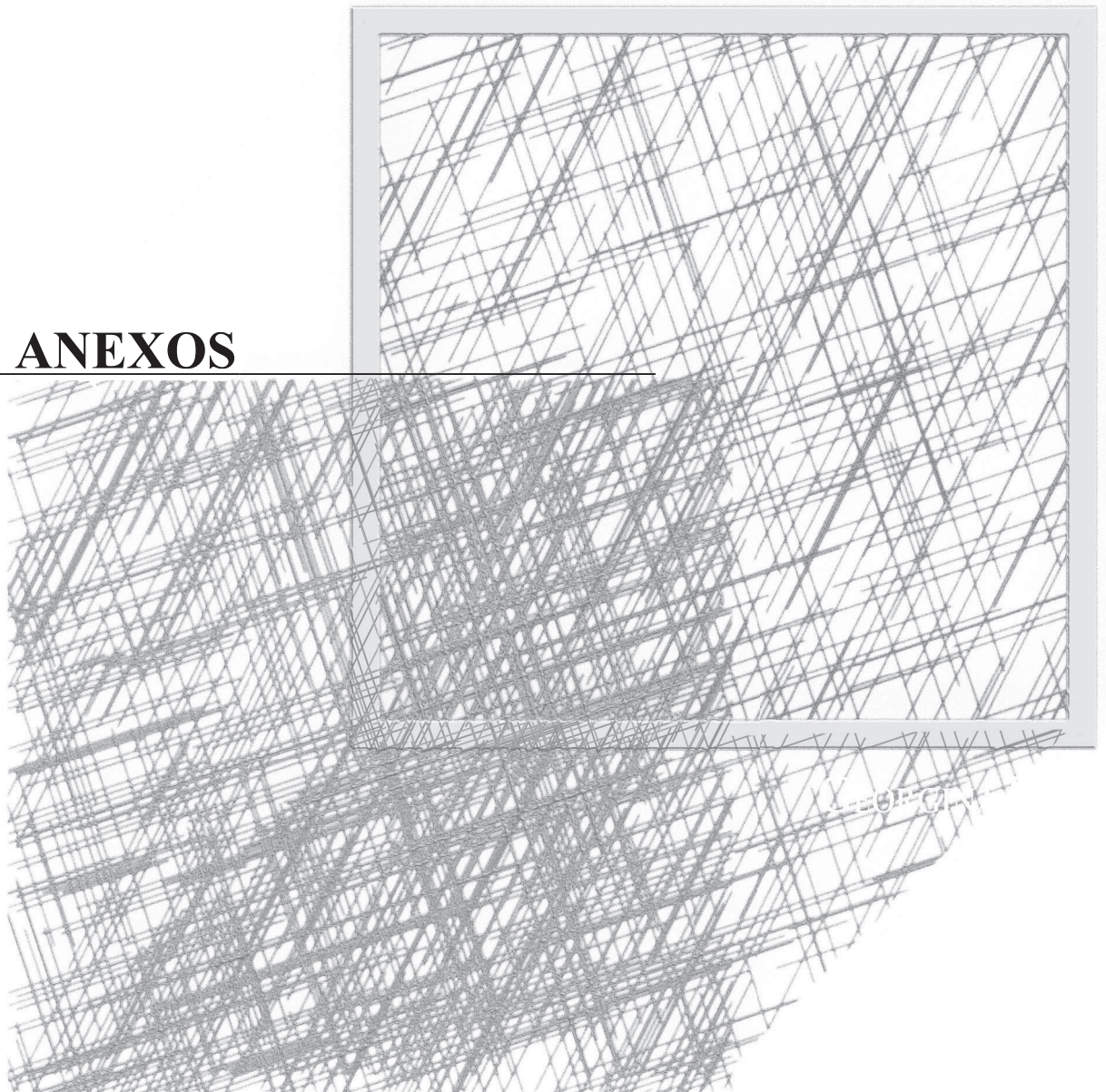
## **Anexo C: Cuestionario Delphi- Segunda ronda**

En el último anexo se incorpora **(1.) la carta de presentación preliminar utilizada para establecer contacto con los nuevos expertos** de la FPE, **(2.) la carta de presentación preliminar utilizada para establecer contacto con los antiguos expertos** de la FPE, **(3.) el cuestionario Delphi- Segunda Ronda** con su carta de presentación extensa, y por último, **(4.) las respuestas facilitadas por los 41 expertos** participantes (por supuesto siempre manteniendo el anonimato y el documento original proporcionado por los mismos participantes).



# ANEXOS

---









**ANEXO 1: Validación por jueces  
del cuestionario primera ronda Delphi**

---





Distinguido/a,

Soy Georgina París, Personal docente e investigador en formación de la Universidad de Lleida. Actualmente, estoy realizando la tesis doctoral “*Los profesionales de la formación para el empleo: competencias y desarrollo profesional.*” bajo la dirección del Dr. José Tejada Fernández (Catedrático de Didáctica y Organización Escolar en el Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autònoma de Barcelona) y el Dr. Jordi Coiduras Rodríguez (Profesor Agregado de Didáctica y Organización Escolar del Departamento de Pedagogía y Psicología de la Universidad de Lleida).

Este trabajo de investigación tiene los siguientes objetivos:

- Definir el perfil de competencias futuras para los profesionales de la formación para el empleo
- Delimitar y describir que roles y funciones profesionales se demandaran en el campo de la formación para el empleo
- Proponer un plan de formación y de desarrollo profesional

Para aproximarnos a la realidad objeto de estudio, se va a utilizar como instrumento de investigación el Método Delphi. Este consiste en la selección de un grupo de expertos a los que se les pregunta por escrito su opinión sobre determinadas cuestiones. Las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas, anónimas, tratando de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía por parte de los participantes.

La población objeto de estudio proviene del campo de la formación para el empleo (Administración pública: Académicos, investigadores y representantes del gobierno; Organizaciones Empresariales y Sindicales: Sindicatos, Patronales, Consorcios, Cámara de Comercio; Empresas: PIMEC, Multinacionales, empresas privadas y públicas; Centros Integrados de Formación Profesional y Centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad).



Uno de los instrumentos que queremos utilizar en esta tesis doctoral, es un cuestionario abierto para aplicar en el proceso metodológico de la técnica Delphi. Para validar este instrumento, necesitamos someterlo a la opinión de un juicio de expertos. Dado su conocimiento técnico y profesional sobre la validación de instrumentos y la temática, hemos considerado su inclusión al grupo de jueces para validar este cuestionario de preguntas abiertas. En este caso se ruega que valore según los criterios de univocidad, pertinencia e importancia el conjunto de ítems cualitativos.

Definición de los criterios:

- Univocidad: Valoré de forma dicotómica (si/no) la precisión lingüística de la pregunta para su comprensión.
- Pertinencia: Valoré de forma dicotómica (si/no) la adecuación, la idoneidad y la relación de la pregunta con el objeto de evaluación.
- Importancia: Valoré sobre la escala de 1 a 4 (1 = nada importante, 2 = poco importante, 3 = bastante importante, 4 = muy importante) la trascendencia y el peso específico que adquiere la pregunta con el objeto de estudio.

Sí desea cualquier aclaración pueden contactar con la persona responsable del estudio, Georgina París Mañas mediante el teléfono de la Universidad de Lleida 973 70 66 16, o la dirección de correo electrónico [paris@pip.udl.cat](mailto:paris@pip.udl.cat).

Agradecemos de antemano su colaboración,

Universitat de Lleida

Universitat Autònoma de Barcelona

**VALIDACIÓN POR JUECES DEL CUESTIONARIO DELPHI.****PRIMERA RONDA**

Le pedimos estos datos personales para poder garantizar la autenticidad de los resultados que se obtengan y controlar en el momento de la expedición de los resultados que participante ha emitido su respuesta. En conformidad con lo dicho, y de acuerdo a la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, queda entendido que la información recibida es de carácter confidencial, en consecuencia, no podrá ser suministrada o transferida a terceros.

**1. Nombre y apellido:**

**2. Edad:**

**3. Sexo:**

Mujer

Hombre

**4. Nivel académico adquirido:**

**5. Nombre de la Institución y/o organización laboral:**

**6. Años de experiencia profesional:**

**7. Años de experiencia docente:**

**8. Categoría profesional:**

**Valore del 1 al 10 (1 baja experticia – 10 alta experticia) su grado de experticia en Metodología de investigación:**

**Valore del 1 al 10 (1 baja experticia – 10 alta experticia) su grado de experticia en el campo de la Formación Profesional para el Empleo:**

**Valore como experto/a del campo de la Metodología y/o de la Formación Profesional para el Empleo cada una de las siguientes preguntas:**

Preguntas  <i>En los próximos 5-10 años...</i>	Univocidad		Pertinencia		Importancia			
	Si	No	Si	No	1	2	3	4
11. ¿Qué perfiles profesionales encontraremos dentro del campo de la formación para el empleo?								
12. ¿Cuáles serán las funciones y actividades profesionales que se atribuirán a estos perfiles profesionales?								
13. ¿Qué competencias específicas deberán tener los profesionales de la formación para el empleo?								
14. ¿Qué competencias transversales deberán tener los profesionales de la formación para el empleo?								
15. Los cambios que se están propiciando en las organizaciones ¿cómo afectarán en la determinación de estos perfiles profesionales (en sus funciones, actividades profesionales, competencias, etc.)?								
16. ¿El conjunto de estas competencias variará en función de los perfiles profesionales del campo de la formación profesional para el empleo?								
17. ¿Cuáles serán los aspectos cruciales en que deberían formarse los profesionales de la formación para el empleo?								
18. ¿Qué posibilidades y limitaciones prevé que presentará el profesional del campo de la formación para el empleo?								
19. ¿Cómo se podría mantener actualizada la formación de los profesionales de la formación para el empleo?								
20. ¿Qué estrategias, sistemas de formación, entre otros serán efectivos en los próximos años?								

**Observaciones**

--

**Muchas gracias por sus aportaciones**





**ANEXO 2: Cuestionario Delphi.**  
**Primera ronda. Versión en castellano.**

---







Apreciadas y apreciados,

Soy Georgina París, Personal Docente e Investigador en Formación (PIF) de la Universidad de Lleida. Actualmente, estoy realizando la tesis doctoral “*Los profesionales de la formación para el empleo: competencias y desarrollo profesional*”.

La tesis está siendo dirigida por el Dr. José Tejada Fernández (Catedrático de Didáctica y Organización Escolar en el Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autònoma de Barcelona) y el Dr. Jordi Coiduras Rodríguez (Profesor Agregado de Didáctica y Organización Escolar del Departamento de Pedagogía y Psicología de la Universidad de Lleida).

Esta investigación persigue los siguientes objetivos:

- Definir el perfil de competencias futuras para los profesionales de la formación para el empleo
- Delimitar y describir los roles, funciones y actividades profesionales que se demandaran en el campo de la formación para el empleo
- Proponer un plan de formación y de desarrollo profesional para dichos agentes

Para aproximarnos a la realidad objeto de estudio, utilizaremos el Método Delphi. Este método consiste en la selección de un grupo de expertos a los que se les pregunta por escrito su opinión sobre determinadas cuestiones. Las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas (en nuestro caso tres rondas con su respectivo *feed-back*), anónimas, y si es posible tratando de conseguir consenso, pero con la máxima autonomía y confidencialidad por parte de los participantes.

La muestra de expertos de la que usted forma parte, a propuesta de mis directores de tesis, proviene del amplio campo de la formación para el empleo (Administración pública: Académicos, investigadores y representantes del gobierno; Organizaciones Empresariales y Sindicales: Sindicatos, Patronales, Consorcios, Cámara de Comercio; Empresas: PIMEC,

Multinacionales, empresas privadas y públicas; Centros Integrados de Formación Profesional y Centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad).

En este sentido, queremos pedirle su colaboración en el estudio como experto en la materia. El método se desarrollará en tres rondas. Para la primera ronda, le adjuntamos una lista de 12 preguntas abiertas. En su respuesta puede extenderse tanto como considere necesario.

Le solicitamos que responda a las cuestiones, para poder gestionar mejor las distintas rondas, antes del 27/ 08/ 2012. Una vez haya cumplimentado el documento, guarde el archivo con los datos modificados por usted. Puede devolvernos el resultado por correo electrónico a: [paris@pip.udl.cat](mailto:paris@pip.udl.cat)

Si prefiere trabajar con soporte papel, puede imprimir el archivo o podemos hacerle llegar el instrumento impreso a la dirección postal que nos indique. Luego puede devolvernos el documento a la siguiente dirección postal: Facultat Ciències de l'Educació (Departament de Pedagogia i Psicologia) Avda de l'Estudi General, 4 (despatx 2.10) - 25001 Lleida Tel. +34 973 70 66 16

Queremos agradecerle muy sinceramente su colaboración, esperando que sea también de su interés, y nos comprometemos a mantenerle informado sobre los resultados del proceso.

Saludos cordiales.

## CUESTIONARIO DELPHI. PRIMERA RONDA

Le pedimos estos datos personales para poder garantizar la autenticidad de los resultados que se obtengan y controlar en el momento de la expedición de los resultados que participante ha emitido su respuesta. En conformidad con lo dicho, y de acuerdo a la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, queda entendido que la información recibida es de carácter confidencial, en consecuencia, no podrá ser suministrada o transferida a terceros.

1. Nombre y apellido:

2. Edad:

3. Sexo:

4. Nivel académico adquirido:

5. Nombre de la Institución y/o organización laboral:

6. Años de experiencia profesional:

7. Años de experiencia docente:

8. Categoría profesional:

9. Su conocimiento sobre la Formación Profesional para el empleo es: (*1 nulo- 10 profundo*):

10. ¿Ha publicado en revistas científicas estudios relacionados con el objeto de estudio? Si es así. Cite el número de publicaciones? Su impacto? O bien aporte la referencia bibliográfica.

11. Valore del 1 al 10 el grado de motivación que presenta hacia la participación en este estudio (*1 baja motivación- 10 alta motivación*)?

**Para una mayor concreción conceptual y en consenso en la terminología utilizada proponemos las siguientes definiciones:**

**Agentes de la formación profesional para el empleo:** son agentes que favorecen la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal; proporcionando a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas. Contribuyendo en la mejora de la productividad y competitividad de las empresas y mejorando la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral. Y además, promueven las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

**Perfil profesional:** conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

**En los próximos 5-10 años...**

**¿Qué perfiles profesionales encontraremos dentro del campo de la formación para el empleo?**

Perfil ..	....
Perfil ..	
Perfil ..	
Perfil ...	
Perfil ...	
Perfil ...	
...	

¿Cuáles serán las funciones y actividades profesionales que se atribuirán a estos perfiles profesionales?

<b>PERFILES PROFESIONALES</b>	<b>FUNCIONES</b> <b>Función:</b> el propósito/finalidad de las actividades desarrolladas en la actividad profesional. <i>(Ej. Aplicar estrategias docentes para mejorar el proceso de enseñanza/aprendizaje del destinatario.)</i>	<b>ACTIVIDADES</b> <b>Actividad:</b> acciones desarrolladas en el trabajo o actividad profesional. <i>(Ej. Aplicar una estrategia docente).</i>
Perfil ...		
Perfil ...		

¿Qué competencias específicas deben tener los profesionales de la formación para el empleo?

1.
2.
3.
4.
5.
....

¿Qué competencias transversales deben tener los profesionales de la formación para el empleo?

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
...

Teniendo en cuenta los perfiles y las competencias específicas/transversales que ha citado anteriormente, establezca para cada perfil las competencias que le corresponden.

		COMPETENCIAS	
		Específicas	Transversales
<b>PERFILES PROFESIONALES</b>	<b>Perfil 1</b>	- - - -	- - - -
	<b>Perfil 2</b>	- - - -	- - - -
	<b>Perfil 3</b>	- - - -	- - - -
	<b>Perfil 4</b>	- - - -	- - - -
	<b>Perfil 5</b>	- - - -	- - - -
	...		



**¿Cómo cree que afectará la transformación estructural (económica, social y tecnológica) actual de las organizaciones en la determinación de las funciones, actividades y competencias de estos profesionales?**

1.
2.
3.
4.
5.
6.
....

**¿Cuáles serán los aspectos en que deberían formarse los profesionales de la formación para el empleo?**

1.
2.
3.
4.
5.
6.
....

**¿Qué posibilidades prevé que presentará el profesional del campo de la formación para el empleo?**


**¿Qué limitaciones prevé que presentará el profesional del campo de la formación para el empleo?**


**¿Cómo se podría mantener actualizada la formación de los profesionales de la formación para el empleo?**


**¿Qué estrategias, sistemas de formación, etc. serán efectivos en los próximos años para formar a los profesionales de la formación para el empleo?**

<b>Sistemas de formación</b>	<b>Estrategias de formación</b>	<b>Otros</b>

## **Observaciones**

--

**Muchas gracias por sus aportaciones**





**ANEXO 3: Delphi questionnaire.**  
**First round. English version**







Dear,

I'm Georgina Paris, a lecturer and researcher on training at the University of Lleida ([www.udl.cat](http://www.udl.cat)), in Catalonia, Spain. At present, I am doing my PhD project on "*Professional training for employment, competences and professional development*".

This thesis is being directed by Dr. José Tejada Fernández, Professor of Didactics and School Organization in the Department of Pedagogy at the Autonomous University of Barcelona (<http://grupocifo.uab.cat/tejada/>) and Dr. Jordi Coiduras Rodriguez, Lecturer in Didactics at the Pedagogy and Psychology Department of the University of Lleida (<http://www.pip.udl.cat/professorat/doe/coiduras.html>).

The thesis is intended to achieve the following objectives:

- To describe and define the professional roles and functions present in the field of vocational training
- To identify the profiles of the professional competences required in vocational training for employment
- To propose a model for professional development and training

To conduct this study, we decided to use the Delphi Method. This consists of selecting a group of experts and then asking them for written feedback providing their opinions on a number of issues relevant to the study. The replies from these experts are provided in a number (in our case three, with their respective feedback sessions) of anonymous answer rounds; the aim, whenever possible, is to obtain a consensus, but while maintaining with the maximum degree of participant autonomy and confidentiality.

The process of sampling the experts, which you form part of, is a proposal from one of the directors of my thesis, who has extensive experience in the field of training for employment (Public Administration: academics, researchers and government representatives; Official organizations and Trade Unions: trade unions, employers organizations, business consortia and Chambers of Commerce; Business

Organizations: small and medium-sized enterprises, multinationals, private and public companies; Integrated Vocational Training Centers and other training Centers and/or institutions providing training that is not necessarily directed towards obtaining professional certificates).

In this regard, we would ask for your cooperation in the study as an expert in the subject matter. The methodology will be applied in three rounds. For the first round, we enclose a list of 11 open questions. The replies can be as long or short as you think necessary.

In the interests of organizing the overall process, we would ask you to answer the questions before 27<sup>th</sup> August 2012. Once you have completed the document, please save the file including the data that you have modified. You can return the results by e-mail to: [paris@pip.udl.cat](mailto:paris@pip.udl.cat)

If you would prefer to send your reply on paper, you can print off the file or we could send you a printed copy of the document to any address that you specify. You can then return the completed document to the following address: Facultat de Ciències de l'Educació (Departament de Pedagogia i Psicologia) Avda de l'Estudi General, 4 (despatx 2.10) - 25001 Lleida Tel. +34 973 70 66 16

We would like to thank you for your cooperation. We hope that this will also be of interest to you and we promise to keep you informed of the findings throughout the process.

Best regards

**DELPHI TECHNICAL QUESTIONNAIRE: FIRST ROUND**

Could you please send us these personal details in order to help us to ensure the authenticity of the results obtained and to allow us to check that we have complete and correct information about all the participants at the time of issuing the final results. In accordance with this, and in line with Law 15/1999 of 13<sup>th</sup> December on the Protection of Personal Data, it is understood that any information received will be treated as confidential and will not be passed onto or transferred to anyone else.

1. Name:

2. Age:

3. Gender:

4. Level of academic qualification:

5. Name of Institution and/or employer:

6. Years of experience:

7. Years of teaching experience:

8. Professional category:

9. Your knowledge of vocational training for employment is: (1 nonexistent -expert):

10. Have you previously published in any scientific studies related to the objective of this study? If so, please cite the number of publications and their titles and/or impact factors.

Alternatively, please supply appropriate references.

11. Please rate (from 1 to 10) your level of motivation towards participating in the present study (1 for little motivation to 10 for high motivation)?

**We propose the following definitions in order to ensure specific, unambiguous terminology and to achieve a general consensus regarding its use:**

**Agents for promoting vocational training for employment:** these are agents who promote lifelong learning and training for both the unemployed and employed workers. Their work includes improving professional competences and fostering personal development, thereby providing workers with the knowledge and practical skills that they require for the labour market and and/or to meet their business needs. They contribute to improving the productivity and competitiveness of businesses and help to improve the employability of workers, and particularly of those with the greatest difficulties in retaining their employment or job placement. They also promote the acquisition of relevant, accredited, professional skills by workers, through both (formal and informal) training and work experience.

**Professional profile:** a set of skills and competencies that identify the training needs of someone who is to be appropriately prepared to assume responsibilities for the undertaking of functions and tasks relating to a particular profession.

### **In the 5 and ten years...**

What professional profiles will we find within the field of vocational training for employment?

PROFILE ..	....
PROFILE ..	

What are the functions and professional activities that will be associated with these profiles?

PROFESSIONAL PROFILES	FUNCTIONS  Function: the purpose / objective of the activities undertaken in the professional activity. (e.g. teachers apply strategies to improve the teaching / learning process of the recipient of the training.)	PROFESSIONAL ACTIVITIES  Activity: actions undertaken within the work or professional activity. (e.g. Applying a teaching strategy).
Perfil ...		
Perfil ...		
...		

What specific competences are required of professionals engaged in vocational training for employment?

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.

What transferable/transversal competences should professionals engaged in employment training for have?

1.
2.
3.
4.
5.





How do you think the current structural (economic, social and technological) changes will affect the functions, activities and competences of these professionals?

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.

What are the main areas in which professional trainers should be trained in order to provide professional training for employment?

1.
2.
3.
4.
5.
6.

What possibilities do you expect to see emerge in the future in the field of professional training for employment?

POSSIBILITIES

What limitations do you expect to encounter in the future in the field of professional training for employment?

LIMITATIONS

How will it be possible to keep the training of professionals involved the field of training for employment constantly updated?

1.
2.
3.
4.
5.

In the coming years, what strategies, training systems, etc. will be effective for training professionals in the field of employment training?

Training Systems	Training Strategies	Others

**Observations**

--

**Thank you very much for your contributions**



**ANEXO 4: Cuestionario Delphi. Segunda ronda.**

---





Apreciados/Apreciadas,

Soy Georgina París, Personal Docente e Investigador en Formación (PIF) de la Universidad de Lleida. A finales del año 2012 me puse en contacto con usted para solicitarle su participación en la primera ronda del Método Delphi. Esta pretendía delimitar a través de un grupo de expertos el perfil de competencias futuras de los profesionales de la formación para el empleo y discutir el desarrollo profesional de dichos agentes. Tras la recogida de datos y su posterior análisis, nuestro estudio se encuentra en la Segunda Ronda de aplicación. Por consiguiente, le facilitamos un cuestionario con preguntas cerradas sobre los resultados obtenidos en la anterior Ronda Delphi para conseguir consenso entre los expertos participantes, siempre manteniendo la máxima autonomía y confidencialidad.

Por consiguiente, usted formaría parte; a propuesta de mis directores de tesis<sup>7</sup>; de un grupo de expertos provenientes del amplio campo de la formación para el empleo: Administración: Organismos gestores de la Formación para el Empleo; Universidad: Académicos, investigadores y representantes del gobierno; Organizaciones Empresariales y Sindicales: Sindicatos, Patronales, Consorcios, Cámara de Comercio; Empresas: PIMEC, Multinacionales, empresas privadas y públicas; y Centros Integrados de Formación Profesional y Centros o entidades de formación que impartan formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad: Directivos, profesores especialistas, formadores, etc.

---

<sup>7</sup> La tesis está siendo dirigida por el Dr. José Tejada Fernández (Catedrático de Didáctica y Organización Escolar en el Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona) y el Dr. Jordi Coiduras Rodríguez (Profesor Agregado de Didáctica y Organización Escolar del Departamento de Pedagogía y Psicología de la Universidad de Lleida).

Aprovechamos para recordarle los objetivos de investigación:

- Definir el perfil de competencias futuras para los profesionales de la formación para el empleo
- Delimitar y describir los roles, funciones y actividades profesionales que se demandaran en el campo de la formación para el empleo
- Proponer un plan de formación y de desarrollo profesional para dichos agentes

En este sentido, queremos pedirle su colaboración en el estudio como experto en la materia y le solicitamos que responda a las cuestiones cerradas que le adjuntamos seguidamente antes del 10 de mayo de 2013. Este cuestionario tiene una duración máxima de 30 minutos.

Queremos agradecerle muy sinceramente su colaboración, esperando que sea también de su interés, y nos comprometemos a mantenerle informado sobre los resultados del proceso.

Saludos cordiales.



Le pedimos estos datos personales para poder garantizar la autenticidad de los resultados que se obtengan y controlar en el momento de la expedición de los resultados que participante ha emitido su respuesta. En conformidad con lo dicho, y de acuerdo a la a Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, queda entendido que la información recibida es de carácter confidencial, en consecuencia, no podrá ser suministrada o transferida a terceros.

Por favor, anote los siguientes datos personales:

- 1. Nombre y Apellidos:**
- 2. Edad:**
- 3. Nivel Académico adquirido:**
- 4. Nombre de la Institución y/o organización laboral:**
- 5. Categoría profesional:**
- 6. Años de experiencia profesional:**

Le agradecemos enormemente su colaboración por el tiempo dispensado en el llenado de este cuestionario

**1. De los siguientes PERFILES PROFESIONALES, valore su pertinencia dentro del campo de la formación para el empleo.**

(1) Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

PERFILES	Pertinencia			
	1	2	3	4
1. Perfil del Consultor/Asesor de Formación				
2. Perfil del Gestor y Responsable de la Formación				
3. Perfil del Coordinador de la Formación				
4. Perfil del Formador				
5. Perfil del Diseñador y Desarrollador de Recursos Didácticos				
6. Perfil del Formador Digital/ Tutores E-Learning y/o Perfil Community Manager o Responsable de la Comunidad Virtual, Digital, en Línea o de Internet				
7. Perfil Orientador/ Facilitador/ Consejero de Formación o <i>Educational Adviser</i>				
8. Perfil Tutor laboral/ Tutores de Empresa/ In-Company Trainers				
9. Perfil Evaluador				
10. Perfil Investigador/ Innovador				
11. Perfil Formador de Formadores				

**1.1 ¿Puedes considerar que algunos perfiles están integrados en otros?, ¿Cuáles? y ¿Por qué?**

## 2. Valore la pertinencia y la importancia de los PERFILES PROFESIONALES con sus respectivas COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

PERTINENCIA: Valore sobre la escala de 1 a 4, si es adecuada la competencia en relación con el perfil profesional para el cual se plantea.

(1) Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

IMPORTANCIA: Valore sobre la escala de 1 a 4, la trascendencia y el peso específico que adquieren dichas competencias con el perfil profesional para el cual se plantea.

(1) Nada Importante (2) Poco Importante (3) Bastante Importante (4) Muy Importante

Perfil Profesional	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	VALORACIÓN							
		Pertinencia				Importancia			
		1	2	3	4	1	2	3	4
Perfil Consultor/ Asesor	1. Conocimiento del contexto y análisis del mercado para poder elaborar ofertas óptimas de Formación Profesional para el Empleo (FPE)								
	2. Detección de necesidades formativas de las organizaciones y ofrecimiento de posibles acciones formativas								
	3. Promoción y comercialización de la formación FPE								
	4. Asesoramiento a empresas y trabajadores de posibles acciones formativas								
Perfil del Gestor y Responsable de la Formación	1. Búsqueda, gestión y supervisión de la financiación y/o dotaciones económicas (justificaciones, bonificaciones, etc.)								
	2. Gestión de los planes/programas (documentación justificativa, certificaciones, ayudas y becas percibidas por los alumnos, etc.)								
	3. Diagnóstico de las necesidades de formación de las empresas/trabajadores/desocupados								
	4. Gestión y organización de los RR.HH. necesarios, de la infraestructura y los recursos materiales para implementar la formación								
	5. Diseño y elaboración de planes, programas y acciones formativas de acuerdo con las necesidades detectadas, las competencias definidas y con las características de los grupos de formación.								
	6. Dirección, seguimiento y coordinación de planes, programas y grupos de formación en contextos de formación y trabajo.								
	7. Previsión de la eficacia y eficiencia de la formación sobre el								





### 3. De las 21 COMPETENCIAS TRANSVERSALES propuestas para los diferentes perfiles profesionales de la FPE.

PERTINENCIA: Valore sobre la escala de 1 a 4, si es adecuada la competencia

Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

IMPORTANCIA: Valore sobre la escala de 1 a 4, la trascendencia y el peso específico que adquieren dichas competencias.

Nada Importante (2) Poco Importante (3) Bastante Importante (4) Muy Importante

Competencias transversales	Pertinencia				Importancia			
	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Adaptación al cambio y flexibilidad								
2. Aprendizaje continuo								
3. Autocrítica de la formación profesional								
4. Bienestar Profesional								
5. Competencia digital								
6. Competencia lingüística, comunicación y bilingüismo								
7. Compromiso profesional según los principios deontológicos y desempeño ético								
8. Coordinación interna y externa entre los diferentes perfiles profesionales								
9. Espíritu emprendedor								
10. Habilidades sociales, personales y relacionales								
11. Heterogeneidad, diversidad intercultural y sensibilidad por la igualdad de oportunidades								
12. Innovación e investigación								
13. Liderazgo								
14. Motivación Profesional								
15. Negociación y Resolución de conflictos								
16. Organización, Planificación Gestión del Tiempo y Optimización de Recursos								
17. Orientación al logro, <i>coaching</i> y <i>mentoring</i>								
18. Proactividad, iniciativa y autonomía								
19. Reflexividad, pensamiento crítico y capacidad de análisis								
20. Trabajo en equipo								
21. Visión global del contexto								



#### 4. De los siguientes CAMBIOS QUE AFECTARÁN A LOS PROFESIONALES DE LA FPE, valore sobre la escala del 1 al 4 el nivel de afectación.

(1) Ninguna afectación (2) Poca afectación (3) Bastante afectación (4) Mucha afectación

Cambios		Afectación			
		1	2	3	4
Socio-Económicos	1. Aflora el eterno dilema la formación como gasto o inversión				
	2. Los cambios económicos están aumentando la desconfianza, una disminución de la autoestima y mayor opacidad sobre el futuro del colectivo				
	3. Los movimientos migratorios, especialmente económicos, están creando contextos sociales y económicos heterogéneos, plurales y multirraciales lo que acrecentará los problemas de comunicación.				
	4. Mercados laborales y económicos en transición con otras reglas y modos de funcionamiento respecto del pasado				
	5. Los profesionales de la formación para el empleo deberán, estar pendientes de la evolución de la sociedad y ofrecer formaciones adaptadas a sus necesidades.				
Roles profesionales	6. Cambio en la orientación profesional debido a las nuevas necesidades formativas de las organizaciones y a las inclemencias económicas.				
	7. El profesional de la FPE ya no es un mero transmisor de conocimiento, sino que tenderá a ser especialmente tutor, orientador, programador y evaluador				
	8. Nuevos y emergentes perfiles profesionales				
	9. Mayor protagonismo de los profesionales de la FPE, debido a la alta tasa de paro, a la necesidad de mejora y adquirir nuevas competencias profesionales.				
	10. Temporalidad/precariedad de los empleos				
	11. Búsqueda de nuevos sectores productivos				
	12. Se reforzará la figura emergente de los evaluadores de las competencias profesionales, sobretodo en el reconocimiento de la experiencia profesional (PEAC), de acuerdo con el RD 1224/2009.				
	13. Ampliar el campo de actuación profesional y abriendo nuevas oportunidades de ocupación en el sector de la formación para el empleo.				
Con-texto	14. La organización que gestione mejor la comunicación entre gerencia y trabajadores, podrá mantener un clima laboral más favorable y con ello el				

	rendimiento de sus trabajadores.				
	15.El clima de trabajo deberá cuidarse más, ya que la bajada de sueldo de los profesionales de la FPE afectará al personal y a sus actividades.				
	16.Nueva cultura de la formación profesional para el empleo, se precisa de una mirada trans/internacional				
	17.Redes reducidas de autoridad, mayor trabajo en equipo				
	18.Se optará por un liderazgo compartido, lo que comportará un liderazgo personal y con ello que las personas sean proactivas.				
	19.Se optará por una innovación continua, esto hará que las organizaciones más innovadoras y en donde el personal colabore podrán mantenerse.				
	20.Recorte sustancial en las políticas activas de empleo				
<b>Desempeño profesional</b>	21.Detrimento de la formación continua a favor de la formación para el empleo “estandarizada” en certificados de profesionalidad				
	22.Exigiendo prácticas profesionales y acciones formativas de mayor calidad.				
	23.Focalizando las actuaciones en los jóvenes que no han tenido acceso a una primera ocupación y en los parados de larga duración.				
	24.Incrementando las actuaciones profesionales en entornos telemáticos de modo que se rompa con la dependencia y costes que supone la formación presencial.				
	25.Presencia de modelos de formación abiertos, flexibles, alternativos al estándar curso de formación				
	26.Mayor autonomía y capacidad de iniciativa de las personas que necesitan formación				
	27.Mayor reflexión sobre la práctica profesional de los agentes de la FPE				
	28.Mejora de las capacidades de autoempleo e inserción laboral de los desempleados				
<b>TIC</b>	29.Las NTIC traerán nuevos escenarios formativos más flexibles, individualizados, personalizados, activos, colaborativos, dinámicos y con frecuencia deslocalizados.				

**5. De los siguientes ASPECTOS EN QUE DEBERÍAN FORMARSE LOS PROFESIONALES DE LA FPE, valore sobre la escala del 1 al 4 su pertinencia.**

(1) Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

Aspectos a formarse...		1	2	3	4
Competencias Profesionales	1. Adaptabilidad a las nuevas realidades ligadas al empleo: Adaptaciones a los cambios económicos/empresariales para lograr mayor productividad y ser competitivos.				
	2. Comunicación				
	3. Aplicación de las nuevas tecnologías en la formación para el empleo (tanto en el plano de la administración como en el plano de la docencia)				
	4. Competencias transversales: liderazgo, negociación, persuasión, empatía, trabajo en equipo, etc.				
	5. Conocimiento, síntesis, creatividad e innovación del mercado de trabajo local, regional y nacional; y visión de futuro (a corto, medio y largo plazo).				
	6. Consulta y análisis de las últimas tendencias, investigaciones e innovaciones vinculadas a la formación continua				
	7. Dominio de una segunda lengua: Bilingüismo				
	8. Emprendimiento o espíritu emprendedor				
	9. Formarse en las competencias profesionales (al menos) reflejadas en el Certificado de Profesionalidad de Docencia para el Empleo.				
	10. Didáctica y pedagógica: nuevas maneras y vías de facilitar e impartir la formación.				
	11. Orientación profesional.				
	12. Trabajo en equipo o colaborativo				
	13. Herramientas para la gestión y el desarrollo de proyectos				
Transferencia de la formación al campo laboral	14. El componente experiencial, práctico, dialógico debe configurar la dinámica formativa de estos profesionales. (“peer learning” -aprendizaje entre iguales-)				
	15. Integración de la experiencia profesional en el proceso formativo y visualizar el impacto de la formación en el trabajo.				
	16. Mecanismos y métodos apropiados para identificar las “oportunidades de aprendizaje” en el contexto del mercado de trabajo				

Modelos y/o modalidades formativas	17. Movilidad transnacional, comparación y equivalencia entre cualificaciones de distintos países y/o sistemas de formación				
	18. Apertura a modo de <i>benchmarking</i> , <i>peer learning</i> y/o programas compartidos a otros sistemas; es necesaria la cooperación internacional entre profesionales				
	19. Formación dual o en alternancia				
	20. Reconocimiento y evaluación de las competencias adquiridas a lo largo de la vida, sea cual fuere su vehiculación, formal o no formal.				
Contextuales	21. Gestión del cambio de las organizaciones.				
	22. Legislación para dominar la normativa vigente y conocer los cambios legislativos que afecten al desarrollo de su profesión.				
	23. Pedagogía Organizacional				

**6. En 10 años, cuáles cree que serán LAS POTENCIALIDADES DEL PROFESIONAL DE LA FPE, valore sobre la escala del 1 al 4 su pertinencia.**

(1) Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

Potencialidades	1	2	3	4
1. Actitud democrática, comunicativa, colaborativa y participativa				
2. Alta implicación con su profesión, con una gran carga vocacional.				
3. Alto compromiso y responsabilidad social/profesional.				
4. Aprendizaje colaborativo a través de las nuevas tecnologías, internet y redes sociales.				
5. Bilingüismo				
6. Capacidad creativa y curiosidad intelectual.				
7. Capacidad para aprender de su propia experiencia e interacción con iguales/alumnos/subordinados.				
8. Mayor cualificación profesional en el entorno europeo y el propósito de alcanzar una sociedad del conocimiento en el conjunto de UE				
9. Los profesionales de la formación son agentes de cambio, dinamizadores a escala local y regional de iniciativas de formación				
10. Mayor abanico de posibilidades, libertad y autonomía para aplicar nuevos procedimientos/herramientas.				
11. Mayor protagonismo y prestigio social.				
12. Mejora de la capacidad de inserción de colectivos complejos y estímulo del autoempleo.				
13. Mejora de la motivación desde las entidades y por tanto del potencial humano y la productividad.				
14. Mejora de las competencias pedagógicas, que hasta el momento, había formadores que				

no tenían.				
15. Equiparar los de acreditación y homologación de competencias a escala nacional/europea para los profesionales de la FPE				
16. Ofrecer formación de calidad.				
17. Oportunidades continuas al haber un cambio tan rápido y continuado en la sociedad.				
18. Pensamiento positivo, divergente y crítico. Profesional flexible y polivalente, y con apertura, movilidad laboral y formativa				
19. Redefinición del papel de estos profesionales, surgimiento de perfiles emergentes y desarrollo de un marco de competencias para estos				
20. Profesionalización más clara y especialización de los papeles de los profesionales de la FPE				

**7. En 10 años, cuáles cree que serán LAS LIMITACIONES DE LOS PROFESIONALES DE LA FPE, valore sobre la escala del 1 al 4 su pertinencia.**

(1) Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

Limitaciones	1	2	3	4
1. Falta de adaptación al nuevo entorno profesional				
2. Baja coordinación/colaboración con el equipo interdisciplinar docente/técnico.				
3. Baja participación en intercambios profesionales y asistencias técnicas a congresos, seminarios, jornadas, grupos de calidad, etc.				
4. Carencia de competencias como la autoevaluación, autocrítica, trabajo en equipo, coordinación con equipos y anticipación a los problemas				
5. Falta de experiencia sobre el campo/área/cualificación profesional en la que trabaja				
6. Diferencias según posición en condiciones laborales, salario/remuneración, estabilidad/inestabilidad, con un alto coeficiente de precariedad.				
7. Dificultad de convencer de la necesidad de cambio y adaptación constante				
8. Dificultades en el dominio y actualización de las nuevas tecnologías o TIC.				
9. Dificultades en el dominio y actualización de los contenidos didácticos de las acciones formativas, que pueden producir al inicio inseguridades/rechazos.				
10. Escasa homologación del profesorado de formación para el empleo.				
11. Estacionalidad: la formación subvencionada y/o bonificada requiere de una convocatoria previa.				
12. Excesiva burocratización en los procesos formativos				

13. Falta de autonomía en el trabajo diario (la estructura jerárquica de la entidad no la permite/fomenta).				
14. Falta de experiencia en aplicar con éxito nuevos métodos didácticos y técnicas de estudio/grupales.				
15. Falta de interés o poca motivación por los cambios sociales/educativos/económicos que se producen.				
16. Falta de tiempo.				
17. Falta de un clima de trabajo favorable, que facilite una comunicación abierta.				
18. Identidad profesional dañada y no reconocida.				
19. Incertidumbres sobre el futuro de la financiación de la formación para el empleo y sus modalidades de impartición y de recursos humanos y técnicos.				
20. Limitaciones presupuestarias y económicas.				
21. Mercado de la formación “saturado” con un alto grado de concurrencia, aunque carente en calidad				
22. Perspectiva/horizonte temporal limitado al presente, inseguridad respecto del futuro.				
23. Posición laboral afectada por discontinuidades, incertidumbres, falta de profesionalidad, etc., que han desembocado en la anomia o el <i>burn out</i> , o en el abandono de la carrera profesional				
24. Movilidad laboral				

**8. De las siguientes PROPUESTAS PARA MANTENER ACTUALIZADA LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES de la FPE, valore sobre la escala del 1 al 4 su pertinencia.**

(1) Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

<b>Propuestas para mantener actualizada la formación de los profesionales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1. Autoformación o formación autónoma				
2. Desarrollo de habilidades y competencias personales y sociales				
3. Flexibilizar los sistemas formativos, las modalidades y los entornos de formación, como la formación en alternancia o sistema dual				
4. Fomentar e incentivar la investigación acción y la auto reflexividad				
5. Formación en TIC, el uso de nuevas tecnologías y redes sociales web 2.0 hace “relativamente” fácil y accesible la formación.				

6. Certificaciones homologadas (ej. enseñanzas propias en las universidades, tales como Máster o Postgrado)				
7. Manteniendo un vínculo permanente (entre el 10% y el 30% del tiempo que ocupa la actividad laboral) con empresas e instituciones				
8. Mejorar determinadas medidas contempladas en el RDL 3/2012 (tales como el crédito de formación o la historia de formación) que de alguna manera podría incentivar a la misma.				
9. Participación en círculos de calidad y grupos tipo SAE (Servicio de Ayuda Educativa) y grupos estables de intercambio de conocimientos entre profesionales del sector				
10. Promoviendo la movilidad y participación en <i>stage</i> (estancias) en otras empresas/instituciones educativas.				
11. Políticas específicas de formación que respondan a las demandas y necesidades de tipos y categorías de profesionales en su marco sectorial y comunitario de actuación.				
12. Profundizar en la creatividad e innovación				
13. Promoviendo (y participando en) redes activas de los profesionales de la FPE				
14. Organizando encuentros periódicos de intercambio y actualización profesional (como asistencia a congresos, seminarios, jornadas, mesas redondas, etc.)				
15. Realizar bolsas de trabajo de formadores acreditados				
16. Reciclaje formativo para los agentes implicados en la formación para el empleo				
17. Repertorios de “buenas prácticas” que favorezcan procesos de transferencia y de intercambio de experiencias.				
18. Sistemas de gestión de competencias para propiciar la elevación gradual de su profesionalidad.				
19. Exigiendo al profesional de la FPE un certificado obligatorio para poder ejercer en este campo profesional, evitando el intrusismo profesional				



**9. De los siguientes SISTEMAS DE FORMACIÓN propuestos para formar a los profesionales de la FPE, valore sobre la escala del 1 al 4 su pertinencia.**

(1) Nada Pertinente (2) Poco Pertinente (3) Bastante Pertinente (4) Muy Pertinente

SISTEMAS DE FORMACIÓN	1	2	3	4
1. Gestión del conocimiento, compartir experiencias, materiales, foros de debate, chats, redes de apoyo, etc.				
2. Formación dual como el caso Alemán o en alternancia como en Francia (teoría + práctica) e impulsando las prácticas profesionales con carácter de inserción laboral <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de la formación teórica acompañada de la práctica</li> <li>• Las prácticas profesionales como herramienta de inserción laboral</li> <li>• Coordinación intensa entre tutor laboral y el formador</li> </ul>				
3. Formación online y/o semipresencial <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor disponibilidad horaria, conciliación laboral y formativa</li> <li>• Uso de entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje (plataformas de teleformación).</li> <li>• Creación de entornos personales de aprendizaje.</li> <li>• Preferentemente a escala sectorial, actualización e información al día de la evolución en el sector con hincapié en la práctica de los profesionales de la formación.</li> <li>• Favorecer –y en su caso formar- en el uso avanzado de las TICs</li> <li>• Desarrollo de entornos colaborativos (foros, wikis, etc.) que permitieran el intercambio entre profesionales</li> </ul>				
4. Aprendizaje móvil ( <i>m-learning</i> ) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunidades en redes sociales profesionales.</li> <li>• Recepción de contenidos (novedades, iniciativas, experiencias,...) bajo suscripción, demanda o sindicación</li> </ul>				
5. Movilidad internacional /Programas de cooperación a escala nacional y europea, haciendo uso si cabe de los programas europeos.				
6. Formación formal <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación continua de la Administración Pública, departamento de RRHH/Formación para su personal propio: Ha de ser presencial, mixta o semipresencial, o completamente online y versar sobre competencias profesionales específicas o transversales.</li> <li>• Formación continua: Formación Tripartita (Sector empresarial, Administración Pública y Sindicatos): Para el personal del sector empresarial, tanto trabajadores como desempleados.</li> <li>• Formación ofrecida por Entidades Privadas: Centros formativos especializados (cursos y másters).</li> </ul>				

<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación académica de las Administraciones Públicas, tanto de Universidades como de otros centros educativos superiores: Títulos universitarios oficiales: grados, másters, (incluyendo el máster que habilita para la función docente y sustituye al CAP, etc.).</li> </ul>				
<p>7. Formación Informal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>REA (Recursos Educativos Abiertos): Formación sistemática, gratuita y abierta a todo el público, en modalidad totalmente online.</li> <li>Participación activa/intercambio profesional en: Congresos profesionales, seminarios técnicos, jornadas, etc. (a nivel local, nacional e internacional), Círculos de calidad y grupos SAE, Redes sociales profesionales (del tipo de LinkedIn), Internet en general y en el Sector empresarial y cámaras de comercio.</li> </ul>				
8. Puesta en común de buenas prácticas o experiencias de éxito				
9. Publicaciones y medios on-line de difusión de buenas prácticas y/o experiencia				

### Observaciones

**Muchas gracias por sus aportaciones**





**ANEXO 5: Análisis inferencial de las variables  
de la segunda ronda Delphi.**

---



Tabla 62 Análisis de las variables dependientes y la categoría profesional de los expertos

	Medida	Formadores (n = 27)		Responsables de Formación (n = 14)		Prueba de Mann- Whitney	
		$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.	Z	p
Perfiles y Competencias Profesionales	1.Asesor (per)	3,56	0,39	3,61	0,52	-0,923	0,376
	2. Gestor (per)	3,63	0,27	3,57	0,34	-0,432	0,674
	3.Coordinador (per)	3,56	0,46	3,50	0,37	-0,620	0,559
	4.Formador (per)	3,67	0,40	3,39	0,51	-1,897	0,067
	5.Diseñador (per)	3,69	0,42	3,36	0,86	-1,087	0,333
	6.Digital (per)	3,68	0,44	3,50	0,50	-1,158	0,294
	7.Orientador (per)	3,73	0,32	3,59	0,43	-0,967	0,362
	8.Evaluador (per)	3,84	0,36	3,71	0,49	-0,971	0,454
	9.Investigador (per)	3,67	0,55	3,64	0,63	0,000	1,000
	10.Tutor (per)	3,68	0,47	3,74	0,40	-0,449	0,694
	11.Formador de formadores (per)	3,61	0,39	3,59	0,36	-0,368	0,734
	12.Asesor (imp)	3,47	0,45	3,46	0,45	-0,112	0,924
	13.Gestor (imp)	3,62	0,27	3,51	0,39	-0,835	0,422
	14.Coordinador (imp)	3,59	0,41	3,52	0,39	-0,734	0,488
	15.Formador (imp)	3,71	0,37	3,44	0,54	-1,705	0,102
	16.Diseñador (imp)	3,70	0,40	3,36	0,84	-1,314	0,235
	17.Digital (imp)	3,60	0,47	3,55	0,58	-0,074	0,946
	18.Orientador (imp)	3,73	0,32	3,52	0,49	-1,212	0,257
	19.Evaluador (imp)	3,85	0,36	3,60	0,51	-2,054	0,102
	20.Investigador (imp)	3,59	0,57	3,64	0,63	-0,430	0,734
	21.Tutor (imp)	3,69	0,51	3,76	0,38	-0,208	0,860
	22.Formador de formadores (imp)	3,57	0,46	3,57	0,35	-0,494	0,634
Afectación de los cambios	23.Cambios socio económicos	3,24	0,51	3,26	0,34	-0,056	0,968
	24.Cambios en los roles profesionales	3,64	0,52	3,41	0,39	-1,332	0,194
	25.Cambios contextuales	3,39	0,49	3,38	0,45	-0,055	0,968
	26.Cambios desempeño profesional	3,38	0,47	3,35	0,41	-0,249	0,817
	27.Cambios Tecnológicos	3,41	0,75	3,79	0,43	-1,598	0,176
Aspectos a formarse de los profesionales	28.Formación en competencias	3,54	0,34	3,36	0,43	-1,380	0,176
	29.Trasferencia al campo profesional	3,51	0,41	3,45	0,52	-0,329	0,755
	30.Modelos Formativos	3,50	0,47	3,30	0,39	-1,554	0,128
	31.Aspectos contextuales	3,33	0,52	3,26	0,44	-0,532	0,615
32.Potencialidades	3,50	0,37	3,30	0,38	-1,489	0,143	
33.Limitaciones	3,15	0,70	2,89	0,48	-1,183	0,246	
34.Propuestas para mantener actualizada la formación	3,54	0,35	3,39	0,38	-1,364	0,176	
35.Sistemas alternativos de formación	3,47	0,37	3,29	0,48	-1,129	0,269	

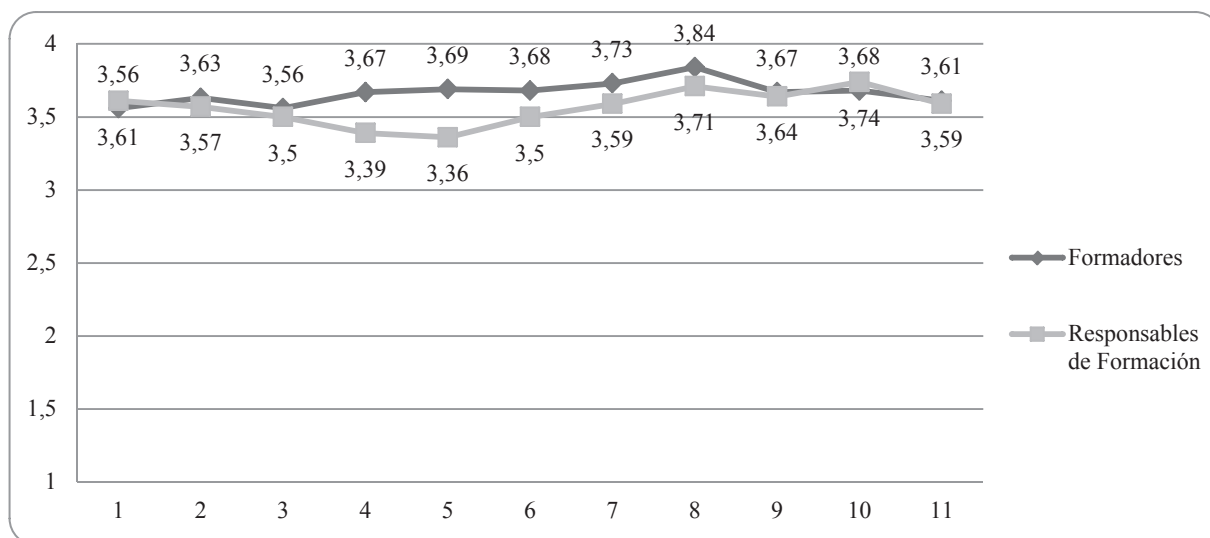


Gráfico 38 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Categoría Profesional

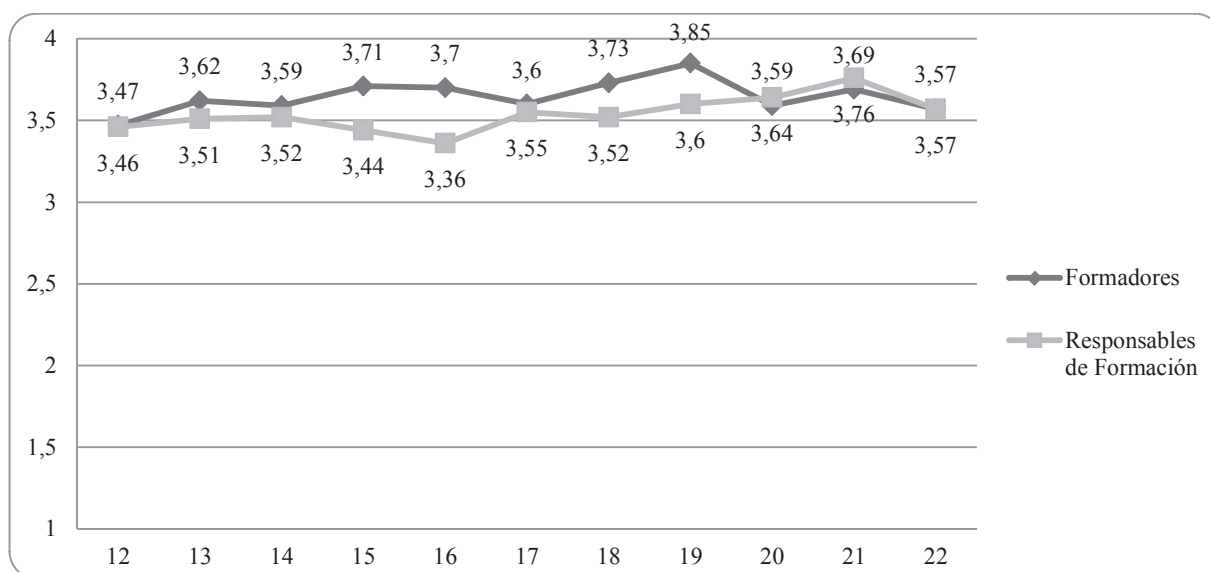


Gráfico 39 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Categoría Profesional



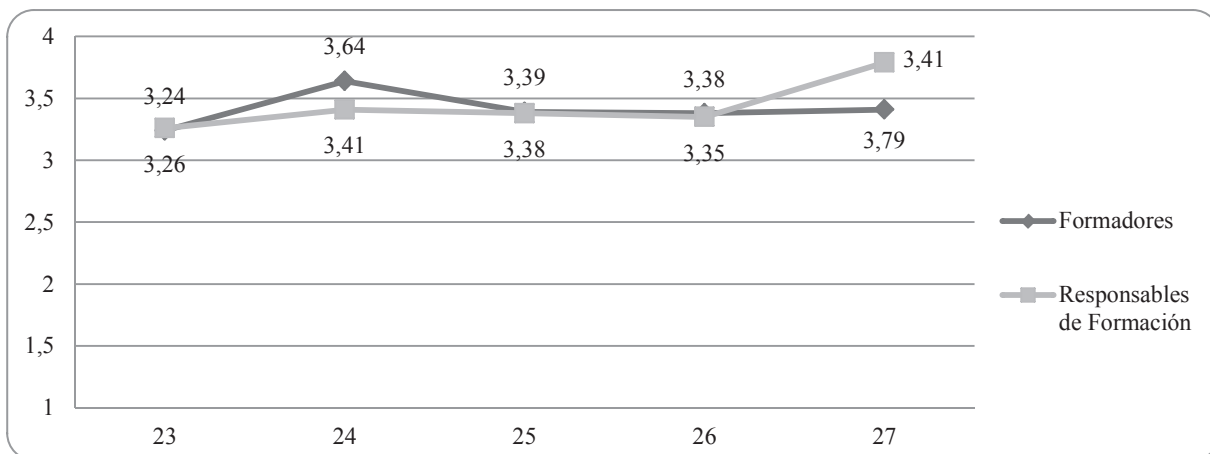


Gráfico 40 Pertinencia de la afectación de los cambios en la FPE en función de la Categoría Profesional

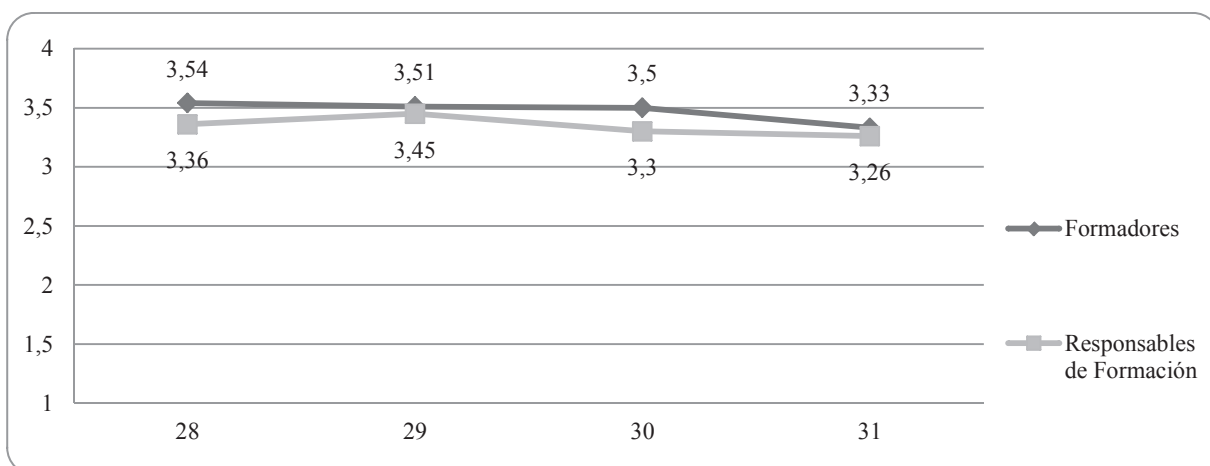


Gráfico 41 Pertinencia de los aspectos a formarse los profesionales de la FPE en función de la Categoría Profesional

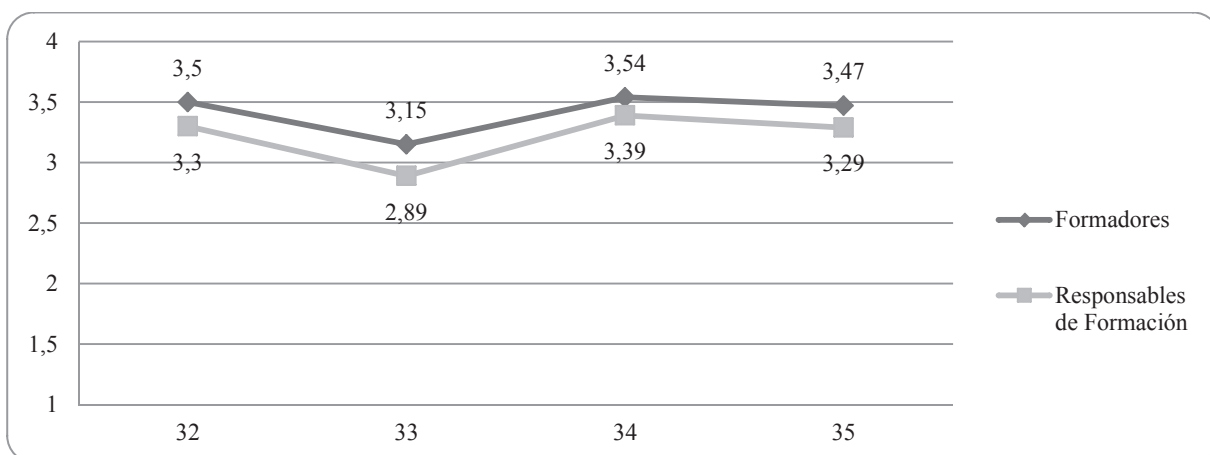


Gráfico 42 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora de la FPE y sistemas formativos en función de la Categoría Profesional

Tabla 63 Análisis de las variables dependientes y la edad de los expertos

Medida	<40 años (n = 12)		41-50 años (n = 12)		>50 años (n = 17)		$\chi^2(2)$	p	Post-hoc	
	$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.				
Perfiles y Competencias Profesionales	1.Asesor (per)	3,52	0,53	3,60	0,42	3,59	0,38	0,169	0,919	
	2. Gestor (per)	3,61	0,30	3,54	0,34	3,65	0,25	0,687	0,709	
	3.Coordinador (per)	3,46	0,46	3,42	0,37	3,68	0,42	4,066	0,131	
	4.Formador (per)	3,57	0,51	3,30	0,44	3,76	0,33	8,151	<b>0,017</b>	2<3
	5.Diseñador (per)	3,29	0,89	3,63	0,48	3,74	0,40	2,397	0,302	
	6.Digital (per)	3,44	0,48	3,72	0,45	3,67	0,46	2,596	0,273	
	7.Orientador (per)	3,65	0,41	3,65	0,36	3,74	0,36	1,318	0,517	
	8.Evaluador (per)	3,83	0,39	3,75	0,45	3,80	0,41	0,325	0,850	
	9.Investigador (per)	3,58	0,67	3,83	0,39	3,59	0,62	1,419	0,492	
	10.Tutor (per)	3,75	0,35	3,61	0,47	3,73	0,49	0,785	0,675	
	11.Formador de formadores (per)	3,67	0,31	3,42	0,40	3,69	0,38	4,343	0,114	
	12.Asesor (imp)	3,38	0,45	3,46	0,54	3,54	0,37	1,110	0,574	
	13.Gestor (imp)	3,60	0,36	3,51	0,39	3,62	0,23	0,249	0,883	
	14.Coordinador (imp)	3,60	0,39	3,38	0,35	3,68	0,40	5,252	0,072	
	15.Formador (imp)	3,67	0,51	3,35	0,44	3,78	0,32	8,342	<b>0,015</b>	1,3>2
	16.Diseñador (imp)	3,29	0,86	3,63	0,48	3,76	0,36	3,363	0,186	
	17.Digital (imp)	3,42	0,57	3,69	0,44	3,63	0,50	1,554	0,460	
	18.Orientador (imp)	3,56	0,49	3,65	0,36	3,74	0,36	1,830	0,401	
	19.Evaluador (imp)	3,72	0,47	3,78	0,46	3,78	0,41	0,178	0,915	
	20.Investigador (imp)	3,50	0,67	3,83	0,39	3,53	0,62	2,416	0,299	
	21.Tutor (imp)	3,78	0,33	3,61	0,47	3,75	0,56	1,783	0,410	
	22.Formador de formadores (imp)	3,69	0,30	3,38	0,43	3,63	0,46	4,430	0,109	
Afectación de los cambios	23.Cambios socio económicos	3,25	0,36	3,10	0,47	3,34	0,49	2,625	0,269	
	24.Cambios en los roles profesionales	3,50	0,34	3,44	0,42	3,69	0,60	1,250	0,535	
	25.Cambios contextuales	3,37	0,38	3,32	0,50	3,44	0,53	0,428	0,807	
	26.Cambios desempeño profesional	3,39	0,41	3,29	0,43	3,42	0,50	0,608	0,738	
	27.Cambios Tecnológicos	3,58	0,51	3,42	0,79	3,59	0,71	0,476	0,788	
Aspectos a formarse de los profesionales	28.Formación en competencias	3,46	0,37	3,25	0,37	3,65	0,32	7,363	<b>0,025</b>	2<3
	29.Trasferencia al campo profesional	3,53	0,50	3,31	0,44	3,59	0,38	2,774	0,250	
	30.Modelos Formativos	3,46	0,37	3,19	0,53	3,59	0,37	5,247	0,073	
	31.Aspectos contextuales	3,42	0,43	2,94	0,47	3,49	0,43	9,135	<b>0,010</b>	1,3>2
32.Potencialidades	3,40	0,38	3,23	0,35	3,59	0,35	6,523	<b>0,038</b>	2<3	
33.Limitaciones	2,78	0,67	3,14	0,56	3,20	0,64	2,034	0,362		
34.Propuestas para mantener actualizada la formación	3,46	0,35	3,33	0,37	3,62	0,35	5,119	0,077		
35.Sistemas alternativos de formación	3,39	0,47	3,27	0,45	3,51	0,33	2,131	0,344		

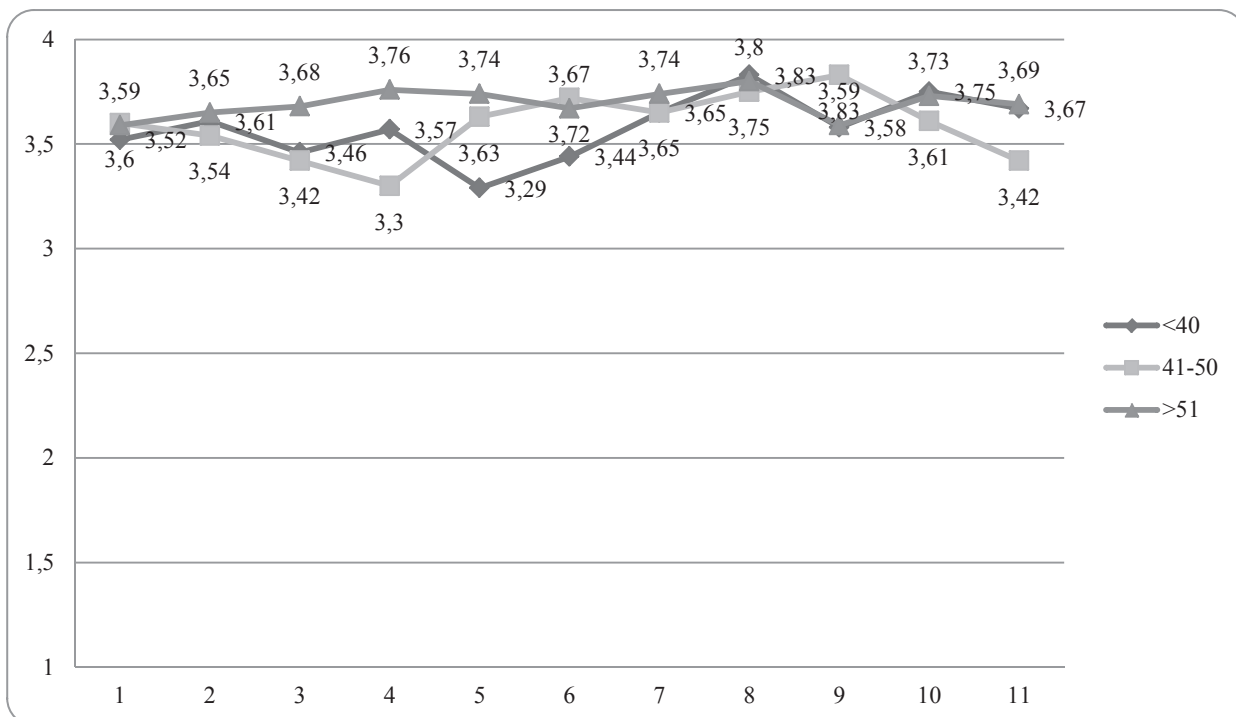


Gráfico 43 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Edad

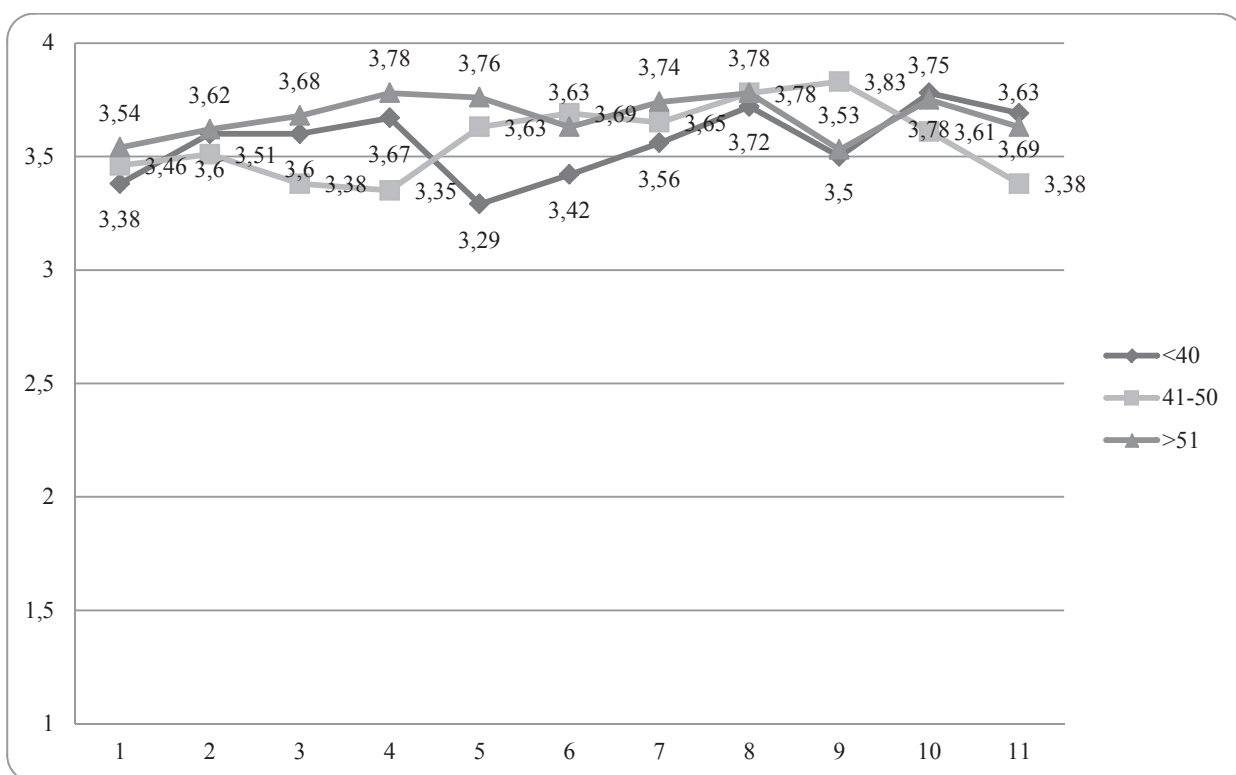


Gráfico 44 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Edad

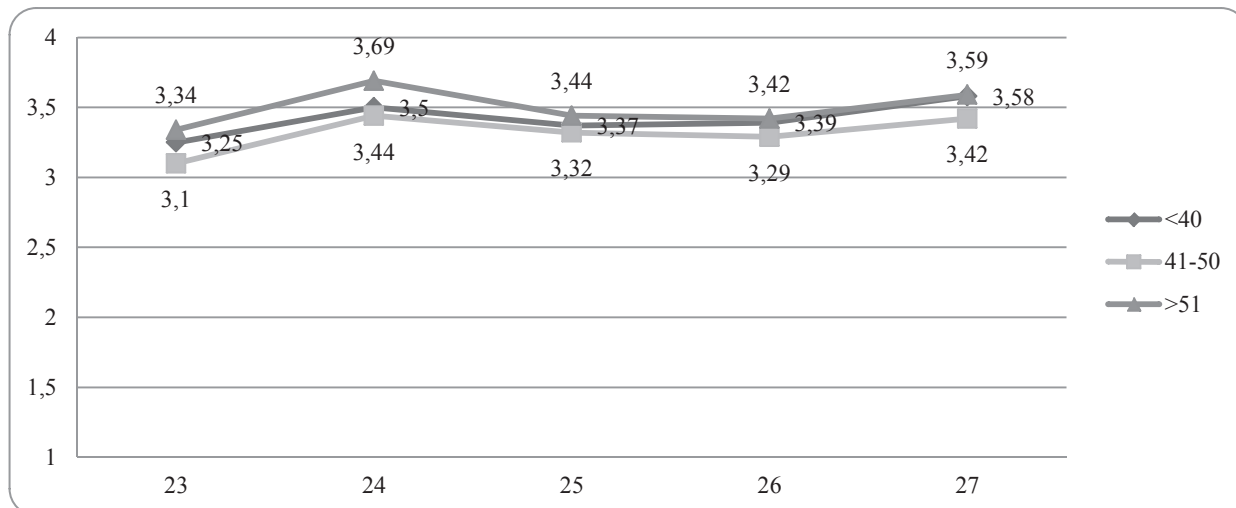


Gráfico 45 Pertinencia de las afectaciones que sufrirán los profesionales en función de la Edad

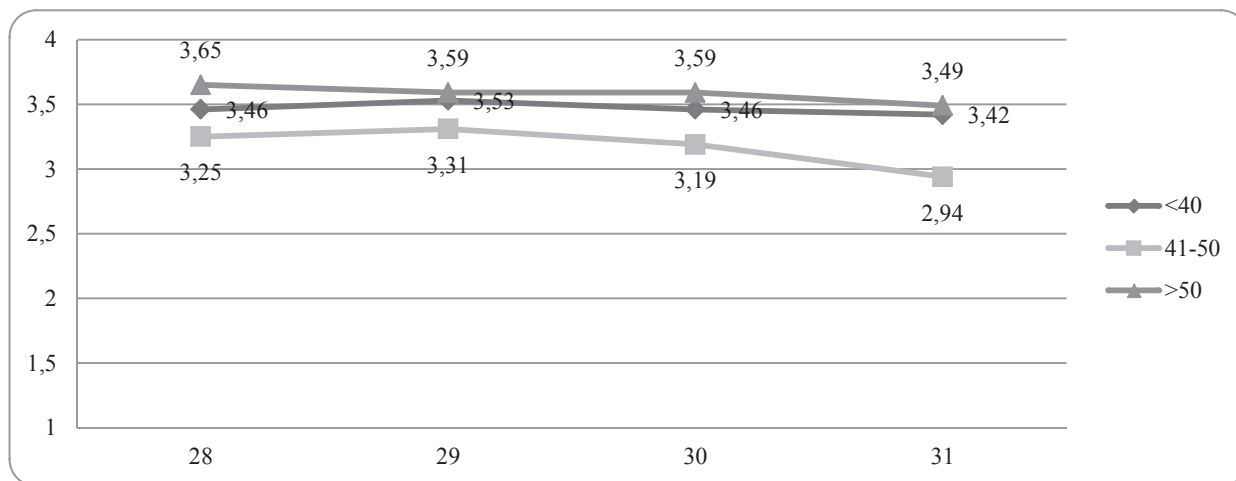


Gráfico 46 Pertinencia de las necesidades formativas de los profesionales de la FPE en función de la Edad

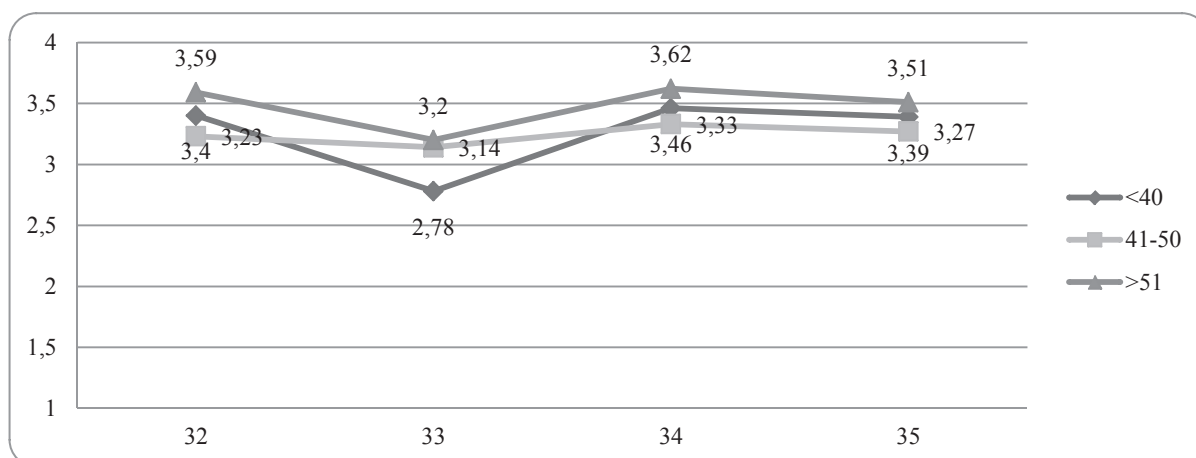


Gráfico 47 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales en función de la Edad

Tabla 64 Análisis de las variables dependientes y la experiencia profesional de los expertos

	Medida	<20 años (n = 18)		20-30 años (n = 12)		>30 años (n = 11)		$\chi^2(2)$	p	Post- hoc
		$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.			
Perfiles y Competencias Profesionales	1.Asesor (per)	3,58	0,45	3,50	0,49	3,6 4	0,3 4	0,291	0,86 4	
	2. Gestor (per)	3,58	0,30	3,58	0,29	3,6 8	0,2 9	0,800	0,67 0	
	3.Coordinador (per)	3,51	0,42	3,44	0,48	3,6 8	0,3 9	2,228	0,32 8	
	4.Formador (per)	3,52	0,47	3,43	0,50	3,8 0	0,3 1	4,287	0,11 7	
	5.Diseñador (per)	3,42	0,79	3,58	0,47	3,8 2	0,3 4	2,500	0,28 7	
	6.Digital (per)	3,56	0,47	3,69	0,46	3,6 4	0,4 8	0,871	0,64 7	
	7.Orientador (per)	3,68	0,36	3,58	0,42	3,8 0	0,3 1	2,226	0,32 9	
	8.Evaluador (per)	3,87	0,33	3,67	0,55	3,8 2	0,3 5	0,794	0,67 2	
	9.Investigador (per)	3,72	0,57	3,58	0,67	3,6 4	0,5 0	0,630	0,73 0	
	10.Tutor (per)	3,70	0,39	3,61	0,47	3,7 9	0,5 0	1,487	0,47 5	
	11.Formador de formadores (per)	3,61	0,38	3,42	0,33	3,8 0	0,3 7	7,769	<b>0,02</b> <b>1</b>	2<3
	12.Asesor (imp)	3,42	0,46	3,44	0,50	3,5 9	0,3 4	0,849	0,65 4	
	13.Gestor (imp)	3,56	0,36	3,55	0,31	3,6 5	0,2 6	0,374	0,82 9	
	14.Coordinador (imp)	3,58	0,35	3,40	0,45	3,7 3	0,3 6	4,082	0,13 0	
	15.Formador (imp)	3,64	0,46	3,40	0,47	3,8 2	0,2 9	5,769	0,05 6	
	16.Diseñador (imp)	3,42	0,77	3,58	0,47	3,8 6	0,2 3	3,639	0,16 2	
	17.Digital (imp)	3,52	0,53	3,67	0,45	3,6 1	0,5 5	0,676	0,71 3	
	18.Orientador (imp)	3,63	0,43	3,63	0,38	3,7 5	0,3 9	1,656	0,43 7	
	19.Evaluador (imp)	3,80	0,40	3,67	0,55	3,8 2	0,3 5	0,352	0,83 9	
	20.Investigador (imp)	3,67	0,59	3,58	0,67	3,5 5	0,5 2	0,646	0,72 4	
	21.Tutor (imp)	3,72	0,38	3,64	0,48	3,7 9	0,6 0	1,812	0,40 4	
	22.Formador de formadores (imp)	3,60	0,41	3,35	0,42	3,7 7	0,3 6	7,467	<b>0,02</b> <b>4</b>	2<3
Afectación de los cambios	23.Cambios socio económicos	3,28	0,35	2,98	0,45	3,4 7	0,4 9	8,269	<b>0,01</b> <b>6</b>	1,3>2
	24.Cambios en los roles profesionales	3,47	0,35	3,42	0,41	3,8 6	0,6 5	4,831	0,08 9	
	25.Cambios contextuales	3,32	0,48	3,27	0,48	3,6 1	0,4 1	3,665	0,16 0	

Aspectos a formarse de los profesionales	26.Cambios desempeño profesional	3,35	0,41	3,20	0,48	3,60	0,40	4,967	0,083	
	27.Cambios Tecnológicos	3,44	0,70	3,50	0,67	3,73	0,65	1,760	0,415	
	28.Formación en competencias	3,43	0,39	3,29	0,32	3,76	0,27	9,207	<b>0,010</b>	1,2<3
	29.Trasferencia al campo profesional	3,54	0,46	3,25	0,38	3,67	0,39	5,234	0,073	
	30.Modelos Formativos	3,42	0,49	3,25	0,38	3,66	0,36	5,701	0,058	
	31.Aspectos contextuales	3,28	0,49	3,00	0,43	3,70	0,28	12,217	<b>0,002</b>	1,2<3
	32.Potencialidades	3,38	0,36	3,25	0,31	3,71	0,36	9,716	<b>0,008</b>	1,2<3
	33.Limitaciones	2,85	0,59	3,15	0,70	3,30	0,60	3,003	0,223	
	34.Propuestas para mantener actualizada la formación	3,45	0,38	3,39	0,32	3,67	0,36	5,109	0,078	
	35.Sistemas alternativos de formación	3,34	0,44	3,34	0,42	3,59	0,35	3,075	0,215	

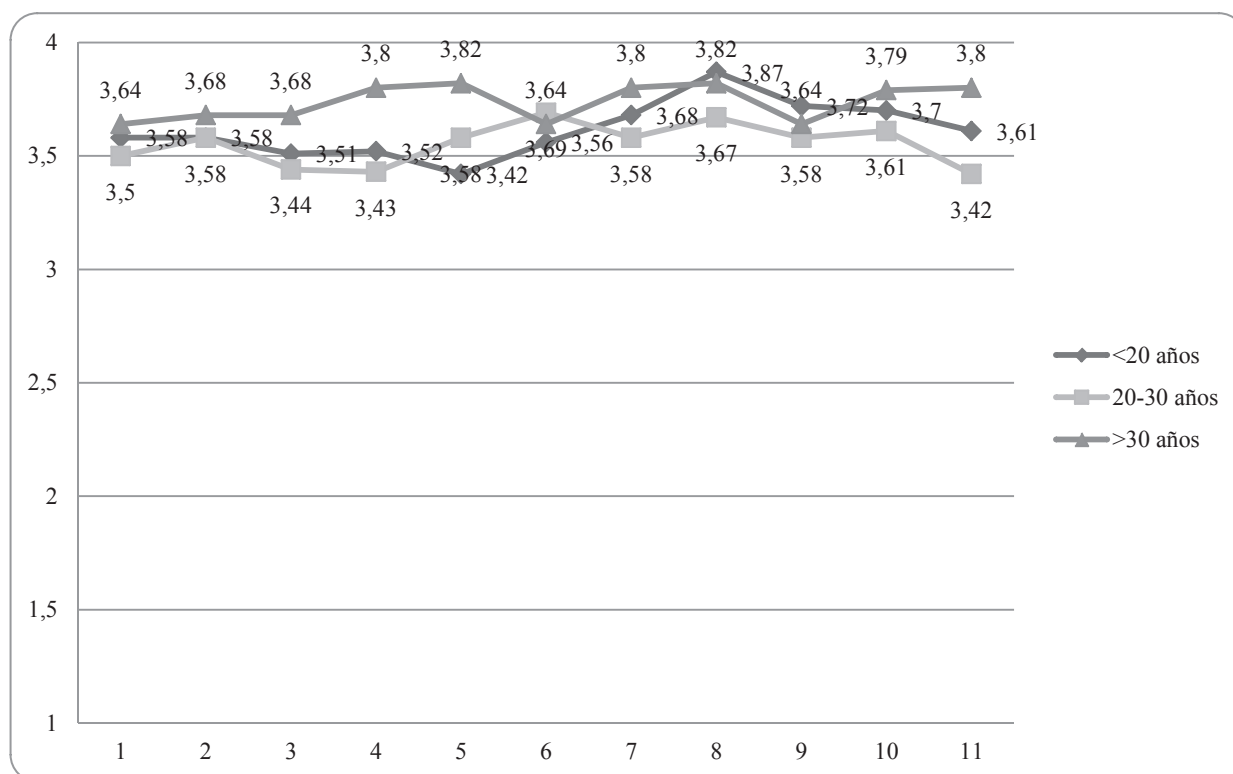


Gráfico 48 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la experiencia profesional

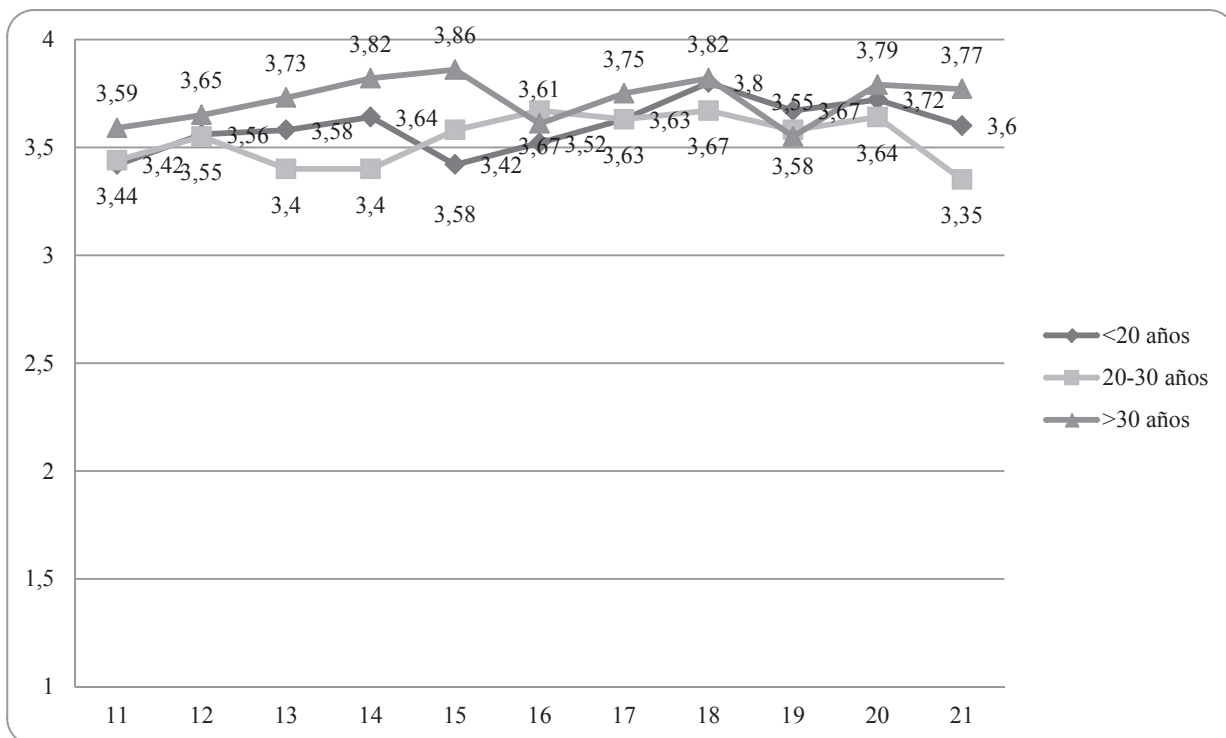


Gráfico 49 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Experiencia Profesional

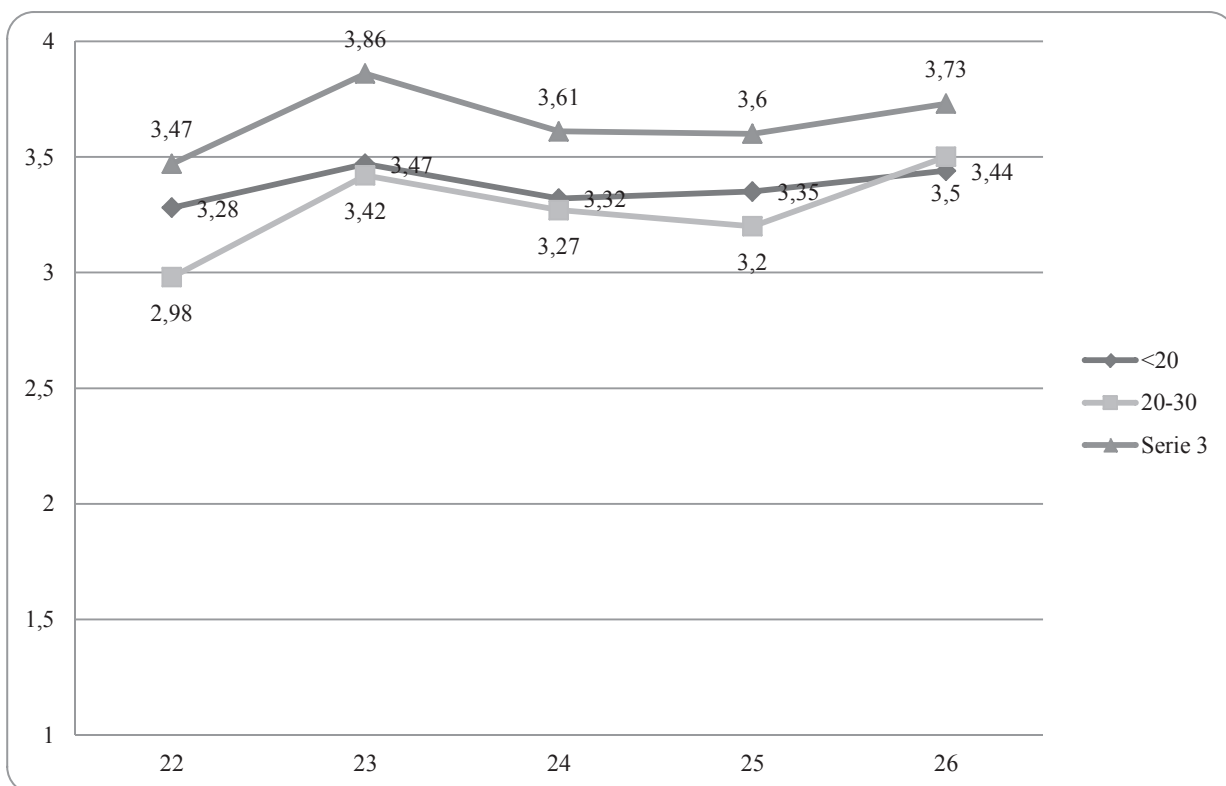


Gráfico 50 Pertinencia de la afectación de los cambios sobre los profesionales de la FPE en función de la Experiencia Profesional



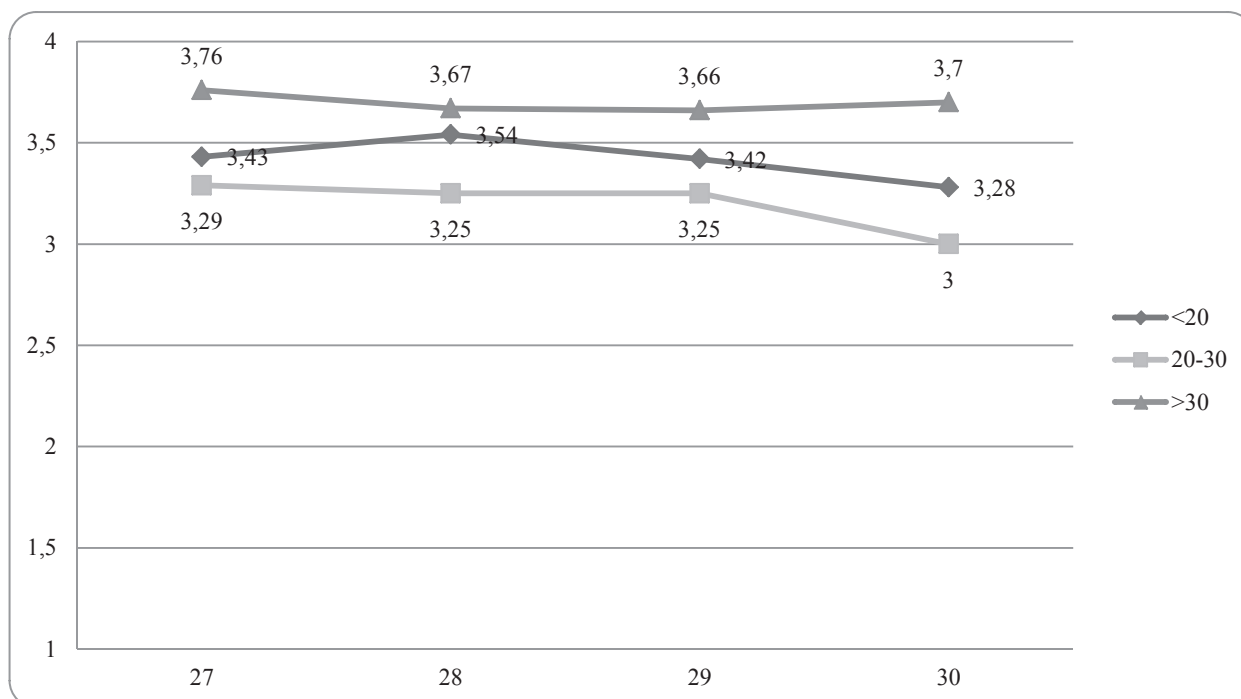


Gráfico 51 Pertinencia de las necesidades formativas de los profesionales de la FPE en función de la Experiencia Profesional

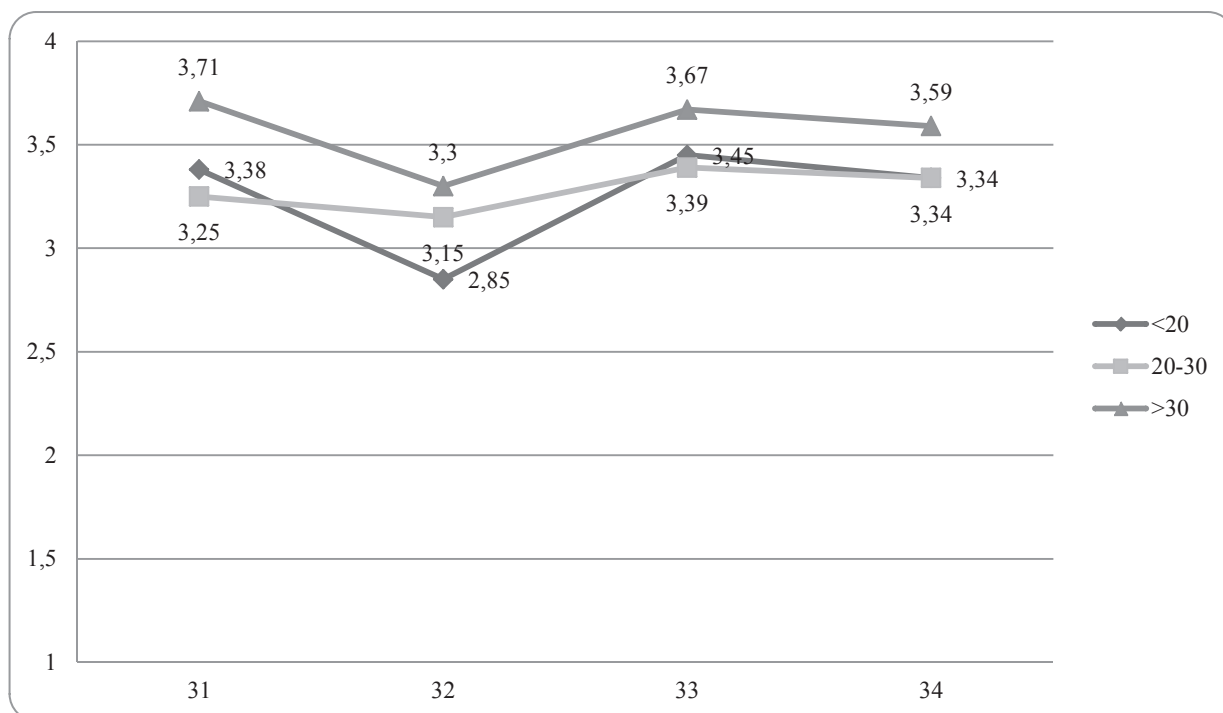


Gráfico 52 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales de la FPE en función de la Experiencia Profesional

Tabla 65 Análisis de las variables dependientes y la institución/organización laboral de los expertos

Medida	Universidad (n = 27)		Admin públ (n = 7)		Empresa priv (n = 7)		$\chi^2(2)$	p	Post- hoc
	$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.			
Perfiles y Competencias Profesionales	1.Asesor (per)	3,57	0,40	3,46	0,68	3,68	0,24	0,269	0,874
	2. Gestor (per)	3,62	0,26	3,75	0,35	3,43	0,30	4,309	0,116
	3.Coordinador (per)	3,58	0,47	3,43	0,40	3,46	0,30	1,587	0,452
	4.Formador (per)	3,66	0,40	3,46	0,54	3,34	0,53	3,292	0,193
	5.Diseñador (per)	3,72	0,40	2,93	1,02	3,64	0,48	5,762	0,056
	6.Digital (per)	3,73	0,39	3,24	0,50	3,57	0,53	6,028	<b>0,049</b> 1>2
	7.Orientador (per)	3,75	0,33	3,68	0,37	3,43	0,45	3,892	0,143
	8.Evaluador (per)	3,85	0,36	3,71	0,49	3,67	0,51	2,532	0,282
	9.Investigador (per)	3,70	0,54	3,57	0,53	3,57	0,79	0,598	0,741
	10.Tutor (per)	3,69	0,47	3,67	0,38	3,76	0,42	0,607	0,738
	11.Formador de formadores (per)	3,60	0,39	3,75	0,38	3,46	0,34	2,847	0,241
	12.Asesor (imp)	3,49	0,45	3,32	0,53	3,54	0,34	0,908	0,635
	13.Gestor (imp)	3,63	0,27	3,64	0,38	3,34	0,35	4,147	0,126
	14.Coordinador (imp)	3,60	0,41	3,57	0,40	3,43	0,35	1,627	0,443
	15.Formador (imp)	3,72	0,37	3,49	0,53	3,37	0,56	4,113	0,128
	16.Diseñador (imp)	3,72	0,40	3,00	1,00	3,64	0,48	5,718	<b>0,057</b>
	17.Digital (imp)	3,67	0,40	3,29	0,76	3,57	0,53	1,365	0,505
	18.Orientador (imp)	3,76	0,31	3,61	0,43	3,32	0,51	5,172	0,075
	19.Evaluador (imp)	3,85	0,36	3,62	0,49	3,57	0,57	4,314	0,116
	20.Investigador (imp)	3,63	0,56	3,57	0,53	3,57	0,79	0,159	0,924
	21.Tutor (imp)	3,69	0,51	3,81	0,38	3,71	0,40	0,300	0,861
	22.Formador de formadores (imp)	3,57	0,46	3,68	0,35	3,46	0,34	1,584	0,453
Afectación de los cambios	23.Cambios socio económicos	3,24	0,51	3,43	0,34	3,09	0,25	2,643	0,267
	24.Cambios en los roles profesionales	3,63	0,52	3,55	0,47	3,30	0,30	3,058	0,217
	25.Cambios contextuales	3,34	0,52	3,59	0,36	3,33	0,32	1,738	0,419
	26.Cambios desempeño profesional	3,37	0,48	3,46	0,48	3,30	0,31	0,579	0,749
	27.Cambios Tecnológicos	3,41	0,75	3,86	0,38	3,71	0,49	2,789	0,248
Aspectos a formarse de los profesionales	28.Formación en competencias	3,56	0,35	3,49	0,40	3,15	0,36	6,066	<b>0,048</b> 1>3
	29.Trasferencia al campo profesional	3,49	0,40	3,67	0,58	3,29	0,45	2,763	0,251
	30.Modelos Formativos	3,52	0,47	3,39	0,35	3,14	0,32	5,026	0,081
	31.Aspectos contextuales	3,33	0,52	3,43	0,46	3,10	0,37	2,081	0,353
32.Potencialidades	3,49	0,37	3,34	0,51	3,29	0,27	1,759	0,415	
33.Limitaciones	3,12	0,69	3,23	0,41	2,67	0,49	3,372	0,185	
34.Propuestas para mantener actualizada la formación	3,55	0,36	3,47	0,38	3,28	0,33	3,892	0,143	
35.Sistemas alternativos de formación	3,45	0,36	3,46	0,59	3,19	0,43	2,359	0,307	

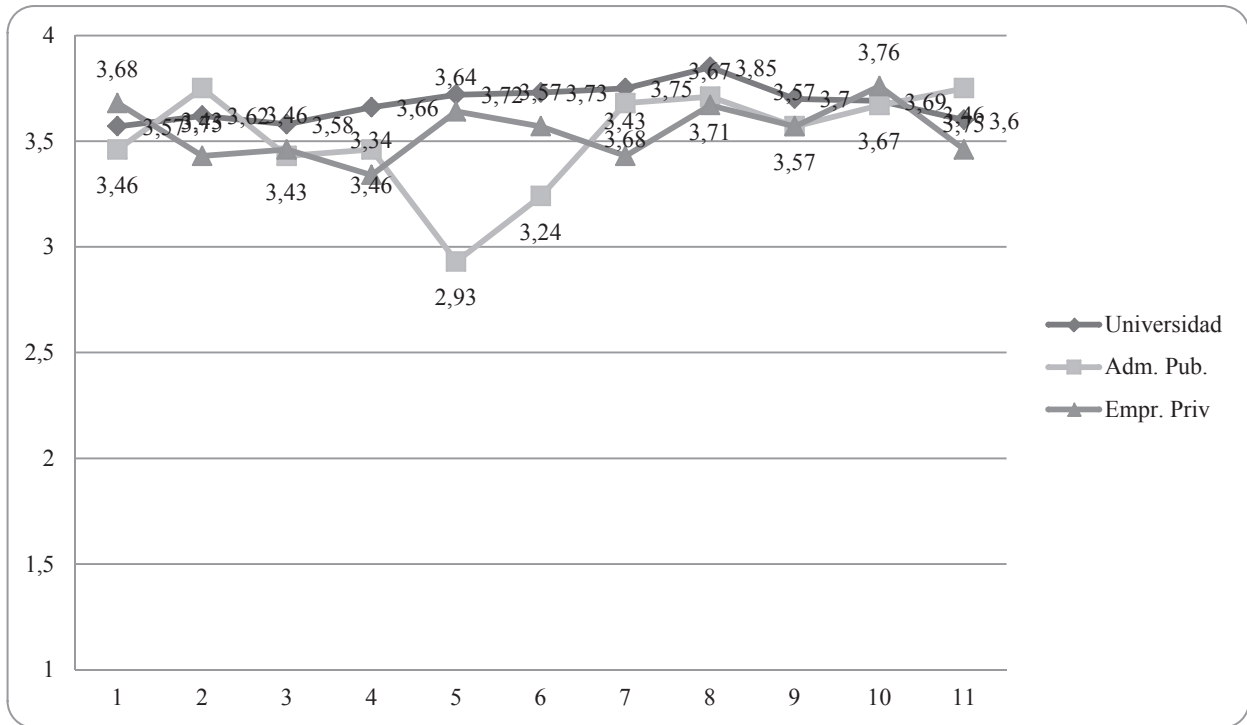


Gráfico 53 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Institución y/u Organización

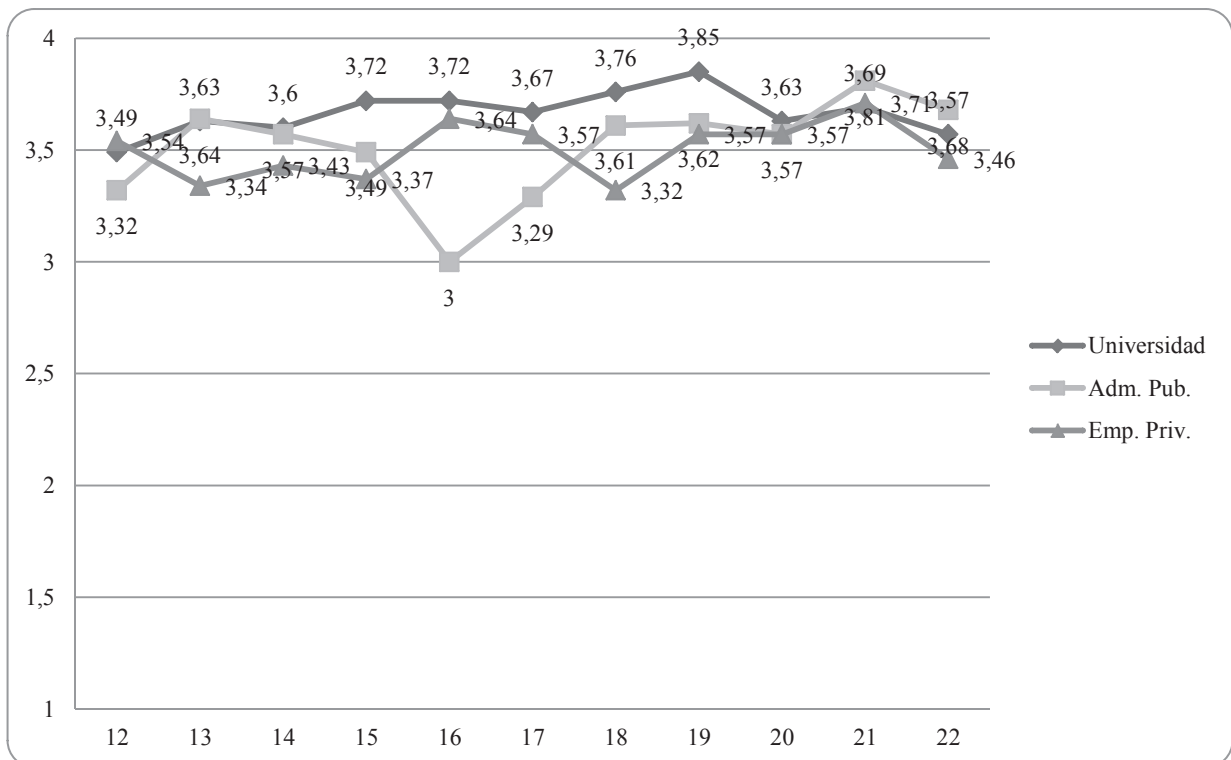


Gráfico 54 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Institución y/u Organización

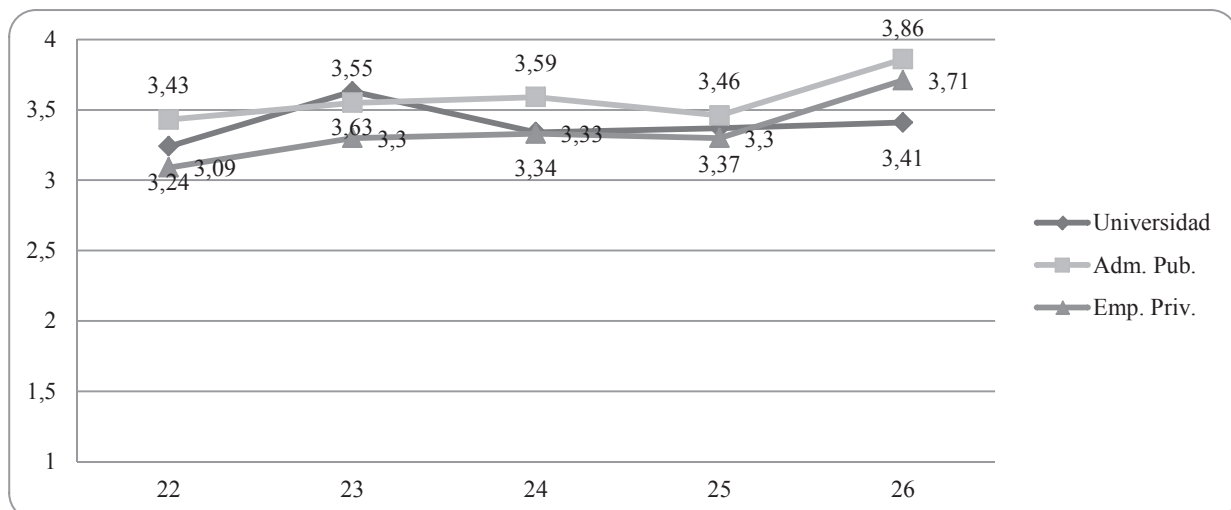


Gráfico 55 Pertinencia de las afectaciones que sufrirán los profesionales de la FPE en función de la Institución y/u Organización

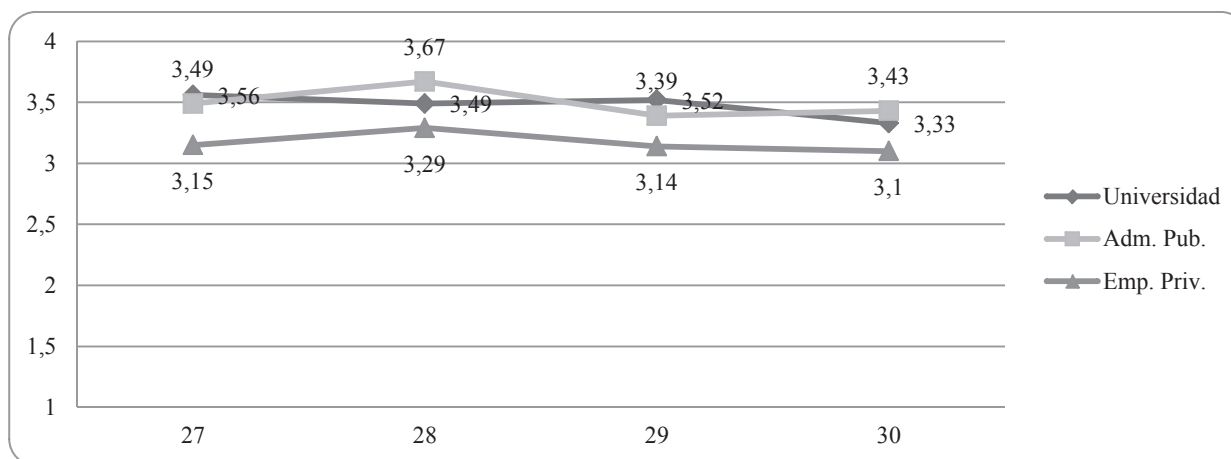


Gráfico 56 Pertinencia de las necesidades formativas de los profesionales de la FPE en función de la Institución y/u Organización

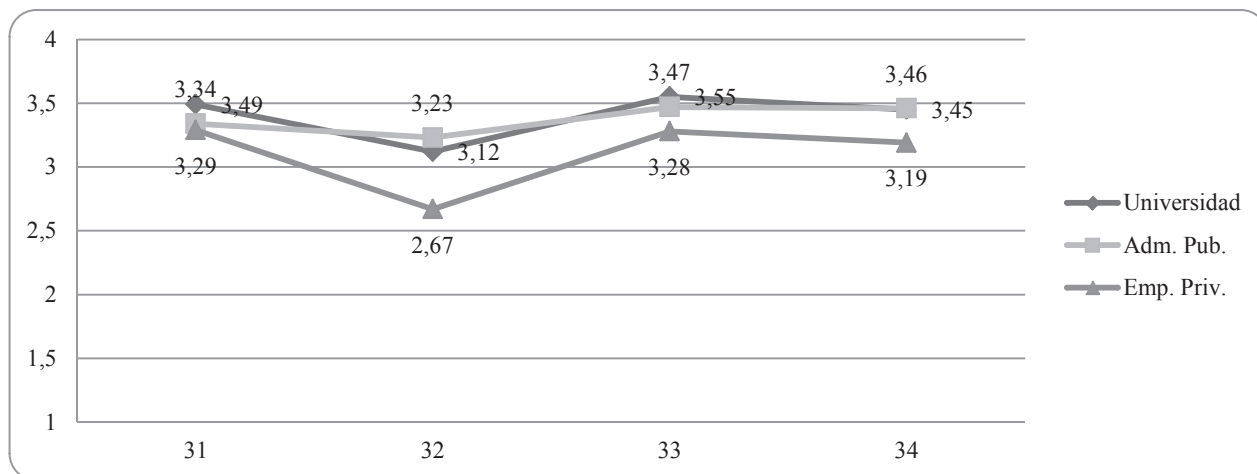


Gráfico 57 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales en función de la Institución y/u Organización

Tabla 66 Análisis de las variables dependientes y el nivel académico de los expertos

	Medida	Doctor (n = 27)		Máster (n = 4)		Ldo./Dipl (n = 10)		$\chi^2(2)$	p	Post-hoc
		$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.	$\bar{X}$	S.			
Perfiles y Competencias Profesionales	1.Asesor (per)	3,60	0,41	3,63	0,32	3,48	0,55	0,413	0,813	
	2. Gestor (per)	3,66	0,25	3,44	0,39	3,55	0,34	2,634	0,268	
	3.Coordinador (per)	3,65	0,41	3,19	0,55	3,38	0,32	5,891	0,053	
	4.Formador (per)	3,70	0,39	3,00	0,43	3,46	0,46	8,968	<b>0,011</b>	1>2
	5.Diseñador (per)	3,67	0,46	3,75	0,50	3,25	0,92	2,317	0,314	
	6.Digital (per)	3,70	0,40	3,75	0,50	3,33	0,54	4,670	0,097	
	7.Orientador (per)	3,75	0,33	3,44	0,66	3,60	0,32	2,534	0,282	
	8.Evaluador (per)	3,85	0,36	3,67	0,67	3,70	0,43	2,956	0,228	
	9.Investigador (per)	3,70	0,54	3,75	0,50	3,50	0,71	0,846	0,655	
	10.Tutor (per)	3,69	0,47	3,58	0,50	3,77	0,35	0,323	0,851	
	11.Formador de formadores (per)	3,65	0,38	3,44	0,31	3,55	0,42	1,849	0,397	
	12.Asesor (imp)	3,55	0,44	3,31	0,47	3,33	0,41	3,475	0,176	
	13.Gestor (imp)	3,64	0,28	3,56	0,46	3,44	0,35	2,917	0,233	
	14.Coordinador (imp)	3,61	0,41	3,56	0,43	3,45	0,37	1,661	0,436	
	15.Formador (imp)	3,73	0,36	3,20	0,67	3,50	0,47	4,848	0,089	
	16.Diseñador (imp)	3,67	0,46	3,75	0,50	3,30	0,89	2,369	0,306	
	17.Digital (imp)	3,68	0,39	3,50	0,58	3,37	0,71	1,377	0,502	
	18.Orientador (imp)	3,76	0,31	3,44	0,66	3,48	0,43	3,757	0,153	
	19.Evaluador (imp)	3,85	0,36	3,67	0,67	3,57	0,47	5,207	0,074	
	20.Investigador (imp)	3,67	0,55	3,50	0,58	3,50	0,71	0,786	0,675	
	21.Tutor (imp)	3,69	0,51	3,58	0,50	3,83	0,32	0,774	0,679	
	22.Formador de formadores (imp)	3,60	0,45	3,56	0,43	3,50	0,37	1,136	0,567	
Afectación de los cambios	23.Cambios socio económicos	3,23	0,52	3,15	0,25	3,32	0,30	0,742	0,690	
	24.Cambios en los roles profesionales	3,64	0,53	3,44	0,55	3,40	0,32	1,763	0,414	
	25.Cambios contextuales	3,39	0,53	3,25	0,55	3,43	0,29	0,391	0,822	
	26.Cambios desempeño profesional	3,41	0,48	3,47	0,39	3,23	0,37	1,209	0,546	
	27.Cambios Tecnológicos	3,48	0,70	3,50	0,58	3,70	0,67	1,208	0,547	
Aspectos a formarse de los profesionales	28.Formación en competencias	3,53	0,37	3,23	0,33	3,45	0,41	2,859	0,239	
	29.Trasferencia al campo profesional	3,52	0,41	2,92	0,17	3,63	0,46	8,408	<b>0,015</b>	1,3>2
	30.Modelos Formativos	3,55	0,48	3,06	0,13	3,28	0,30	7,143	<b>0,028</b>	1>2
	31.Aspectos contextuales	3,33	0,55	3,00	0,27	3,37	0,37	2,129	0,345	
Potencialidades	3,53	0,37	3,19	0,26	3,27	0,38	5,035	0,081		
Limitaciones	3,17	0,65	2,63	0,59	2,94	0,58	1,987	0,370		
Propuestas para mantener actualizada la formación	3,57	0,37	3,22	0,26	3,38	0,33	6,024	<b>0,049</b>	1>2	
Sistemas alternativos de formación	3,48	0,36	3,04	0,41	3,36	0,50	3,454	0,178		

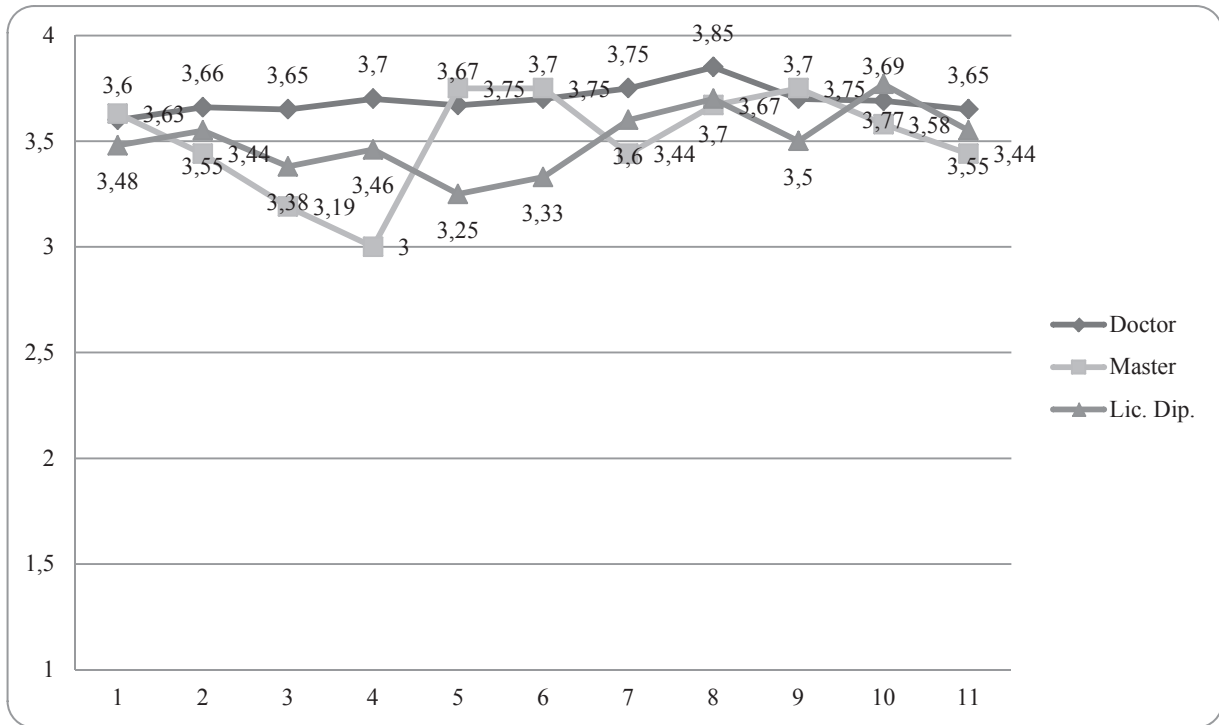


Gráfico 58 Pertinencia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Titulación Académica

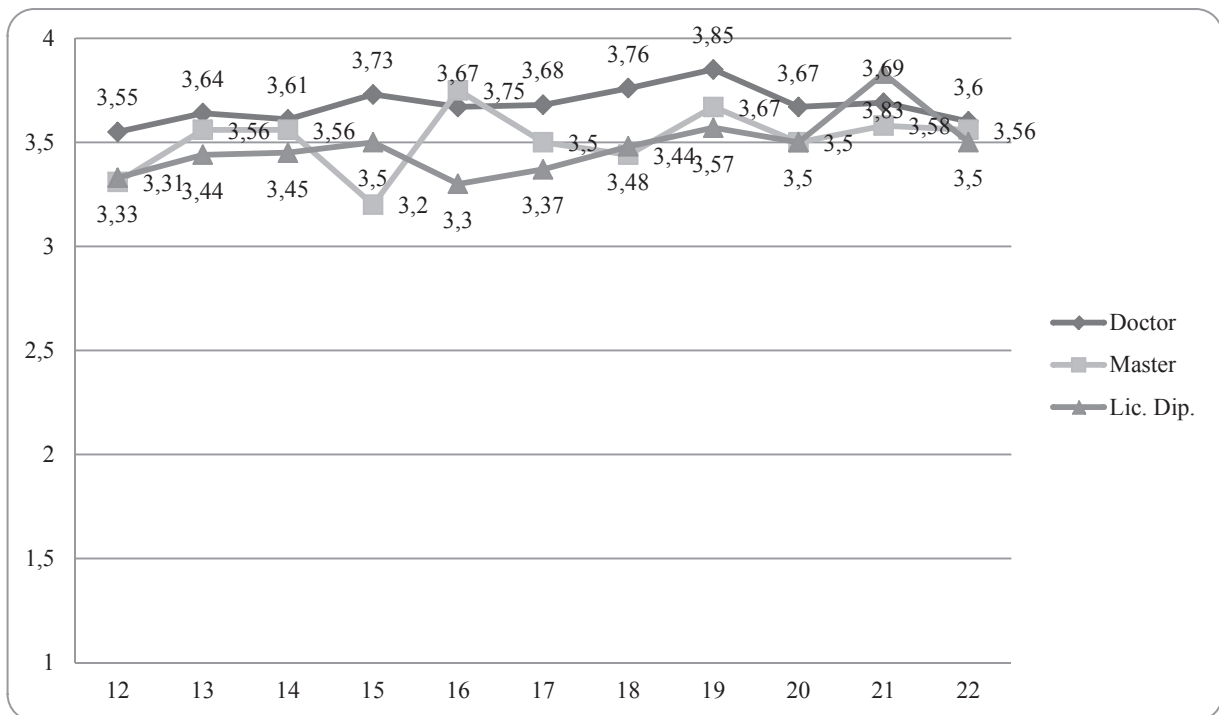


Gráfico 59 Importancia de los perfiles y las competencias profesionales en función de la Titulación Académica



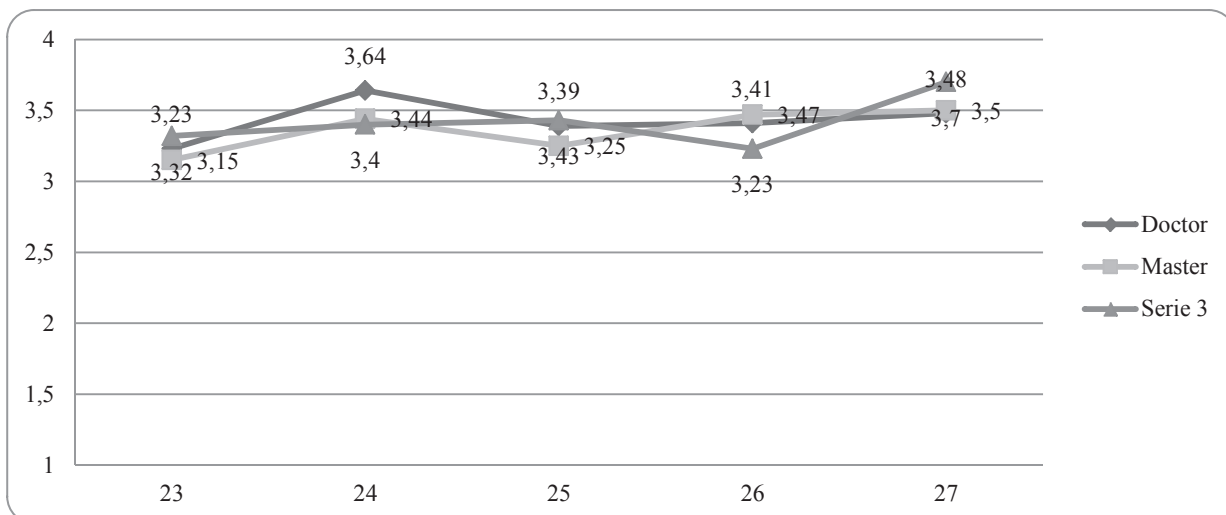


Gráfico 60 Pertinencia de las afectaciones que sufrirán los profesionales en función de la Titulación Académica

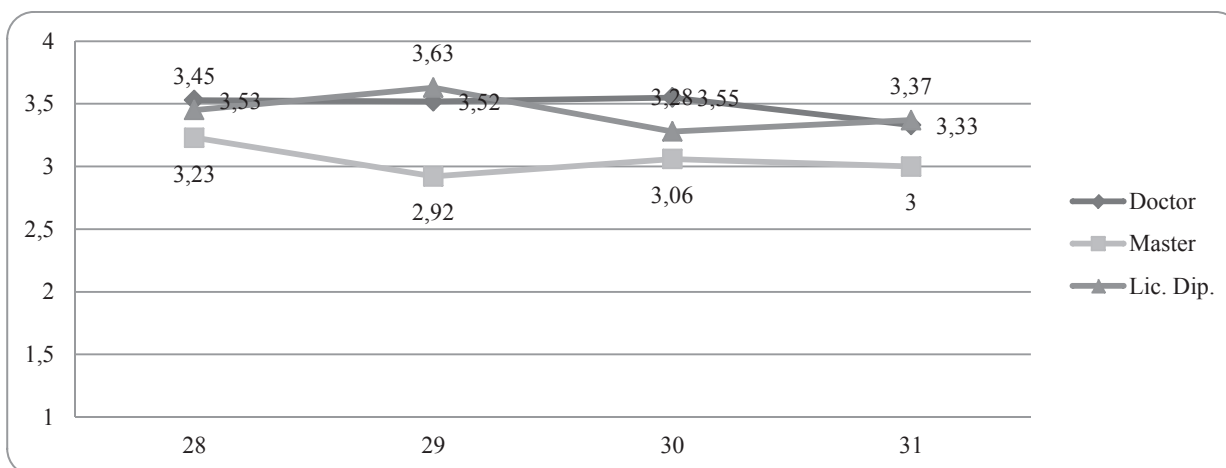


Gráfico 61 Pertinencia de los aspectos a formarse los profesionales de la FPE en función de la Titulación Académica

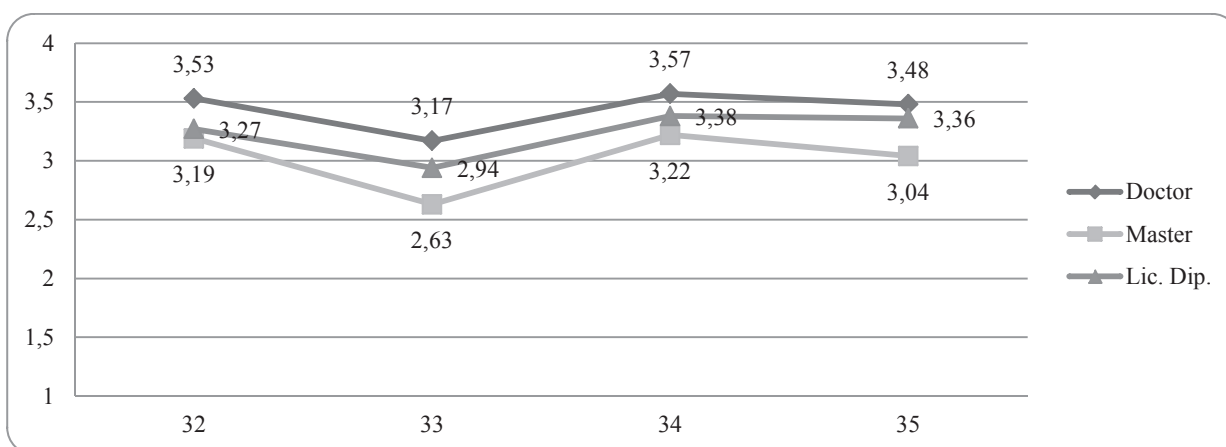


Gráfico 62 Pertinencia de las potencialidades, limitaciones, propuestas de mejora y sistemas formativos para actualizar a los profesionales de la FPE en función de la Titulación Académica