

Contenidos formativos de  
certificados de profesionalidad

# **Programación didáctica de acciones formativas para el empleo**

2ª edición

Agustín del Pino Martínez

2ª edición: mayo 2018







© Agustín del Pino Martínez  
© Fundación Laboral de la Construcción  
© Tornapunta Ediciones

ESPAÑA  
Edita:  
Tornapunta Ediciones  
C/ Rivas, 25  
28052 Madrid  
Tél.: 900 11 21 21  
[www.fundacionlaboral.org](http://www.fundacionlaboral.org)

«Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra ([www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com); 91 702 19 70 / 93 272 04 47)»

ISBN: 978-84-15977-62-9  
Depósito Legal: M-16273-2018

# ÍNDICE

		Presentación	4
		Objetivos generales	8
UD1		Estructura de la formación profesional para el empleo	10
UD2		Certificados de Profesionalidad	66
UD3		Elaboración de la programación didáctica de una acción formativa en formación para el empleo	98
UD4		Elaboración de la planificación temporalizada de la acción formativa	214



## PRESENTACIÓN

La cualificación profesional de procesos de enseñanza-aprendizaje en formación para el empleo exige el dominio de cinco competencias. La primera de ellas, objeto de este módulo formativo, es la de desarrollar la capacidad de realizar programas didácticos de acciones formativas cuyo objetivo final sea el de posibilitar el desempeño de un puesto de trabajo por parte de quienes participan en ellas. También el objetivo puede ser mejorar su cualificación profesional o facilitar la promoción dentro de su especialidad profesional.

En la organización y desarrollo de actividades formativas para el empleo, además, es muy importante conocer en profundidad el contexto legal en donde se enmarcan. De esta manera, el formador debe conocer –en su posible doble faceta como gestor y como docente- los beneficios que para sus alumnos puede suponer la obtención de certificados, diplomas y acreditaciones. En esta línea, el formador debe conocer también el funcionamiento de las fuentes de financiación a las que puede recurrir a efectos de que se beneficien las empresas o las instituciones promotoras de la formación.

Entrando en el ámbito pedagógico del módulo, se abordan en él aquellos elementos que el formador ha de conocer necesariamente para poder realizar programaciones con rigor y calidad. Así, se estudian la formulación de objetivos, la selección y redacción de contenidos, las estrategias metodológicas – con sus recursos y medios- y las técnicas de evaluación.

Acaba este Módulo 1 tratando aspectos más concretos en relación con la temporalización, la secuenciación de contenidos y la confección y uso de la Guía didáctica para las acciones formativas que se realizan en línea.

### LA FIGURA DEL FORMADOR

Este Módulo 1 inicia el itinerario del Certificado de Profesionalidad de la Docencia de la Formación Profesional para el Empleo. Conviene antes de entrar en el desarrollo de las unidades formativas dedicar un espacio a la presentación de las funciones, tareas y competencias de la figura del formador.

La sociedad ha progresado desde los tiempos prehistóricos de la mano de dos fenómenos: los descubrimientos científicos y técnicos y la transmisión de esos hallazgos a las nuevas generaciones. Sin estos dos hechos, la sociedad estaría todavía en el hombre del Neandertal, allá por el Pleistoceno.

La escuela peripatética de Aristóteles, creada en el 335 a.c. fue una de las primeras escuelas de filosofía que impartía sus clases dando paseos por el Liceo. El diálogo permanente entre maestro y discípulo dio origen a lo que hoy llamamos los métodos participativos.

La tabla de cera y el punzón (tabulae ceratae y el stylus) fueron uno de los medios didácticos más usados en la educación romana y que predominaron hasta muy avanzada la Edad Media. Estos sencillos objetos constituyen los antecedentes de las pizarras individuales que se han utilizado hasta bien entrado el siglo XX en nuestras escuelas que, en cualquier caso, quedan bien alejados de nuestras pizarra digitales y de los modernos ordenadores personales.

Y en esto llegamos a la segunda parte del siglo XX. En los años 60 se crea el P.P.O (Programa de Promoción Obrera), organismo perteneciente al Ministerio de Trabajo y, a partir de los 70, empiezan a aparecer los formadores en las grandes empresas. Toda la formación que imparte el P.P.O. y las empresas pertenece al capítulo de la formación no reglada. El gran auge de la presencia de los formadores en la sociedad española se produce a finales de los 80 y principios de los 90 tras la entrada de España en la Comunidad Económica Europea. Con ello, se produce la llegada de importantes presupuestos anuales para la formación continua y ocupacional –cuya concepción casi coincide con lo que actualmente se llama formación para el empleo– provenientes del Fondo Social Europeo y que tenían y tienen como objetivo desarrollar el tejido agrícola, industrial y de servicios en España.

## **El formador, agente de cambio**

La misión que tiene el formador es la de contribuir al cambio al que permanentemente están sometidas las empresas y sus empleados y trabajadores. Lo dicho se hace extensivo al ámbito de las Administraciones Públicas.

El formador tiene unas características comunes con maestros y profesores en tanto que comparte con ellos el ejercicio de la docencia. Sin embargo, se diferencia de ellos en dos temas fundamentales: a) que imparte formación a adultos que están trabajando o pretenden estarlo; b) que los resultados de su actividad docente se tienen que ver al día siguiente de haber acabado la acción formativa. En la enseñanza académica, que dura varios años, el resultado de la formación recibida se ve a largo plazo.

¿Por qué es hoy tan importante la formación para el empleo en nuestra sociedad, en general, y en nuestros ciudadanos en particular? Sin duda alguna, la respuesta se encuentra en los diferentes motivos por los que se implantan planes de formación y se organizan infinidad de acciones formativas, tanto en las instituciones públicas como en las privadas.

La formación se organiza y desarrolla para:

- Dotar de unos conocimientos y habilidades que permitan ocupar un puesto de trabajo a quienes carecen de cualificación alguna o se les ha quedado obsoleta.
- Cubrir lagunas de conocimientos y habilidades detectadas en las evaluaciones del desempeño.
- Para difundir nuevas tecnologías necesarias para la supervivencia de las instituciones públicas y privadas.
- Para favorecer la empleabilidad de las personas insertas en el mercado de trabajo.
- Para la promoción profesional a cualquiera de los niveles jerárquicos de la empresa o institución.
- Para cumplir con exigencias legales (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, normativa sobre tratamiento de residuos, exigencias de carnés profesionales, etc.).

Por estas y otras razones la formación hoy en día es una actividad imparables con nuevas o con antiguas metodologías didácticas. El ciudadano y la institución que se queda anclada en sus conocimientos está abocada al fracaso. Y lo contrario: quien está al día, está en la buena senda de un futuro despejado de incertidumbres.

Después de estas consideraciones parece claro que la figura del formador es socialmente relevante. El formador es el mediador entre los contenidos (la tecnología, los conocimientos, las habilidades) y los empleados y trabajadores. Con su buen hacer transmite lo que sabe a quienes necesitan saberlo. Sin duda, el formador es un agente de cambio permanente en el mercado de trabajo y en sus diversas manifestaciones técnicas y humanas.

## **Perfiles profesionales de la formación**

Tres son los perfiles que aparecen en el campo de la formación para el empleo:

### **1. Responsable de formación**

La tarea principal del responsable de formación en el plano de la gestión es, sin duda, la elaboración de planes de formación: detección de necesidades, formulación de objetivos, estrategias metodológicas, temporalización y evaluación.

Gestiona también otros ámbitos ligados a la formación –de gran incidencia en el éxito de su actuación– tales como la información a los agentes sociales de la empresa, la valoración de los presupuestos de formación, el control de los costes, la gestión de las bonificaciones oficiales, la selección y formación de formadores internos de la institución, el establecimiento de los requisitos de entrada para los alumnos en una acción formativa, la contratación de consultoras y formadores externos, las relaciones con organismos oficiales relacionados con la formación para el empleo, la asesoría y orientación internas a departamentos y a empleados, etc.

### **2. El formador como instructor-enseñante-profesor**

Desempeñando estos roles, el formador instructor, enseñante o profesor se convierte en la figura clave de la programación, del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y de la evaluación. Es en esta dimensión de docente en donde se centran los Módulos del certificado de profesionalidad del formador.

### **3. Otros roles asociados a los anteriores**

En el ámbito de la formación aparecen otras dos figuras ligadas al proceso de enseñanza-aprendizaje de importante valor. Se trata de los monitores y de los tutores de formación.

Se denomina monitor, o maestro de aprendizaje (terminología francesa) a aquellas personas que se encargan de la impartición de las clases prácticas como complemento a las clases teóricas que ha desarrollado un formador especializado en su materia.

Estos monitores se seleccionan de entre los trabajadores más destacados en su especialidad a los que se les debe de dotar de unos conocimientos didácticos mínimos y suficientes como para desenvolverse con eficacia en este cometido. Así, se puede incorporar como monitor a un

soldador, a un maquinista, a un ferrallista etc., para enseñar sus habilidades profesionales –usando las herramientas y equipos de trabajo– a futuros profesionales en la especialidad.

El tutor de formación es otra figura relativamente nueva en este ámbito. Se implanta en las empresas como respuesta a las disposiciones legales que exigen nombrar tutores para atender a los alumnos en prácticas y, en general, a quienes siguen la formación en alternancia.

La función del tutor es la de responsabilizarse de acoger, ayudar y facilitar la formación a los alumnos que llegan a la empresa para formarse. Les ha de transmitir también la cultura de la empresa y los hábitos de comportamiento laboral que han de incorporar para identificarse con el contexto en donde se insertan.

Se llama tutor también al formador que gestiona cursos en línea, acepción inserta en la modalidad de teleformación, actuando como agente que desempeña una función didáctica dentro del desarrollo de una acción formativa.



## OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar el curso el alumno será capaz de:

- Analizar la normativa sobre la Formación Profesional para el Empleo en sus diferentes modalidades de impartición, identificando sus características y colectivos destinatarios.
- Establecer pautas de coordinación metodológica adaptada a la modalidad formativa de la acción a impartir.
- Elaborar la programación didáctica de una acción formativa en función de la modalidad de impartición y de las características de los destinatarios.
- Elaborar la programación temporalizada del desarrollo de las unidades didácticas programadas, secuenciar contenidos y actividades.





## Unidad didáctica 1.

Estructura de la formación profesional  
para el empleo



**UD1**



## INTRODUCCIÓN

En esta unidad didáctica se ofrece el estudio del contexto legal por donde transcurre y se enmarca la formación para el empleo. El contenido de la misma está, en consecuencia, claramente orientado hacia la legislación sobre formación.



El marco por donde se desenvuelve la actuación profesional del formador condiciona su gestión como organizador y planificador del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es necesario que, desde el primer planteamiento de un plan de formación o de una acción formativa, se tenga en cuenta las exigencias legales a la base de los subsistemas de formación profesional reglada y para el empleo.

Además, en esta unidad se analiza la estructura de los programas formativos y se explica el funcionamiento de la formación en alternancia con el empleo.

Por último, hay otra razón también importante para el formador en su faceta de gestor de formación: que sea capaz de organizar las acciones formativas de acuerdo con los requisitos exigidos por la ley y poder optar así a las subvenciones y bonificaciones previstas en ella. El aspecto económico es un factor muy importante a considerar, ya que permite recuperar total o parcialmente los costes de la formación a través del sistema de bonificaciones, a la par que facilita la "venta" a la empresa o institución de los planes y acciones formativas.

# UD1. Estructura de la formación profesional para el empleo

## CONTENIDOS

1. Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNCFP): Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales y Formación modular, niveles de clasificación	14
2. Subsistema de Formación Profesional Reglada. Programas de Cualificación Profesional Inicial y Ciclos Formativos: características, destinatarios y duración	23
3. Subsistema de la Formación Profesional para el Empleo: características y destinatarios. Formación de demanda y de oferta. Características	30
4. Programas formativos: estructura del programa	47
5. Proyectos formativos en la formación en alternancia con el empleo (contratos para la formación). Estructura y características	50
 Resumen	54
 Terminología	56
 Anexos	57
 Bibliografía	65



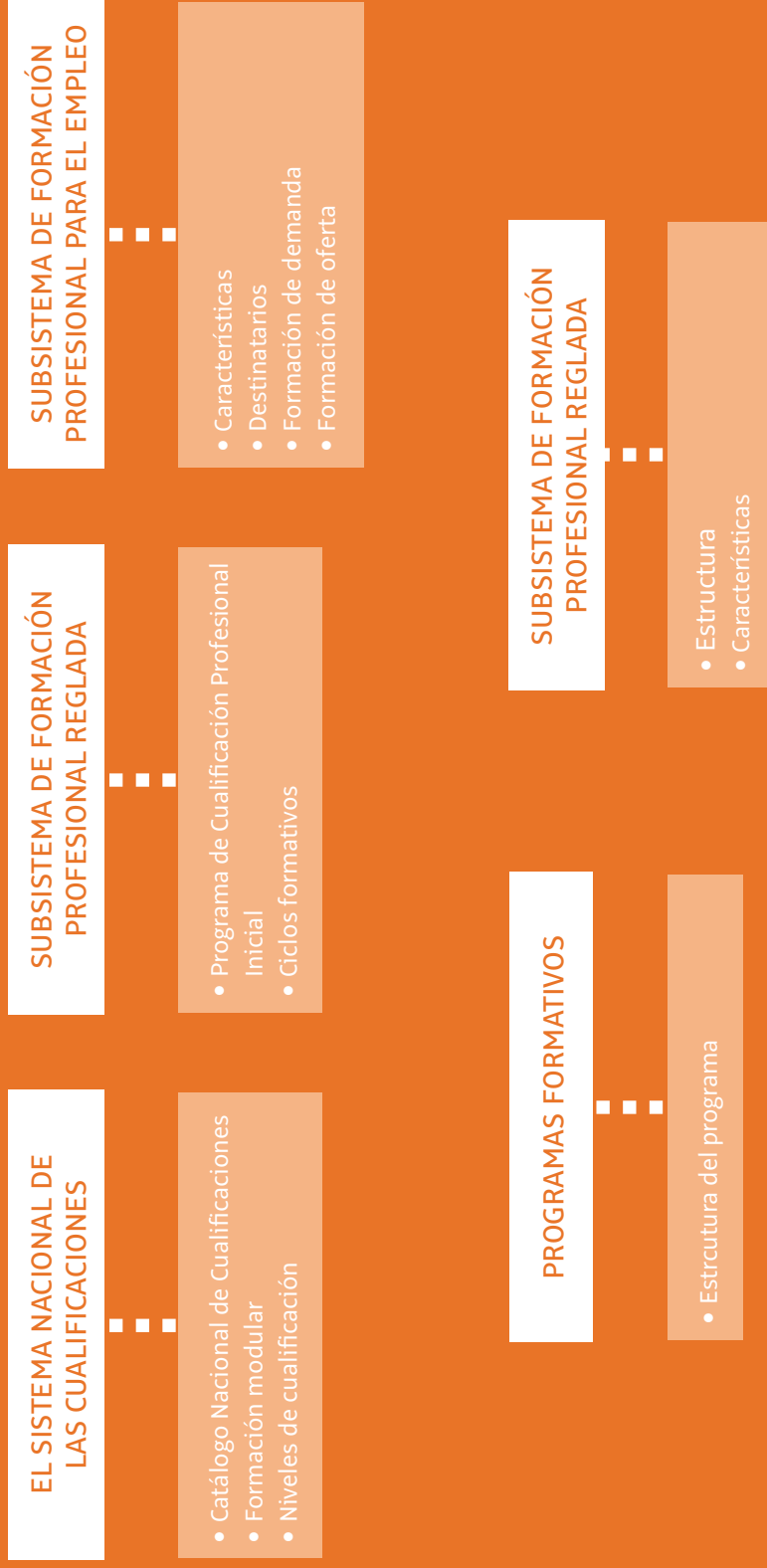
## OBJETIVOS GENERALES

Al finalizar el estudio de esta unidad didáctica, el alumno será capaz de:

- Identificar la normativa vinculada a la Formación Profesional para el Empleo en la modalidad presencial y en línea.
- Extraer de la normativa las características de la formación a programar
- Analizar las características metodológicas de la formación presencial y en línea.
- Recopilar la información necesaria de los proyectos formativos para el desarrollo de la acción.
- Analizar los referentes formativos y profesionales de módulos y, en su caso, unidades formativas, de certificados de profesionalidad o programas formativos.
- Extraer de programas, certificados y/o proyectos formativos, los requerimientos de la formación (perfiles, recursos, duración, contenidos, entre otros) a programar.



## MAPA CONCEPTUAL



# 1. SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL (SNCFP): CATÁLOGO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN MODULAR, NIVELES DE CUALIFICACIÓN

Todo el planteamiento legal de base relacionado con esta temática viene recogido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (BOE de jueves 20 junio 2002). De ella se ha hecho una selección de las cuestiones más importantes que el formador para el empleo ha de conocer y utilizar.

## 1.1 Definición, principios básicos y fines del SNCFP

Se entiende por SNCFP “el conjunto de **instrumentos y acciones** necesarios para promover y desarrollar la **integración** de las ofertas de la formación profesional, a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, así como la **evaluación y acreditación** de las correspondientes competencias profesionales, de forma que se favorezca el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo”.

### a. Principios básicos del SNCFP

Estos son los principios básicos que inspiran el sistema:

1. La formación profesional está orientada tanto al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
2. El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la formación profesional.
3. La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos en las políticas formativas y de cualificación profesional.
4. La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.
5. La participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas en función de sus respectivas competencias.
6. La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

### b. Fines del SNCFP

Estos son los fines que se propone el SNCFP:

1. Capacitar para el ejercicio de actividades profesionales de modo que se puedan satisfacer tanto las necesidades individuales como las de los sistemas productivos y del empleo.
2. Promover una oferta formativa de calidad, actualizada y adecuada a los distintos destinatarios, de acuerdo con las necesidades de cualificación del mercado laboral y las expectativas personales de promoción profesional.

3. Proporcionar a los interesados información y orientación adecuadas en materia de formación profesional y cualificaciones para el empleo.
4. Incorporar a la oferta formativa aquellas acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia, así como para el fomento de las iniciativas empresariales y del espíritu emprendedor que contemplará todas las formas de constitución y organización de las empresas ya sean estas individuales o colectivas y en especial las de la economía social.
5. Evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.
6. Favorecer la inversión pública y privada en la cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la formación profesional.

### c. Instrumentos y acciones del SNCFP

Para ofrecer una mejor comprensión de los instrumentos del SNCP se ofrece el esquema de la figura 1.



**Figura 1.** Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional

## OTRAS PUBLICACIONES QUE TE PUEDEN INTERESAR



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad  
**Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación profesional para el empleo**

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad  
**Selección, elaboración, adaptación y utilización de materiales, medios y recursos didácticos de formación profesional para el empleo**

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad  
**Impartición y tutorización de acciones formativas para el empleo**

Agustín del Pino Martínez



Contenidos formativos de certificados de profesionalidad  
**Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo**

Agustín del Pino Martínez

Estos libros los puedes adquirir en:  
[libreria.fundacionlaboral.org](http://libreria.fundacionlaboral.org)

## PERMANECE ACTUALIZADO, CONOCE NUESTROS RECURSOS WEB

Fundación Laboral de la Construcción:

[fundacionlaboral.org](http://fundacionlaboral.org)

Información en materia de PRL:

[lineaprevencion.com](http://lineaprevencion.com)

Gestión integral de prevención de PRL en construcción:

[gesinprec.com](http://gesinprec.com)

Portal de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC):

[trabajoenconstruccion.com](http://trabajoenconstruccion.com)

Portal de formación:

[ofertaformativa.com](http://ofertaformativa.com)

Buscador de empleo:

[construyendoempleo.com](http://construyendoempleo.com)



[facebook.com/  
FundacionLaboral  
Construccion](https://facebook.com/FundacionLaboralConstruccion)



[twitter.com/  
Fund\\_Laboral](https://twitter.com/Fund_Laboral)



[youtube.com/  
user/fundacion  
laboral](https://youtube.com/user/fundacionlaboral)



[slideshare.net/  
FundacionLaboral](https://slideshare.net/FundacionLaboral)



[plus.google.com/  
+Fundacion  
laboralOrgFLC/  
posts](https://plus.google.com/+FundacionlaboralOrgFLC/posts)



[www.linkedin.  
com/company/  
fundacion-laboral-  
de-la-construccion](https://www.linkedin.com/company/fundacion-laboral-de-la-construccion)



[blog.fundacionla-  
boral.org/](http://blog.fundacionlaboral.org/)



## AYÚDANOS A MEJORAR

Si tienes alguna sugerencia sobre nuestras publicaciones,  
escríbenos a [recursosdidacticos@fundacionlaboral.org](mailto:recursosdidacticos@fundacionlaboral.org)