

# IMPARTICIÓN Y TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA **EL EMPLEO**

*Manuela Pabón Figueras*

*Elena Giovanna Fernández Sánchez*

*Araceli de Lucas Sanz*

NUEVA  
EDICIÓN

**ACTUALIZADA  
EN 2025**

**IDEASPROPIAS**  
editorial

---

# IDEASPROPIAS

*editorial*

[▶ Compra este libro](#)



Impartición y tutorización de acciones  
formativas para el empleo

---

MUESTRA GRATUITA

**IDÉASPROPIAS**  
*editorial*

MUESTRA GRATUITA

## Autoras

**Manuela Pabón Figueras** (Sevilla, 1973) es licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación. Realizó un curso de posgrado de experta universitaria en Educación de Personas Adultas y es doctorada en Acción Socioeducativa y Desarrollo Local por la Universidad de Sevilla. En su trayectoria profesional ha impartido cursos de formación en material didáctico y proyectos, concretamente las materias de sociedad, familia y educación, y procesos y contextos educativos en la Universidad de Sevilla.

**Elena Giovanna Fernández Sánchez** (Ciudad Real, 1977) es licenciada en Pedagogía por la Universidad Complutense de Madrid y posee el curso de formadora ocupacional. A lo largo de su trayectoria profesional ha trabajado en el ámbito educativo como monitora de logopedia y como educadora social y se ha formado en habilidades sociales de comunicación, diseño y elaboración de unidades didácticas en secundaria, diseño de la evaluación educativa y la acción tutorial en la educación.

**Araceli de Lucas Sanz** (Cantalejo [Segovia], 1964) es doctoranda en Historia, Geografía e Historia del Arte en la Universidad de Santiago de Compostela, licenciada en Historia del Arte y diplomada en Biblioteconomía y Documentación por la Universidad de Salamanca. Posee el Certificado de Aptitud Pedagógica (CAP) y cursos de especialización para la formación de formadores. Autora de contenidos y recursos didácticos para la formación *on-line* y formadora por vocación, trabaja como docente para la formación continua de personas trabajadoras y empresarias. Araceli ha revisado y actualizado este manual didáctico.

*Impartición y tutorización de acciones formativas  
para el empleo*

1.<sup>a</sup> edición  
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2025  
ISBN: 978-84-9839-671-3  
Formato: 17 cm × 24 cm  
Páginas: 422

IMPARTICIÓN Y TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL  
EMPLEO.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

DERECHOS RESERVADOS 2025, respecto a la primera edición en español, por  
© Ideaspropias Editorial.

ISBN: 978-84-9839-671-3

Depósito legal: VG 279-2025

Autoras: Manuela Pabón Figueras, Elena Giovanna Fernández Sánchez y Araceli de Lucas Sanz  
Impreso en España - Printed in Spain

Ideaspropias Editorial ha incorporado en la elaboración de este material didáctico citas y referencias de obras divulgadas y ha cumplido todos los requisitos establecidos por la Ley de Propiedad Intelectual. Por los posibles errores y omisiones, se excusa previamente y está dispuesta a introducir las correcciones pertinentes en próximas ediciones y reimpressiones.

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	11
<b>IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO .....</b>	<b>15</b>
1. Aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en formación profesional para el empleo .....	21
1.1. El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de personas adultas .....	23
1.1.1. Elementos del proceso formativo: alumnado, docente, materia a impartir, métodos, interacción y contexto .....	29
1.2. Funciones del docente y de los agentes implicados en la formación (tutor, administrador, coordinador, entre otros) .....	37
1.3. El aprendizaje de adultos .....	44
1.3.1. Objetivos y características .....	45
1.3.2. Tipos .....	47
1.3.3. Estilos de aprendizaje .....	53
1.4. Los activadores del aprendizaje: percepción, atención, memoria .....	56
1.4.1. Percepción .....	56
1.4.2. Atención .....	58
1.4.3. Memoria .....	62
1.5. La motivación .....	64
1.5.1. Elementos: necesidad, acción y objetivo .....	67
1.5.2. Proceso de la conducta motivacional .....	68
1.6. Aplicación de estrategias para motivar al alumnado .....	69
1.6.1. Deseo .....	70
1.6.2. Incentivo .....	72
1.6.3. Facilitador .....	74
1.7. La comunicación y el proceso de aprendizaje .....	76
1.7.1. El proceso de comunicación didáctica: elementos .....	77
1.7.2. Tipos: verbal, no verbal y escrita .....	81
1.7.3. Interferencias y barreras en la comunicación. La realimentación .....	85
1.7.4. La escucha activa .....	88
1.7.5. Factores determinantes de la efectividad de la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje ...	91

1.7.6. La comunicación a través de las tecnologías de la información: sincrónica y asincrónica .....	95
CONCLUSIONES .....	99
AUTOEVALUACIÓN .....	101
SOLUCIONES .....	105
2. Dinamización del aprendizaje en el grupo según modalidad de impartición .....	109
2.1. Características distintivas del aprendizaje en grupo .....	110
2.2. Tipos de grupos .....	117
2.3. Fases del desarrollo grupal .....	123
2.4. Técnicas de dinamización grupal, situación y objetivos de aprendizaje .....	132
2.5. Coordinación y moderación del grupo .....	156
2.6. Tipos de respuestas ante las actuaciones del alumnado .....	161
2.7. Resolución de conflictos .....	165
CONCLUSIONES .....	173
AUTOEVALUACIÓN .....	175
SOLUCIONES .....	181
3. Estrategias metodológicas en la formación profesional para el empleo según modalidad de impartición .....	185
3.1. Normativa relativa a la formación profesional y el empleo .....	187
3.2. Métodos de enseñanza .....	190
3.3. Principios metodológicos .....	200
3.4. Estrategias metodológicas .....	205
3.5. Elección de la estrategia metodológica .....	211
3.5.1. En función de los resultados de aprendizaje .....	213
3.5.2. En función del grupo de aprendizaje .....	214
3.5.3. En función de los contenidos .....	215
3.5.4. En función de los recursos .....	216
3.5.5. En función de la organización .....	217
3.6. Habilidades docentes .....	218
3.6.1. Características .....	219
3.6.2. Sensibilización como técnica introductoria .....	221
3.6.3. Variación de estímulos .....	223
3.6.4. Integración de conocimientos .....	224
3.6.5. Comunicación no verbal .....	224
3.6.6. Refuerzo, motivación y participación .....	227
3.6.7. Secuencialidad y control de la comprensión .....	228

3.7. Estilos didácticos .....	229
3.8. La sesión formativa .....	237
3.8.1. Organización de una sesión formativa .....	237
3.8.2. La exposición didáctica: requisitos y características .....	239
3.8.3. Preparación y desarrollo de una sesión formativa .....	242
3.8.4. Utilización de los materiales, medios y recursos .....	245
3.9. La simulación docente .....	249
3.9.1. Técnicas de microenseñanza .....	249
3.9.2. Realización y valoración de simulaciones .....	251
3.10. Utilización del aula virtual .....	255
CONCLUSIONES .....	271
AUTOEVALUACIÓN .....	273
SOLUCIONES .....	279
PREGUNTAS FRECUENTES .....	285
GLOSARIO .....	291
BIBLIOGRAFÍA .....	297
CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS .....	305

## **TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS**

<b>PARA EL EMPLEO .....</b>	<b>307</b>
1. Características de las acciones tutoriales en formación profesional para el empleo .....	313
1.1. Modalidades de formación: presencial, a distancia y mixta .....	314
1.1.1. Modalidad presencial .....	315
1.1.2. Modalidad a distancia .....	315
1.1.3. Modalidad mixta .....	316
1.2. Plan tutorial: estrategias y estilos de tutoría y orientación .....	318
1.2.1. Estrategias y estilos de tutoría .....	319
1.2.2. Estrategias de tutoría .....	319
1.2.3. Estilos de tutoría .....	320
1.3. Estrategias y estilos de orientación .....	322
1.4. Roles: activo, proactivo y reactivo .....	323
1.5. Funciones del tutor .....	324
1.6. Habilidades tutoriales .....	326
1.7. Organización y planificación de las acciones tutoriales .....	327

1.8. Coordinación de grupos. Búsqueda de soluciones .....	327
1.9. Supervisión y seguimiento del aprendizaje tutorial .....	329
1.10. Estrategias de aprendizaje autónomo. Estilos de aprendizaje.....	331
1.10.1. Estrategias de aprendizaje autónomo .....	332
1.10.2. Estilos de aprendizaje .....	334
1.11. La comunicación on-line.....	338
1.12. La figura del tutor presencial y tutor en línea .....	339
1.12.1. Estrategias y estilo del tutor en la modalidad presencial .....	339
1.12.2. Estrategias y estilo del tutor en la modalidad a distancia.....	341
CONCLUSIONES .....	345
AUTOEVALUACIÓN .....	347
SOLUCIONES .....	349
2. Desarrollo de la acción tutorial .....	351
2.1. Características del alumnado .....	352
2.1.1. Requisitos de las personas para participar en cursos de formación profesional para el empleo .....	353
2.1.2. Derechos y obligaciones de los alumnos en las acciones formativas de formación profesional para el empleo .....	358
2.2. Temporalización de la acción tutorial .....	359
2.2.1. Fase de preparación o programación .....	360
2.2.2. Fase de acogida en el centro o entidad .....	361
2.2.3. Fase de desarrollo de la actividad tutorial.....	362
2.2.4. Fase final .....	364
2.3. Realización de cronogramas .....	364
2.4. Diseño de un plan de actuación individualizado.....	365
CONCLUSIONES .....	369
AUTOEVALUACIÓN .....	371
SOLUCIONES .....	373
3. Desarrollo de la acción tutorial en línea .....	375
3.1. Características del alumnado .....	376
3.2. Elaboración de la guía del curso .....	376
3.2.1. Presentación de contenidos y agentes que intervienen.....	377
3.2.2. Elementos que componen la guía del curso .....	378
3.3. Tareas y actividades, su evaluación y registro de cualificaciones .....	380

3.3.1. Plan de Acción Tutorial en línea .....	380
3.3.2. Tareas y actividades .....	382
3.3.3. Evaluación de las actividades .....	383
3.3.4. Registro de calificaciones.....	384
3.3.5. Cauces de comunicación en plataformas .....	386
3.4. Responsabilidades administrativas del tutor .....	388
3.5. Elaboración de videotutoriales con herramientas de diseño sencillas .....	389
3.6. Criterios de coordinación con tutores y jefatura de estudios .....	391
CONCLUSIONES .....	393
AUTOEVALUACIÓN .....	395
SOLUCIONES .....	397
 PREGUNTAS FRECUENTES .....	 399
 GLOSARIO .....	 401
 BIBLIOGRAFÍA .....	 405
 CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS .....	 407
  EXAMEN DE IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.....	  409
  EXAMEN DE TUTORIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO.....	  417

MUESTRA GRATUITA

## INTRODUCCIÓN

Tienes entre tus manos un manual didáctico con el que aprenderás a impartir y tutorizar acciones formativas para el empleo utilizando las técnicas, las estrategias y los recursos didácticos más adecuados para favorecer el correcto desarrollo del proceso de aprendizaje de los participantes de la formación. Para ello, este libro está dividido en dos unidades formativas.

En la primera de ellas, *Impartición de acciones formativas para el empleo*, descubrirás cómo desarrollar un proceso de aprendizaje de formación profesional para el empleo y sus elementos generales de la comunicación. También aprenderás cuestiones específicas del desarrollo: activadores (percepción, atención y memoria) y motivación. Conocerás métodos de enseñanza de desarrollo grupal, con sus técnicas y características, así como las soluciones a los problemas más frecuentes que presentan. No podrás dejar de aprender las diferentes estrategias metodológicas y los diversos estilos didácticos.

Con la segunda unidad formativa, *Tutorización de acciones formativas para el empleo*, sabrás, en primer lugar, que la función tutorial es el punto central de la actividad que tú, como docente, debes desempeñar durante el desarrollo de una acción formativa. Conocerás las características de la tutoría, sus objetivos, el plan de acción tutorial y las estrategias que tendrás que implementar para el desarrollo integral del alumnado. También estudiarás las diferentes modalidades de formación y las estrategias tutoriales, a la vez que conocerás las diferentes características del alumnado, que te servirán para realizar un plan de actuación individualizado. Por último, sabrás cómo elaborar una guía formativa y los recursos de los que dispones para evaluar a tus estudiantes.



Este manual se ajusta a la MF1444\_3 Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo (100 horas) del certificado profesional SSCE0110 Habilitación para la docencia en grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional.

MUESTRA GRATUITA

## ICONOS

En las unidades didácticas de este manual se incluyen recuadros destacados que refuerzan la explicación teórica y te ayudarán a fijar conocimientos y asimilar conceptos. Con estos recursos categorizados, completarás tu proceso de aprendizaje. De este modo, has de prestar atención a los siguientes resaltes:



MUESTRA GRATUITA

MUESTRA GRATUITA

MUESTRA GRATUITA

Impartición de acciones formativas  
para el empleo

---

**IDÉASPROPIAS**  
*editorial*

MUESTRA GRATUITA

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	11
1. Aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en formación profesional para el empleo .....	13
1.1. El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de personas adultas .....	15
1.1.1. Elementos del proceso formativo: alumnado, docente, materia a impartir, métodos, interacción y contexto .....	21
1.2. Funciones del docente y de los agentes implicados en la formación (tutor, administrador, coordinador, entre otros) .....	29
1.3. El aprendizaje de adultos .....	36
1.3.1. Objetivos y características .....	37
1.3.2. Tipos .....	39
1.3.3. Estilos de aprendizaje .....	45
1.4. Los activadores del aprendizaje: percepción, atención, memoria .....	48
1.4.1. Percepción .....	48
1.4.2. Atención .....	50
1.4.3. Memoria .....	54
1.5. La motivación .....	56
1.5.1. Elementos: necesidad, acción y objetivo .....	59
1.5.2. Proceso de la conducta motivacional .....	60
1.6. Aplicación de estrategias para motivar al alumnado .....	61
1.6.1. Deseo .....	62
1.6.2. Incentivo .....	64
1.6.3. Facilitador .....	66
1.7. La comunicación y el proceso de aprendizaje .....	68
1.7.1. El proceso de comunicación didáctica: elementos .....	69
1.7.2. Tipos: verbal, no verbal y escrita .....	73
1.7.3. Interferencias y barreras en la comunicación. La realimentación .....	77
1.7.4. La escucha activa .....	80
1.7.5. Factores determinantes de la efectividad de la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje ..	83
1.7.6. La comunicación a través de las tecnologías de la información: sincrónica y asincrónica .....	87

CONCLUSIONES .....	91
AUTOEVALUACIÓN .....	93
SOLUCIONES .....	97

2. Dinamización del aprendizaje en el grupo según modalidad de impartición .....	101
2.1. Características distintivas del aprendizaje en grupo .....	102
2.2. Tipos de grupos .....	109
2.3. Fases del desarrollo grupal .....	115
2.4. Técnicas de dinamización grupal, situación y objetivos de aprendizaje .....	124
2.5. Coordinación y moderación del grupo .....	148
2.6. Tipos de respuestas ante las actuaciones del alumnado .....	153
2.7. Resolución de conflictos .....	157
CONCLUSIONES .....	165
AUTOEVALUACIÓN .....	167
SOLUCIONES .....	173

3. Estrategias metodológicas en la formación profesional para el empleo según modalidad de impartición .....	177
3.1. Normativa relativa a la formación profesional y el empleo .....	179
3.2. Métodos de enseñanza .....	184
3.3. Principios metodológicos .....	194
3.4. Estrategias metodológicas .....	199
3.5. Elección de la estrategia metodológica .....	205
3.5.1. En función de los resultados de aprendizaje .....	206
3.5.2. En función del grupo de aprendizaje .....	208
3.5.3. En función de los contenidos .....	209
3.5.4. En función de los recursos .....	210
3.5.5. En función de la organización .....	211
3.6. Habilidades docentes .....	212
3.6.1. Características .....	214
3.6.2. Sensibilización como técnica introductoria .....	216
3.6.3. Variación de estímulos .....	218
3.6.4. Integración de conocimientos .....	219
3.6.5. Comunicación no verbal .....	219
3.6.6. Refuerzo, motivación y participación .....	222
3.6.7. Secuencialidad y control de la comprensión .....	223
3.7. Estilos didácticos .....	224
3.8. La sesión formativa .....	232
3.8.1. Organización de una sesión formativa .....	232

---

3.8.2. La exposición didáctica: requisitos y características ....	234
3.8.3. Preparación y desarrollo de una sesión formativa .....	237
3.8.4. Utilización de los materiales, medios y recursos .....	240
3.9. La simulación docente .....	244
3.9.1. Técnicas de microenseñanza .....	244
3.9.2. Realización y valoración de simulaciones .....	246
3.10. Utilización del aula virtual .....	249
CONCLUSIONES .....	263
AUTOEVALUACIÓN .....	265
SOLUCIONES .....	271
PREGUNTAS FRECUENTES .....	277
GLOSARIO .....	283
EXAMEN .....	289
BIBLIOGRAFÍA .....	295
CRÉDITOS FOTOGRÁFICOS .....	303

MUESTRA GRATUITA

MUESTRA GRATUITA

# Impartición de acciones formativas para el empleo

## 1 Aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en formación profesional para el empleo

### Objetivos

- Definir estrategias que faciliten el aprendizaje de adultos, identificando los principios y factores que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje adulto.
- Definir los condicionantes para desarrollar un proceso formativo de calidad, indicando las competencias de cada agente y elementos implicados.
- Seleccionar procedimientos que posibiliten la identificación de necesidades de formación y conocimientos previos, intereses y motivaciones.
- Valorar la necesidad de vincular las acciones formativas con la realidad laboral.
- Diseñar actividades de aprendizaje atendiendo a criterios motivadores, formativos y participativos.
- Identificar y usar técnicas de motivación y de comunicación aplicables y adaptadas a la acción formativa.
- Identificar los componentes que intervienen en el proceso de comunicación explicando los factores que determinan su efectividad en una acción formativa.

### Contenidos

1. Aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en formación profesional para el empleo
  - 1.1. El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de personas adultas
    - 1.1.1. Elementos del proceso formativo: alumnado, docente, materia a impartir, métodos, interacción y contexto
  - 1.2. Funciones del docente y de los agentes implicados en la formación (tutor, administrador, coordinador, entre otros)
  - 1.3. El aprendizaje de adultos
    - 1.3.1. Objetivos y características
    - 1.3.2. Tipos
    - 1.3.3. Estilos de aprendizaje
  - 1.4. Los activadores del aprendizaje: percepción, atención, memoria
    - 1.4.1. Percepción
    - 1.4.2. Atención
    - 1.4.3. Memoria
  - 1.5. La motivación
    - 1.5.1. Elementos: necesidad, acción y objetivo
    - 1.5.2. Proceso de la conducta motivacional

- 1.6. Aplicación de estrategias para motivar al alumnado
  - 1.6.1. Deseo
  - 1.6.2. Incentivo
  - 1.6.3. Facilitador
- 1.7. La comunicación y el proceso de aprendizaje
  - 1.7.1. El proceso de comunicación didáctica: elementos
  - 1.7.2. Tipos: verbal, no verbal y escrita
  - 1.7.3. Interferencias y barreras en la comunicación. La realimentación
  - 1.7.4. La escucha activa
  - 1.7.5. Factores determinantes de la efectividad de la comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje
  - 1.7.6. La comunicación a través de las tecnologías de la información: sincrónica y asincrónica

MUESTRA GRATUITA

## 1.1. El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de personas adultas

En términos generales, la educación de personas adultas se ha identificado durante mucho tiempo como un elemento de corrección o enmienda, o, incluso, compensación, de un determinado vacío formativo. Este concepto ha evolucionado hacia un enfoque basado en el aprendizaje a lo largo de la vida, considerándose un derecho y una oportunidad para mejorar competencias, acceder a nuevas oportunidades laborales o favorecer el desarrollo personal.

Tradicionalmente, la **edad adulta** se ha definido como «el momento en el cual ha finalizado el proceso evolutivo, físico y psíquico, que caracteriza a las etapas anteriores: niñez, adolescencia y juventud» (Jabonero, 1999).

El planteamiento físico se corresponde con el reconocimiento de una completa maduración, tras la superación de las tres etapas mencionadas anteriormente.

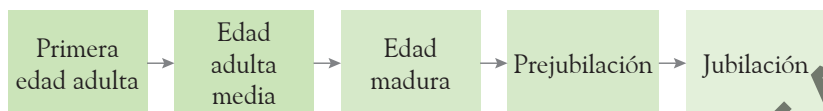
Desde el punto de vista psicológico, la adultez suele asociarse a la madurez, entendida como un proceso de desarrollo personal que implica juicio crítico, autodominio y capacidad de toma de decisiones. Sin embargo, este proceso varía según la experiencia y contexto de cada persona.

Desde una perspectiva más reciente y psicológica, la edad adulta no se concibe únicamente como el final del desarrollo evolutivo, físico y psíquico, sino como una etapa de continuo aprendizaje y adaptación, recalcando la importancia del proceso de enseñanza-aprendizaje en esta etapa.

La condición de persona adulta resulta plenamente dinámica y cambiante. No podemos fijar una edad de comienzo, dado que son múltiples las condiciones que han de cumplirse y quedar estabilizadas. Además, tampoco podemos considerarlo un proceso que se cierra en un determinado instante y que queda estancado en el tiempo.

Como es de esperar, existen diversos modelos o paradigmas que tratan de acotar los distintos períodos de la edad adulta. Dado que quien forma debe analizar el espectro de edades de su alumnado a la hora de estudiar la homoge-

neidad o heterogeneidad de su grupo, expondremos la **clasificación** propuesta por Jabonero (1999), puesto que se adapta con bastante fidelidad al contexto histórico y social de España.



- **Primera edad adulta:** se extiende desde el final de la adolescencia hasta los 25 o 30 años. Es una etapa de transición, con una duración que varía según las características de la sociedad. Curiosamente, el comienzo de esta fase de adultez se retrasa más, así como su conclusión «cuanto más desarrollado es el contexto socioeconómico» (Jabonero, [1999]).
- **Edad adulta media:** se extiende desde el final de la anterior hasta los 40 o 45 años. Incrementa la responsabilidad de los individuos y se consolida su situación laboral, familiar, de relaciones, etc.
- **Edad madura:** abarca desde los 45 hasta los 50 o 65 años. El estatus se consolida todavía más y, por un lado, puede haber cambios en las responsabilidades y por otro, algunas personas pueden empezar a notar cambios en sus capacidades físicas.
- **Prejubilación:** la franja de edad se establece entre los 60 a 65 años. Pueden producirse cambios en los intereses profesionales, centrándose más en actividades relacionadas con el tiempo libre.
- **Jubilación:** se produce a partir de los 65 a 70 años. Algunas personas en esta etapa pueden experimentar cambios físicos, pero no necesariamente se traduce en dependencia.

El interés de estas clasificaciones reside en las correspondientes repercusiones educativas. La persona adulta accede a una acción formativa con una historia previa y con un conjunto ya incorporado de aprendizajes, que resulta necesario tener en cuenta. Como se expondrá más adelante, resulta necesario identificar el «estado vital» en el que se encuentra la persona adulta, dada su incidencia directa en los procesos de aprendizaje.

El **conocimiento previo** de la situación de la persona adulta que llega al aula permitirá prever problemáticas relacionadas con los factores clásicos en este

contexto, como: los asociados a la memoria, la inteligencia o el grado de motivación, entre otros.

Concluimos desterrando el falso mito de que la formación concluye antes de los treinta años. Los vertiginosos cambios en el conocimiento obligan a una formación permanente a lo largo de toda la vida de los profesionales.

A la hora de analizar el concepto de educación de personas adultas debemos hacer una referencia obligada a la **UNESCO** (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), organización pionera y decisiva en este contexto. La UNESCO, especialmente sensible con la problemática global de la educación de personas adultas, estableció la siguiente definición histórica, recogida en la XIX Conferencia General de Nairobi, en 1976, reproducido de Lizarzaburu, A.E. (2010):

La **educación de adultos** «[...] designa la totalidad de los procesos organizados de educación, sea cual sea el contenido, el nivel o el método, sean formales o no formales, ya sea que prolonguen o reemplacen la educación inicial dispensada en las escuelas y universidades, y en forma de aprendizaje profesional, gracias a las cuales las personas consideradas como adultos por la sociedad a la que pertenecen, desarrollan sus aptitudes, enriquecen sus conocimientos, mejoran sus competencias técnicas o profesionales o les dan una nueva orientación, y hacen evolucionar sus actitudes o su comportamiento en la doble perspectiva de un enriquecimiento integral del hombre y una participación en un desarrollo socioeconómico y cultural equilibrado e independiente». Sin embargo, «la educación de adultos no puede ser considerada intrínsecamente: sino como un subconjunto integrado en un proyecto global de educación permanente».

La UNESCO ha evolucionado su enfoque y en 2015 adoptó la Recomendación sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos (RALE), un compromiso clave para impulsar y consolidar el aprendizaje y la educación de adultos (EAE). Este documento establece principios y objetivos fundamentales para el EAE, además de identificar formas en la que los países puedan progresar. Para evaluar los avances, la RALE encomienda al Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida (UIL) el seguimiento a través del

Informe Mundial sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos (GRALE), la elaboración de indicadores y la mejora en la recopilación de datos internacionales sobre esta materia (UNESCO, 2015).



Accede al informe mundial sobre el aprendizaje y la educación de adultos (GRALE) de la UNESCO y conoce los datos actualizados sobre la evolución de la educación de personas adultas en los Estados Miembros. Escanea el código QR para descubrir los avances, compromisos y recomendaciones clave en el ámbito del aprendizaje a lo largo de la vida.



El principio sustentador es que el fenómeno educativo no puede restringirse a las primeras etapas vitales; la educación tiene que encontrarse presente en todo el ciclo de la existencia de las personas.

Sobre esta idea se asienta el concepto de **educación permanente**, caracterizado por:

- Concierna a todas las personas, sea cual sea la edad.
- Se extiende a todas las áreas del conocimiento.
- Pretende el desarrollo integral de la persona.
- Reconoce todas las formas posibles de proporcionar educación.

Por lo tanto, el concepto de educación permanente supone un **modelo integral de formación**, que supera con creces los planteamientos de compensación de déficits de la etapa de escolaridad obligatoria.

Este enfoque ha cobrado aún más relevancia en los últimos años con los profundos cambios normativos en el Sistema de Formación Profesional, reforzando el acceso a la formación a lo largo de la vida. En este sentido, la disposición adicional decimosexta del Real Decreto 659/2023 establece que: «Las referencias contenidas a la “Formación Profesional para el Empleo” se entenderán hechas al “Sistema de Formación Profesional”» lo que promueve una visión más accesible del aprendizaje continuo.

El Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, refuerza esta perspectiva al facilitar el acceso a la Formación Profesional y fomentar el aprendizaje permanente. Según el artículo 1 «el presente real decreto tiene por objeto establecer el procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por las personas adultas a través de la experiencia laboral, por vías no formales de formación y de aprendizajes informales (en adelante, el procedimiento), así como sus efectos en el marco del Sistema de Formación Profesional.».

Esta referencia enfatiza la importancia de reconocer y validar los aprendizajes previos de las personas adultas, independientemente de cómo hayan sido adquiridos, en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A continuación, según el artículo 2 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional y el glosario elaborado por CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), se definen los diferentes **tipos de aprendizaje**:

Aprendizaje o educación formal	Aprendizaje o educación no formal	Aprendizaje informal
Tiene lugar en un entorno organizado y estructurado		No está organizado ni estructurado
Se le llama explícitamente aprendizaje	Forma parte de las actividades planificadas pero no se denomina actividades de aprendizaje	Se deriva del desarrollo y práctica de actividades cuya intencionalidad no está vinculada a procesos de formación formales o no formales, entre los que se incluye el voluntariado
Siempre da lugar a una titulación, acreditación o certificación oficial	Formación estructurada que no conduce a una titulación, acreditación o certificación oficial	
Presupone intencionalidad	Presupone intencionalidad	Generalmente no es intencional

Una vez expuestas estas referencias a los distintos tipos de aprendizaje, nos centraremos en los vínculos existentes entre la formación y el ámbito laboral.

El nuevo Sistema de Formación Profesional, establecido por la Ley Orgánica 3/2022 y desarrollado por el Real Decreto 659/2023, integra todas las ofertas formativas en un sistema único. Este enfoque holístico abarca desde microformaciones hasta ciclos formativos y cursos de especialización, permitiendo a las personas trabajadoras y estudiantes construir itinerarios formativos flexibles y personalizados.

Estos **itinerarios de formación** conducen a acreditaciones, certificados y titulaciones con reconocimiento estatal y, en su caso, europeo. Así, las personas con ayuda de orientadores podrán conformar itinerarios formativos que den como resultado la capacitación completa para ejercer una profesión.

En esta ley se conforma el sistema que se articula mediante la nueva estructuración de grados A, B, C, D, acumulativos y acreditables de forma independiente, lo cual facilita la flexibilización y el aprendizaje a lo largo de la vida.

El sistema actual se centra en la formación a lo largo de la vida, adaptándose a las necesidades tanto de trabajadores en activo como de personas en búsqueda de empleo. Para **personas trabajadoras ocupadas**, el enfoque es el reciclaje profesional y la adaptación a nuevos conocimientos y destrezas en un mercado laboral en constante evolución. Esto incluye el desarrollo de competencias personales y profesionales.

Para **personas en situación de desempleo** o que buscan mejorar su empleabilidad, el sistema ofrece una amplia gama de acciones formativas. Estas van desde cursos básicos hasta formaciones especializadas, diseñadas para desarrollar competencias profesionales demandadas por el mercado laboral actual. Además, el nuevo sistema reconoce y acredita las competencias adquiridas por experiencia laboral, facilitando la progresión en los diferentes grados formativos.



La implementación gradual del nuevo Sistema de Formación Profesional requiere que centros, empresas y estudiantes se adapten progresivamente a los cambios. Es fundamental mantenerse informado sobre las actualizaciones de este sistema renovado.

### 1.1.1. Elementos del proceso formativo: alumnado, docente, materia a impartir, métodos, interacción y contexto

La **formación** es un proceso que debe entenderse en un marco global. Siguiendo a Jabonero (1999), podemos decir que implica la adquisición de conocimientos y, seguidamente, su asimilación e integración en los elementos culturales de la persona que se forma.

En la actualidad, este proceso también abarca el desarrollo de competencias digitales y aprendizaje autónomo, especialmente en entornos educativos cada vez más diversos, tanto presenciales como virtuales.

A la hora de afrontar un proceso formativo planificado, debemos identificar los distintos elementos que interactúan, así como establecer determinadas estrategias en referencia a los mismos. Este estudio lo hacemos siguiendo el análisis de Medina (1995) sobre teoría de la enseñanza para la comprensión de personas adultas, con aportaciones de algunos otros autores y propias .

El **alumnado** ocupa un rol central en el proceso formativo y su participación activa es clave para el aprendizaje efectivo. Es él quien asimila, interpreta y aplica los conocimientos, pero este proceso depende en gran medida de cómo el docente estructura y enfoca la enseñanza.

En este sentido, para que el alumnado adquiriera los conocimientos esperados, el docente debe plantearse y responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué conocimientos previos (y, en especial, de la materia objeto de formación) posee el alumnado?
- ¿Cómo valora o considera el alumnado sus experiencias formativas previas, tanto a nivel formal como no formal?
- ¿Cuál es el objetivo y el sentido del proceso formativo que inicia?
- ¿Cuál es la actitud del alumnado hacia el aprendizaje y cómo influye esto en su motivación?
- ¿Cuáles son sus expectativas, sus deseos, sus motivaciones?

Puede que también necesitemos profundizar en el conocimiento de determinados factores que pueden influir en los resultados finales del proceso como son la realidad sociocultural, económica, personal, familiar, entre otros, que tiene el alumnado. Estos aspectos, tanto en entornos presenciales como online, pueden afectar la forma en que el alumnado se relaciona con los contenidos y recursos educativos.

Resulta evidente que este conocimiento del adulto particular y del alumnado en conjunto no puede alcanzarse de inmediato. Dependiendo del contexto, el docente deberá aplicar diferentes técnicas que permitan profundizar en una comprensión más completa del alumnado, considerando tanto sus características individuales como su contexto profesional.

Por un lado, en entornos presenciales, por ejemplo, resultará necesario reservar espacios para la observación, el diálogo o la activación de determinadas dinámicas de grupo. Por otro lado, en entornos online, el docente puede recurrir a herramientas como actividades interactivas, retroalimentación instantánea, videollamadas o actividades colaborativas, entre otras.

Una observación fundamental es que la importancia del proceso formativo radica en el aprendizaje en sí. Por tanto, el sujeto es el elemento central de todos los planteamientos. Eso no supone, en absoluto, que este se convierte en un elemento pasivo, que recibe los conocimientos. En el contexto actual, especialmente en el entorno digital, el alumnado tiene mayores oportunidades para personalizar su aprendizaje. Herramientas como plataformas de e-learning, foros de discusión, encuestas de retroalimentación o actividades autónomas permiten al estudiante asumir un papel aún más activo en su proceso educativo, lo que refuerza su motivación y compromiso. Este enfoque, centrado en el aprendizaje autónomo y participativo, es clave para el éxito del proceso formativo en la actualidad.

El docente es el profesional que asume la responsabilidad de facilitar el proceso de aprendizaje, actuando como guía, orientador y apoyo al alumnado.

Aunque el enfoque tradicional de Medina (1995), quien entiende el concepto de enseñanza como «mostrar algo de tal manera, que pueda ser comprendido y aprendido por otro, que lo desconoce» sigue siendo relevante, en la actualidad, la enseñanza no solo implica el transmitir conocimiento, sino desarrollar habilidades y competencias que permitan al alumnado aplicar lo aprendido en distintos contextos.

Desde la perspectiva de un modelo integral, el docente que imparta y tutorice acciones formativas para el empleo deberá utilizar las técnicas, las estrategias y los recursos didácticos adecuados para garantizar el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje en su alumnado.

En este manual se establecen las condiciones que favorecerán el desarrollo del proceso de aprendizaje para la impartición de acciones formativas. Para ello, se analizan las técnicas, estrategias didácticas y materiales acordes al tipo de acción con el fin de facilitar las competencias profesionales de los estudiantes. También se propondrán metodologías activas a través de actividades de aprendizaje que fomentarán esas capacidades profesionales y sociales.

A lo largo de las dos unidades formativas, encontrarás el asesoramiento perfecto de uso de estrategias de aprendizaje para tu alumnado, utilizando fuentes de información que te facilitarán como docente el desarrollo de la acción formativa y los objetivos de aprendizaje.

*Manuela Pabón Figueras*  
*Elena Giovanna Fernández Sánchez*  
*Araceli de Lucas Sanz*

Manuela Pabón, autora de la primera unidad formativa de esta obra, es licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación, y experta universitaria en Educación de Personas Adultas.

Elena Giovanna Fernández es licenciada en Pedagogía y formadora ocupacional. Es autora de segunda unidad formativa.

Araceli de Lucas es doctoranda en Historia, Geografía e Historia del Arte. Formadora y autora de contenidos, ha revisado y actualizado este libro.

