

UF1645

IMPARTICIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

*Manuela Pabón Figueras
Araceli de Lucas Sanz*

NUEVA
EDICIÓN

**ACTUALIZADA
EN 2025**

IDEASPROPIAS
editorial

IDEASPROPIAS

editorial

 Compra este libro



MUESTRA GRATUITA

Impartición de acciones formativas
para el empleo

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.

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 de acciones formativas para el empleo

1.ª edición
Ideaspropias Editorial, Vigo, 2025
ISBN: 978-84-9839-672-0
Formato: 17 cm × 24 cm
Páginas: 304

IMPARTICIÓN 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: 978-84-9839-672-0

Depósito legal: VG 277-2025

Autoras: Manuela Pabón Figueras 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
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

INTRODUCCIÓN

En esta obra se verá cómo para poder desarrollar un proceso de aprendizaje de formación profesional para el empleo hay que conocer elementos generales de la comunicación, pero también cuestiones específicas del desarrollo: activadores (percepción, atención y memoria) y motivación.

Este manual abordará métodos de enseñanza, pero se centrará más detalladamente en el desarrollo grupal, con sus técnicas características y las soluciones a los problemas más frecuentes que presenta. También se conocerán diferentes estrategias metodológicas, así como estilos didácticos diversos. El desarrollo de las habilidades docentes se debe realizar de modo individual, pero en esta unidad formativa se analizarán las más comunes.

Este manual se ajusta a la UF1645 Impartición de acciones formativas para el empleo (70 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:

	Ejemplo
	Importante
	Actividad
	Consulta
	Sabías que
	Recuerda

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.

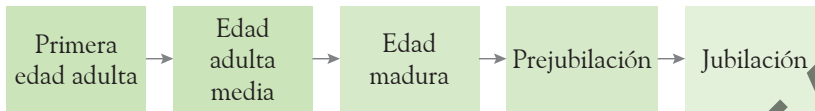
Desde el punto de vista psicológico, la adultez suele asociarse a la madurez, entendida como un proceso de desarrollo personal que implica juicio crítico, autodominio y capacidad de toma de decisiones. Sin embargo, este proceso varía según la experiencia y contexto de cada persona.

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:

- Concierne 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 adquiera 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.

Por tanto, y en total coherencia con la línea expositiva, el docente no solo busca el aprendizaje de un concepto valioso, sino que también desarrollen actitudes y capacidades que contribuyan a su mejora continua.

Esto requiere un entorno de aprendizaje participativo, donde el docente facilite el intercambio de experiencias y conocimientos entre el alumnado, además de favorecer la colaboración y el trabajo en equipo. La responsabilidad de crearlo y mantenerlo no recae únicamente en el docente, sino también en el compromiso y la interacción del alumnado.

En el contexto del Sistema de Formación Profesional el papel del docente ha evolucionado de ser simplemente un transmisor de conocimientos a convertirse en un facilitador del proceso de aprendizaje, cuya tarea es guiar y acompañar al estudiantado en la adquisición de competencias clave, tanto profesionales como personales.

En el contexto en que se encuadra el presente documento, la figura del docente requiere dominar otros elementos, no solo los contenidos a impartir, sino que posea un sólido conocimiento pedagógico-didáctico.

Respecto a la **materia a impartir** se entiende como el contenido que actúa como medio para alcanzar los objetivos formativos planteados. Se requiere es una correcta contextualización, de modo que sean recibidos de manera conforme por parte del alumnado, e interiorizados, a través de una estrategia que contemple la forma más adecuada de llevarlo a cabo.

De manera general, en el Sistema de Formación Profesional (grados A, B y C), los contenidos se consideran adecuados cuando sirven para el desarrollo de las capacidades, actitudes y destrezas que plantean los objetivos del programa formativo.

Las teorías clásicas hacen referencia a estos contenidos como elementos necesarios para lograr las competencias requeridas. Dichos contenidos formativos se establecen en función los conocimientos de carácter teórico y práctico que son necesarios para un correcto desempeño de la actividad. Acudiendo de nuevo a Medina (1995), se suelen distinguir las siguientes **categorías**:

Conceptuales

¿Qué debe conocer el alumnado desde el punto de vista teórico?
Se refiere al área del saber, a los hechos, datos, fenómenos, etc. que se pueden aprender. Estos contenidos (principios, leyes, modelos, etc.) no constituyen aprendizaje en sí; se tienen que comprender, relacionar con contenidos previos, ser interpretados y puestos en relación con la estructura propia del conocimiento

Actitudinales

¿Cómo hay que estar y actuar? Actitudes, valores, normas, etc.
La actitud es una variable dinámica, condicionada por los valores de la persona, por lo que puede evolucionar a lo largo del proceso de aprendizaje, según los contenidos y experiencias presentadas

Procedimentales

¿Qué se requiere para obtener conocimientos prácticos? Destrezas, estrategias, técnicas, etc. las cuales implican una secuenciación de acciones; la reiteración permite dominarlas o adquirir las habilidades

Los tres tipos de conceptos tienen la misma importancia y el docente los deberá abordar de forma conjunta. De hecho, existen relaciones de apoyo o refuerzo entre ellos: los conceptos y las actitudes, por ejemplo, se encuentran muy relacionados; los procedimientos pueden favorecer el aprendizaje de los conceptos y el desarrollo de actitudes; etc. Así mismo, el formador tiene que atender a las diferencias individuales del alumnado, identificando contenidos básicos, que deben ser dominados de forma general por todo el grupo, frente a otros de posible profundización o ampliación.

La identificación final de los contenidos que conformarán la materia formativa se debe realizar en función de las experiencias personales, en el ámbito del trabajo, formativas, de índole cultural, social, etc., del alumnado. En cualquier caso siempre habrá que adecuarse al nivel formativo inicial.

En la siguiente tabla presentamos un posible enfoque, muy simplificado y en absoluto cerrado, de la orientación del contenido de las materias, en función de la edad de los alumnos:

Grupo de edad	Enfoque de la materia a impartir
Jóvenes (17 a 25 años)	Formación inicial. Adquisición de competencias básicas para la inserción laboral.
Maduración (26 a 40 años)	Desarrollo profesional. Especialización. Reciclaje de conocimientos. Incremento de competencias.
Maduración avanzada (41 a 60 años)	Reciclaje ocupacional Concreción según la experiencia personal
Previo a la jubilación (61 a 65 años)	Puesta en valor de las experiencias personales como elemento sustentador del nuevo conocimiento Reciclaje hacia la situación de jubilación (en función del enfoque de cada persona)
Jubilación (superior a 65 años)	Diseños basados en la experiencia: fomento de la solidaridad social

En un contexto general, el formador lleva a cabo una «acción docente» a la hora de desarrollar el curso, siguiendo las premisas de planificación previa, desarrollo y valoración posterior. Estas acciones no pueden limitarse a un simple «cumplir la programación prevista», en términos de materia y tiempos asociados.

La acción docente requiere un desarrollo específico, que tenga en cuenta todas las variables señaladas, poniendo en marcha en cada momento las estrategias necesarias, los recursos más adecuados, apoyándose en los diferentes medios. Esto incluye el uso de tecnologías digitales y metodologías activas que facilite el aprendizaje. A este enfoque se le conoce como **métodos**.

En nuestro caso particular, el trabajo con las personas adultas resulta todavía más singular: la adecuación en este contexto a la realidad del individuo resulta crucial, en especial a la hora de identificar la metodología más adecuada para el proceso de formación.

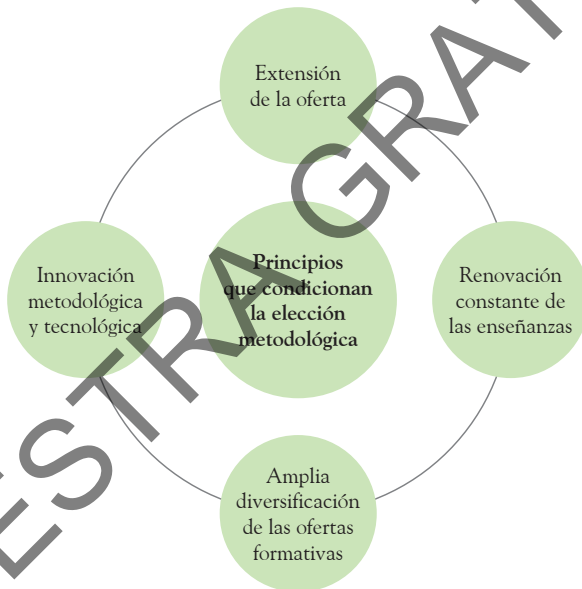
El desarrollo metodológico de la formación para adultos se encuentra condicionado por cuatro **principios** básicos, tal y como sostiene Jabonero (1999).

El primero es la extensión de la oferta. Existe un incremento notable del número de personas adultas que siguen algún tipo de programa formativo, en una amplia variedad de formatos y modelos (con los aprendizajes formales, no formales e informales, en modalidades presenciales o telemáticas, etc.).

El segundo es la renovación constante de las enseñanzas. En este sentido, cabe destacar la adaptación a las necesidades cambiantes del mercado laboral y la sociedad.

El tercer principio es la amplia diversificación de las ofertas formativas. El catálogo de formación es amplio y especializado, el cual responde a las demandas específicas de los distintos sectores profesionales.

Por cuarto y último, la innovación metodológica y tecnológica. Las tecnologías digitales se han integrado plenamente en el proceso formativo, facilitando nuevas formas de aprendizaje y permitiendo una mayor personalización de la enseñanza.



Si bien los principios mencionados por Jabonero siguen siendo relevantes, el actual Sistema de Formación Profesional ha evolucionado significativamente en los últimos años en sus métodos de enseñanza. Hoy se priorizan enfoques como el aprendizaje basado en proyectos y el uso de tecnologías digitales. Estos métodos buscan desarrollar competencias prácticas y preparar al estudiantado para entornos laborales dinámicos.

La metodología también afronta las relaciones entre cómo abordar la teoría y las aplicaciones prácticas, que deben permitir, siguiendo a este autor, enlazar con los conocimientos previos y así conectar con la acción formativa, motivar para que el alumnado se convierta en un elemento activo y propicie el desarrollo individualizado en un contexto grupal.

A la hora de seleccionar los métodos para la formación de adultos debemos tener en cuenta los siguientes **factores**:

- La necesidad de **orientación** hacia intereses y necesidades demandadas por las personas destinatarias del proceso y del mercado laboral actual.
- La **conciliación** de las actividades formativas con las responsabilidades y obligaciones de las personas, ofreciendo opciones presenciales, híbridas y online que se adapten a las diversas circunstancias del alumnado.
- La flexibilidad en el **ritmo de aprendizaje**, permitiendo que cada estudiante progrese según su disponibilidad, con acceso a recursos didácticos y actividades que faciliten un avance personalizado.
- La formación debe mantener una estrecha **conexión con la realidad laboral, familiar y social** del alumnado, implementando metodologías como el aprendizaje basado en proyectos que faciliten la aplicación inmediata de los conocimientos en contextos significativos.
- Una correcta **estructuración** de los contenidos con una progresión gradual de objetivos y competencias, incorporando estrategias pedagógicas adaptadas a diferentes estilos de aprendizaje.

Las **interacciones** en este sistema representan un elemento de interconexión que posibilitará la mejora de los procesos de aprendizaje.

Las relaciones inmediatas, a nivel de aula, en el caso de formación **presencial**, se convierten en un elemento destacado para el desarrollo de los recursos educativos. Este papel puede generar un efecto palanca: incrementando la calidad de los resultados, o, por el contrario, incidir negativamente si el ambiente del grupo es inadecuado. También hay que tener en cuenta las condiciones del entorno de aprendizaje, incluyendo aspectos como la ergonomía, la calidad de las instalaciones como la presencia de ruidos, iluminación y mobiliario inadecuado, equipos informáticos obsoletos, etc.

En los entornos **virtuales**, las interacciones pueden ser síncronas (simultáneas, como en la formación presencial) o asíncronas (se llevan a cabo independientemente del tiempo). Aunque estas interacciones tienen características distintas a las presenciales, las tecnologías actuales permiten experiencias de aprendizaje cada vez más inmersivas y colaborativas. Podemos relacionar unas primeras **recomendaciones** generales a la hora de plantear un contexto telemático de formación: crear conciencia de colectivo, acudiendo a foros, plataformas colaborativas o activación de grupos en redes sociales; habilitar comunicaciones de todo tipo: unidireccionales, bidireccionales y multidireccionales; desarrollar hitos referenciales, en cuanto a contenidos, fechas de programación, etc.; plantear cuestiones abiertas, con la recepción de reflexiones del alumnado, como tratamiento previo e introducción a determinados contenidos.

Aunque «**contexto**» puede referirse perfectamente a los condicionantes físicos de la formación presencial y no presencial, resulta interesante profundizar en la reflexión sobre el papel de los espacios socio-laborales y políticos en los adultos.

En efecto, la configuración de estos, como señala Medina (1995), se encuentran condicionados por:

- La propia historia: ¿qué implicación puede tener la formación cultural en su vida personal y laboral?
- Sus opciones sociolaborales: ¿qué situación y experiencia laboral tienen los adultos con los que trabajamos?
- Sus relaciones familiares.
- Su propio estilo de participación ante los demás.

La persona adulta no se puede abstraer de su propia realidad y requiere una respuesta a sus inquietudes en el contexto de su situación. Por consiguiente, el modelo de enseñanza con personas adultas tiene que adaptarse plenamente a sus necesidades, tanto actuales como futuras, como señala el autor «buscando una armonía entre las necesidades inmediatas y mediatas y una fuerte opción ideal de mejora de sí mismo y de los demás, profundizando en lo más genuino de cada sujeto, afianzando lo penetrante y diferenciador».

1.2. Funciones del docente y de los agentes implicados en la formación (tutor, administrador, coordinador, entre otros)

Los diferentes análisis que hemos realizado, hasta el momento de la figura del docente permiten superar la idea conceptual que restringe su función a la mera transmisión de conocimientos. El docente, como agente de interrelación, debe generar el proceso de aprendizaje, aplicando para ello distintas estrategias, identificando metodologías, etc. De hecho, una de las transformaciones que provoca el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es la necesaria presencia activa y el trabajo en equipo entre docentes para que no sea un mero proceso de utilización de tecnología. Es lo que Navarro y otros (2023), citando a Kaplún (2005) denomina «taylorización de la docencia», que podemos entender como una división de tareas entre acciones de planificación y de ejecución,

Continuando con Navarro y otros (2023), «por un lado, el docente asume la orientación de cursos y programas formativos a través de la participación activa en la decisión sobre la planeación estratégica, establece objetivos formativos, delimita competencias esperadas y ofrece un direccionamiento frente al desarrollo y alcance de los contenidos y metodologías. Cercano a este ejercicio, está el rol de autor, es decir, el ejercicio docente para fundamentar teórica-, epistemológica- e históricamente los contenidos. Por otro lado, la función docente se halla más cercana a la enseñanza y el contacto directo con los estudiantes en la tutoría, en la cual el docente desarrolla el programa formativo acompañando a los estudiantes en el proceso; en este rol, el docente puede asumir la coordinación de grupos y/o estudiantes, y también puede ser una figura más cercana y de consejería, o mentoría».

Centrándonos en el papel del docente como profesional especializado al servicio de la sociedad, tal y como señala Torrego, J. C., en la obra de Herrán, A. (2008) podemos distinguir tres grandes **funciones docentes**: facilitador del aprendizaje, orientador y gestor de la convivencia de un grupo.

El docente en su función de **facilitador del aprendizaje**, con independencia de su responsabilidad como director del proceso de enseñanza-aprendizaje, intenta conseguir la autonomía del alumnado, de modo que pueda adquirir el protagonismo de su propia formación. El profesor ayuda directamente a sus alumnos con el fin de mejorar su instrucción y su promoción personal.

Para ello debe ser especialista en métodos de enseñanza, debe identificar qué se va a enseñar y cómo se planifican y secuencian los contenidos. Además de ser especialista en metodología, estrategias de enseñanza, medios y recursos didácticos, debe organizar el entorno de aprendizaje, ser responsable de la evaluación y, en su caso, de los procesos de aprendizaje.

En la función de **orientador y gestor de la convivencia de un grupo**, el docente debe perseguir el desarrollo integral del alumnado a través de consejos, sugerencias, indicaciones, etc. En la gestión de la convivencia según Torrego en Herrán, A. (2008) «el profesor se encuentra en una posición ideal para asumir el papel de líder de la estructura formal del grupo clase tratando de potenciar un clima de respeto y seguridad en su seno». Este liderazgo debe adquirirse fundamentado en planteamientos asertivos, a través de la comprensión, delegando responsabilidades, en la medida de lo posible.

El profesor, como **potenciador** del funcionamiento de los grupos, requiere:

- Fomentar relaciones cordiales (afecto, estima, reconocimiento, apoyo, etc.).
- Establecer metas grupales conocidas y compartidas.
- Asignar a cada integrante del grupo una conducta deseable.
- Propiciar la creación de normas, señas de identidad del grupo.
- Respaldar una comunicación de calidad, (componente básico para garantizar los sentimientos de pertenencia).
- Promover la identidad común, el sentido de pertenencia al grupo.
- Actuar en función del ciclo vital del grupo (por ejemplo, favorecer la integración durante el proceso de creación o buscar soluciones dialogadas durante las fases de conflicto).

Además, la integración en una estructura exige el cumplimiento de normas y la sujeción al organigrama jerárquico. El docente, en su función de **gestor de una organización**, actúa en el ámbito de la gestión, aunque no de forma equivalente al requerido en el campo de la empresa.

UF1645
IMPARTICIÓN DE ACCIONES
FORMATIVAS PARA EL EMPLEO

Desde la perspectiva de un modelo integral de formación, la impartición de acciones formativas para el empleo debe tener en cuenta las características particulares del aprendizaje adulto.

En el desarrollo de las tres unidades didácticas el lector encontrará la base de conocimientos sobre los que elaborar sesiones adaptadas a estas particularidades, por lo que se exponen distintas estrategias facilitadoras del aprendizaje, en las que el rol dinamizador y coordinador del formador se presenta como condición indispensable.

Esta nueva edición, ajustada a los contenidos de la unidad formativa UF1645 Impartición de acciones formativas para el empleo del certificado profesional SSCE0110 Habilitación para la docencia en grados A, B y C del Sistema de Formación Profesional, es una guía idónea en la que se facilitan al lector diversas técnicas de comunicación efectiva y habilidades docentes, con las correspondientes posibilidades según la modalidad de impartición.

Manuela Pabón Figueras
Araceli de Lucas Sanz

Manuela Pabón es licenciada en Filosofía y Ciencias de la Educación, experta universitaria en Educación de Personas Adultas y doctorada en Acción Socioeducativa y Desarrollo Local. Ha impartido cursos sobre material didáctico y proyectos en contextos educativos.

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

www.ideaspropiaseditorial.com

ISBN 978-84-9839-672-0



9 788498 396720